



Ministère des solidarités et de la santé  
Ministère du travail  
Ministère de l'éducation nationale  
Ministère des sports

-----

## **CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**Année 2018**

**Lundi 22 janvier 2018**

**13H00 à 17H00 (horaires de métropole)**

**ÉPREUVE N° 1** : rédaction, à partir d'un dossier, d'une note permettant de vérifier les qualités d'analyse et de synthèse du candidat (durée : quatre heures ; coefficient 4).

**IMPORTANT** : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 11 documents et 94 pages.

# SUJET EPREUVE N° 1

## Concours interne

### d'inspecteurs de la jeunesse et des sports - 2018

Le Préfet du département dans lequel vous exercez au sein de la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) a été saisi par le Défenseur des droits au sujet de plaintes pour discriminations dans le champ du sport.

Il demande au directeur départemental d'organiser une manifestation visant à mobiliser les acteurs dans la lutte contre les discriminations dans le sport. Le directeur vous demande une note sur ce thème et sur les actions concrètes qu'il pourrait proposer au préfet.

#### Liste des documents joints :

- document 1 : Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. (7 pages)	Pages 4 à 10
- document 2 : « Protéger les athlètes contre le harcèlement et les abus dans le sport » - Référentiel du Comité international olympique pour les FI et les CNO (extraits). (11 pages)	Pages 11 à 21
- document 3 : Guide pratique de lutte contre les discriminations – Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports/DILCRA/CGET (extraits). (11 pages)	Pages 22 à 32
- document 4 : Guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport. Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, Edition 2015 (extraits). (7 pages)	Pages 33 à 39
- document 5 : Actes de la journée thématique régionale – Quelle implication des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ? – DRJSCS Bretagne/Communauté urbaine Brest métropole océane/TOPIK, 6 février 2014 (extraits). (8 pages)	Pages 40 à 47
- document 6 : Sport et discrimination en Europe, William GASPARINI et Clotilde TALLIEU, Editions du conseil de l'Europe, septembre 2010 (extraits). (17 pages)	Pages 48 à 64
- document 7 : Plaquette « Pour un sport respect en Seine Maritime – concours départemental 2017 ». Préfecture de région Normandie – Seine Maritime/Département de Seine Maritime. (5 pages)	Pages 65 à 69
- document 8 : Convention de partenariat entre la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA) et l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) du 24 mars 2016. (4 pages)	Pages 70 à 73
- document 9 : Note 2017-DEFIDEC-01 du 16 décembre 2016 – Répartition et orientations des subventions de la part territoriale du CNDS pour l'année 2017 et annexe 1. (12 pages)	Pages 74 à 85

- document 10 : Programme éducatif fédéral de la Fédération Française de Football – « Engagement citoyen » (extraits). (7 pages)	Pages 86 à 92
- document 11 : Charte éthique de la Fédération sportive et culturelle de France. (2 pages)	Pages 93 et 94

Le 4 janvier 2018

**LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (1)**

NOR: MTSX0769280L

Version consolidée au 4 janvier 2018

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

**Article 1**

· Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

NOTA :

Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces



dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

## Article 2

· Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

1° (Abrogé) ;

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle à ce que des différences soient faites selon l'un des motifs mentionnés au premier alinéa du présent 3° lorsqu'elles sont justifiées par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés.

La dérogation prévue au deuxième alinéa du présent 3° n'est pas applicable aux différences de traitement fondées sur l'origine, le patronyme ou l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une prétendue race ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes en raison de la grossesse ou la maternité, y compris du congé de maternité, ou de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

5° Ces principes ne font notamment pas obstacle :

a) Aux mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement ;

b) Aux mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ;

c) A l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe ;

6° Ces principes ne font pas obstacle aux différences de traitement prévues et autorisées par les lois et règlements en vigueur à la date de publication de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle.

NOTA :

Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

## Article 3

Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2.

#### **Article 4**

· Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 180

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de démontrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de la partie défenderesse.

Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

#### **Article 5**

I. - Les articles 1er à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante.

II. - Ils s'entendent sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants des pays non membres de l'Union européenne et des apatrides.

#### **Article 6**

A modifié les dispositions suivantes :

- Transfère Code du travail - art. L1133-1 (T)
- Modifie Code du travail - art. L1133-2 (V)
- Modifie Code du travail - art. L1132-1 (V)
- Modifie Code du travail - art. L1133-1 (V)
- Transfère Code du travail - art. L1133-2 (T)
- Transfère Code du travail - art. L1133-3 (T)
- Crée Code du travail - art. L1133-4 (V)
- Modifie Code du travail - art. L1134-1 (M)
- Modifie Code du travail - art. L1142-2 (V)
- Modifie Code du travail - art. L1142-6 (V)
- Modifie Code du travail - art. L2141-1 (V)
- Modifie Code du travail - art. L5213-6 (V)

#### **Article 7**

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code pénal - art. 225-3 (V)

#### **Article 8**

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Code de la sécurité sociale. - art. L931-3-2 (V)
- Créé Code de la mutualité - art. L112-1-1 (V)

## **Article 9**

A modifié les dispositions suivantes :

- Abroge Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 - TITRE II : MISE EN OEUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGAL... (Ab)
- Abroge Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 - art. 19 (Ab)

## **Article 9-1**

- Modifié par LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 181 (V)

I.-Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est placé auprès du Premier ministre. Il a pour mission d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A cette fin, le Haut Conseil :

1° Formule des recommandations et des avis et propose des réformes au Premier ministre ;

2° Contribue à l'évaluation des politiques publiques conduites en matière de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les champs de la vie sociale au regard des objectifs fixés par la loi et les engagements internationaux de la France ;

3° Assure, après leur publication, l'évaluation des études d'impact des textes législatifs et, le cas échéant, des textes réglementaires et des documents d'évaluation préalable des lois de finances et des lois de financement de la sécurité sociale, en ce qui concerne les aspects relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

4° Recueille, fait produire et diffuse les données, analyses, études et recherches sur les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, aux niveaux national, européen et international ;

5° Remet, tous les ans, au Premier ministre et au ministre chargé des droits des femmes un rapport sur l'état du sexisme en France. Ce rapport est rendu public.

Le Haut Conseil mène librement ses travaux, formule librement ses recommandations et adresse librement ses communications.

Le Haut Conseil peut être saisi par le Premier ministre ou par le ministre chargé des droits

des femmes. Il peut se saisir de toute question de nature à contribuer aux missions qui lui sont confiées.

II.-Le fonctionnement et la composition, en nombre égal de femmes et d'hommes, du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, sont fixés par décret.

### **Article 10 (transféré)**

· Transféré par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

### **Article 10**

· Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

Sous réserve du présent article, le chapitre Ier du titre V de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle ainsi que le chapitre X du titre VII du livre VII du code de justice administrative s'appliquent à l'action ouverte sur le fondement du présent article.

Une association régulièrement déclarée depuis cinq ans au moins intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peut agir devant une juridiction civile ou administrative afin d'établir que plusieurs personnes physiques font l'objet d'une discrimination directe ou indirecte, au sens de la présente loi ou des dispositions législatives en vigueur, fondée sur un même motif et imputable à une même personne. Peuvent agir aux mêmes fins les associations régulièrement déclarées depuis cinq ans au moins dont l'objet statutaire comporte la défense d'un intérêt lésé par la discrimination en cause.

L'action peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis.

II.-Le présent article n'est toutefois pas applicable à l'action de groupe engagée contre un employeur qui relève, selon le cas, du chapitre IV du titre III du livre Ier de la première partie du code du travail ou du chapitre XI du titre VII du livre VII du code de justice administrative.

NOTA :

Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

### **Article 11**

· Créé par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

La présente loi est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 27 mai 2008.

Nicolas Sarkozy

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

François Fillon

La ministre de l'intérieur,

de l'outre-mer et des collectivités territoriales,

Michèle Alliot-Marie

La ministre de l'économie,

de l'industrie et de l'emploi,

Christine Lagarde

Le ministre de l'immigration,

de l'intégration, de l'identité nationale

et du développement solidaire,

Brice Hortefeux

La garde des sceaux, ministre de la justice,

Rachida Dati

Le ministre du travail, des relations sociales,

de la famille et de la solidarité,

Xavier Bertrand

Le ministre de l'éducation nationale,

Xavier Darcos

La ministre de la santé,

de la jeunesse, des sports

et de la vie associative,

Roselyne Bachelot-Narquin

Le ministre du budget, des comptes publics

et de la fonction publique,

Eric Woerth

(1) Loi n° 2008-496.

— Directives communautaires :

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ;

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ;

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre

hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

— Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 514 ;

Rapport de Mme Isabelle Vasseur, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 695 ;

Discussion et adoption, après déclaration d'urgence, le 25 mars 2008 (TA n° 115).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 241 (2007-2008) ;

Rapport de Mme Muguette Dini, au nom de la commission des affaires sociales, n° 253 (2007-2008) ;

Rapport d'information de Mme Christiane Hummel, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 252 (2007-2008) ;

Discussion et adoption le 9 avril 2008 (TA n° 72).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 811 ;

Rapport de Mme Isabelle Vasseur, au nom de la commission mixte paritaire, n° 882 ;

Discussion et adoption le 14 mai 2008 (TA n° 142).

Sénat :

Rapport de Mme Muguette Dini, au nom de la commission mixte paritaire, n° 324 (2007-2008) ;

Discussion et adoption le 15 mai 2008 (TA n° 92).

# Protéger les athlètes contre le harcèlement et les abus dans le sport

## Référentiel du CIO pour les FI et les CNO

EN RELATION AVEC LA CRÉATION ET LA MISE EN PLACE DES POLITIQUES ET PROCÉDURES DE PROTECTION DES ATHLÈTES



# Message du vice-président du CIO, Dr Uğur Erdener

La sécurité et le bien-être des athlètes sont primordiaux aux yeux du CIO et de l'ensemble du Mouvement olympique.

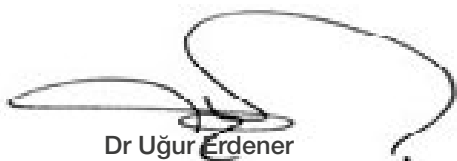
Avec l'Agenda olympique 2020, nous avons prouvé notre engagement pour que les athlètes se trouvent au cœur du Mouvement olympique. Cet engagement se traduit par le soutien des athlètes en compétition et en dehors, c'est-à-dire en reconnaissant tous les droits des athlètes, notamment le droit d'évoluer dans un environnement sûr et favorable.

Le sport est un microcosme de notre société. Ainsi, les grands maux sociétaux se retrouvent dans le sport comme en dehors. Les organisations sportives ont la responsabilité de prendre des mesures positives pour favoriser la protection du sport et de toutes les personnes pratiquant un sport.

C'est pour cela que ce référentiel a été créé : donner aux organisations sportives des principes et directives qu'elles peuvent utiliser pour protéger la santé et le bien-être des athlètes en cas de harcèlement et d'abus. Comme l'indique ce référentiel, il existe différents types de harcèlement et d'abus qui font tous souffrir les athlètes.

La responsabilité de soutenir les athlètes et de protéger leur bien-être doit être partagée. C'est dans cet état d'esprit que ce référentiel du CIO a été conçu, en collaboration avec plus de 50 personnes du Mouvement olympique et de nombreuses organisations, ce qui souligne l'importance d'une coopération et d'une communication continues entre toutes les parties prenantes. Il faut en effet l'apport d'une communauté tout entière pour faire réussir un athlète. Et il faut l'apport de toute une communauté pour protéger les athlètes.

Nous sommes convaincus que la protection des athlètes contre le harcèlement et les abus dans le sport doit être notre préoccupation à tous. Le harcèlement et l'abus n'ont leur place ni dans le sport ni dans la société. En se montrant solidaires avec les athlètes, nous pouvons participer à la création d'un monde meilleur et plus sûr pour chacun d'entre nous.



**Dr Uğur Erdener**  
**Vice-président du CIO**

Président de la commission médicale et scientifique du CIO





# Introduction

Ce référentiel a pour but d'aider les Comités Nationaux Olympiques (CNO) et les Fédérations Internationales (FI) dans la conception de politiques et de procédures visant à protéger les athlètes contre le harcèlement et les abus dans le sport.



<b>Où ce référentiel s'inscrit-il par rapport aux directives du CIO pour les FI et les CNO ?</b>	<b>10</b>
À qui s'applique ce référentiel ?	11
Comment ce référentiel a-t-il été conçu ?	11
<b>Se défaire des mythes</b>	<b>12</b>
<b>Quelles sources ont inspiré ce référentiel ?</b>	<b>14</b>
Déclarations de consensus du CIO	14
Principes universels de base de bonne gouvernance	14
Code médical du Mouvement olympique du CIO	14
<b>Pourquoi a-t-on besoin de politiques et procédures ?</b>	<b>15</b>
<b>Points de vue</b>	<b>16</b>
<b>Comment utiliser ce référentiel</b>	<b>18</b>
<b>Stratégie de protection des athlètes : trois phases de développement</b>	<b>19</b>



# Introduction

Le Comité International Olympique (CIO) a pour mission de placer les athlètes au cœur du Mouvement olympique, par l'intermédiaire de la feuille de route établie par l'**Agenda olympique 2020**. Celui-ci inclut la Recommandation 18 : Renforcer le soutien aux athlètes. Par l'intermédiaire de cette recommandation, le CIO a pris des mesures importantes pour protéger les athlètes contre le harcèlement et les abus dans le sport.

Les projets du CIO de prévention du harcèlement et des abus dans le sport (PHAS) ont été mis en place par les commissions des athlètes, de l'entourage des athlètes, médicale et scientifique et femmes dans le sport, en collaboration avec les CNO, les FI et des experts.

Par ailleurs, les athlètes ont émis le besoin de développer des ressources liées à la protection des athlètes lors du **Forum international des athlètes en 2015**.

Les projets PHAS du CIO comprennent :

#### Cadre pendant les Jeux :

- Le « cadre du CIO visant à protéger les athlètes et tout autre participant contre le harcèlement et les abus dans le sport (période pendant les Jeux) » (intitulé ci-après le « cadre pendant les Jeux ») est en place à toutes les éditions des Jeux Olympiques.
- Il définit les mécanismes de signalement et la procédure de gestion des cas pour tout incident de harcèlement et d'abus survenant pendant les Jeux.
- La présence du responsable CIO de la protection est essentielle à ce cadre pendant les Jeux.

#### Directives du CIO à l'attention des FI et CNO :

- Les « directives du CIO à l'attention des FI et CNO pour créer et mettre en place une politique visant à protéger les athlètes contre le harcèlement et les abus dans le sport » (intitulées ci-après les « directives du CIO ») ont été approuvées par la commission exécutive du CIO en juillet 2016.

- Ces directives indiquent ce que le CIO considère comme étant les exigences minimales des politiques de protection des athlètes.
- Ce référentiel vise à donner un contexte aux informations stipulées dans les directives du CIO en fournissant une approche détaillée permettant de développer les politiques et procédures PHAS. Il vise également à donner des solutions potentielles à des problèmes courants pouvant se produire lors de la création de ces politiques.

Le présent référentiel discute en détail ces politiques, ainsi que les autres instruments du projet PHAS du CIO.

#### Terminologie :

Qu'entendons-nous par « politiques » et « procédures » dans ce contexte ?

**Politiques** : l'aperçu général des principes et de l'approche de votre organisation visant à protéger les athlètes contre le harcèlement et les abus.

**Procédures** : le détail des différentes étapes ou mesures spécifiques qui doivent être prises pour atteindre l'objectif de votre politique : protéger les athlètes contre le harcèlement et les abus dans le sport.

« Il incombe à toutes les parties prenantes dans le sport d'adopter des principes généraux pour garantir la sécurité du sport... et de mettre en place et de contrôler des politiques et procédures pour garantir la sécurité du sport... qui indiquent que : tous les athlètes ont le droit d'être traités avec respect et d'être protégés contre la violence volontaire... »

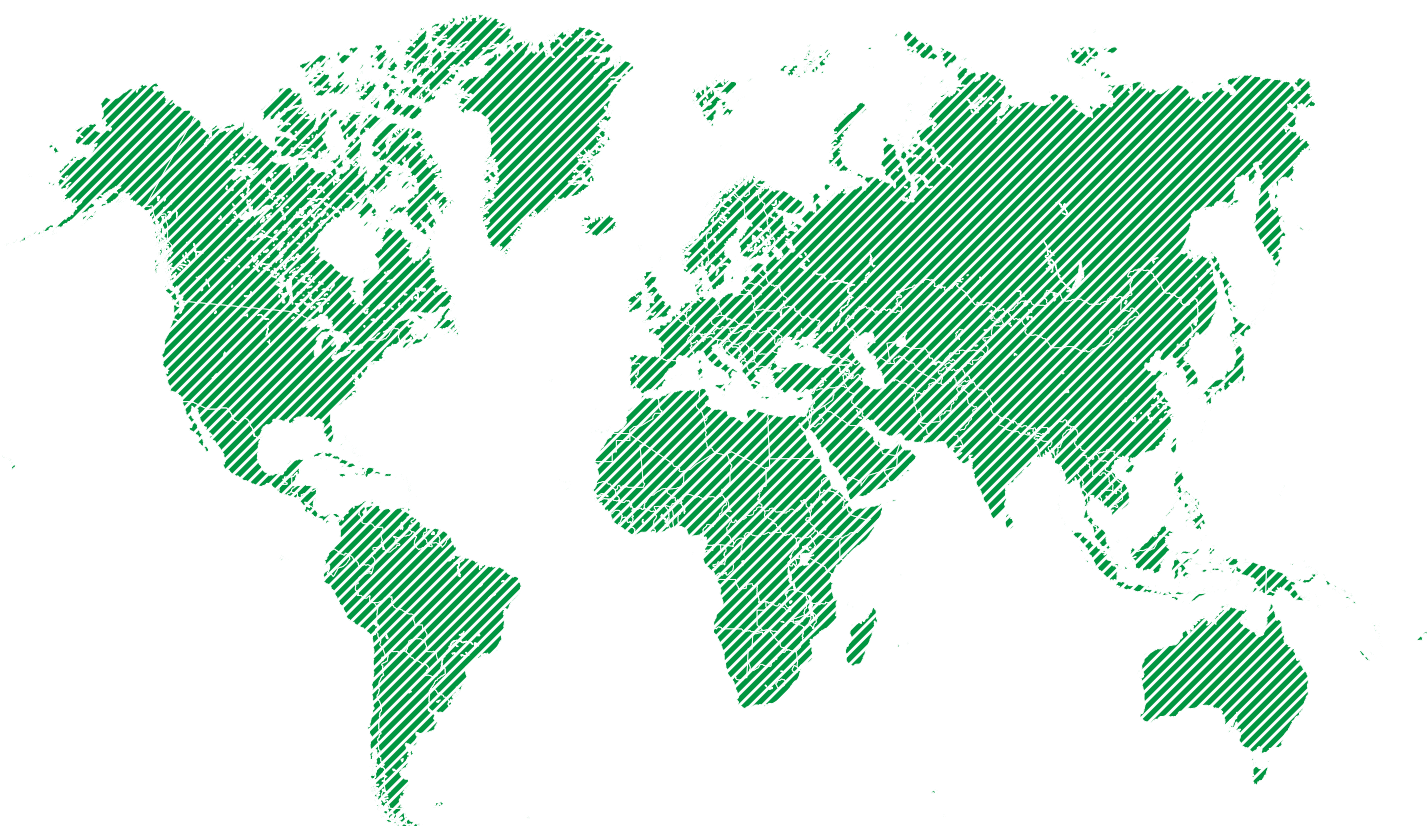
**Déclaration de consensus du CIO : harcèlement et abus dans le sport (2016)**

### À qui s'applique ce référentiel ?

Ce référentiel a été conçu pour aider principalement les CNO et FI, sans s'y limiter. Le public visé comprend les dirigeants, entraîneurs, parents et athlètes impliqués dans les sports organisés.

### De quelle façon ce référentiel a-t-il été conçu ?

Ce référentiel a été conçu en collaboration avec un Groupe de Travail Virtuel (GTV) composé de représentants des FI et CNO, le groupe de travail du CIO sur la prévention du harcèlement et des abus dans le sport, et en collaboration avec des experts et organisations du Mouvement olympique et d'ailleurs. Cela a été fait pour assurer que les recommandations de ce référentiel soient précises, pertinentes et applicables. Pour toute question concernant la mise en œuvre d'une politique de protection, envoyez-nous un courriel à l'adresse [safeguardingofficer@olympic.org](mailto:safeguardingofficer@olympic.org).





## Introduction

# Se défaire des mythes

Il existe de nombreuses idées reçues concernant le harcèlement et les abus dans le sport.

Pour pouvoir protéger les athlètes, il est tout d'abord essentiel de reconnaître que les organisations sportives ont besoin de mettre en place des politiques et procédures de protection.

« Le harcèlement et les abus existent dans le sport. »

✓ Vrai

Malgré les nombreux avantages reconnus liés à la participation à un sport, des études indiquent que le harcèlement et les abus existent dans tous les sports, à tous les niveaux.<sup>1</sup> Ces problèmes peuvent être exacerbés par le manque de politiques et procédures réglementaires dans les organisations sportives.

« Le harcèlement et les abus n'existent pas dans mon sport. »

✗ Faux

Cette étude publiée dans Fasting et al. (2004)<sup>2</sup> prouve que le harcèlement et les abus existent dans tous les sports, et que « l'hypothèse selon laquelle le risque de harcèlement sexuel est plus élevé dans certains sports que dans d'autres entraîne non seulement des stéréotypes faussés, mais également la mise en place de politiques mal ciblées visant à supprimer le harcèlement dans le sport. »

« Le harcèlement et les abus dans le sport existent seulement dans certains pays. »

✗ Faux

Un certain nombre d'études<sup>3-6</sup> ont prouvé que le harcèlement et les abus dans le sport existent dans le monde entier.

1 Marks, S., Mountjoy, M., Marcus, M. (2011) "Sexual harassment and abuse in sport: the role of the team doctor" British Journal of Sports Medicine, 46(13) pp. 905–908.

2 Fasting, K., Brackenridge, CH, Sundgot-Borgen, J. (2004) "Prevalence of sexual harassment among Norwegian female elite athletes in relation to sport type" International Review for the Sociology of Sport, 39(4) pp. 373–386.

3 Parent, S., Lavoie, F., Thibodeau, M. È., Hébert, M., Blais, M., & Team PAJ. (2016). "Sexual violence experienced in the sport context by a representative sample of Quebec Adolescents" Journal of interpersonal violence, 31(16), 2666–2686.

4 Leahy, T., Pretty, G., & Tenenbaum, G. (2002). "Prevalence of sexual abuse in organised competitive sport in Australia" Journal of sexual aggression, 8(2), 16–36.

5 Fasting, K., Chroni, S., Hervik, S. E., & Knorre, N. (2011). "Sexual harassment in sport toward females in three European countries" International Review for the Sociology of Sport, 46(1), 76–89.

6 Mountjoy, M., Brackenridge, C., Arrington, M., Blauwet, C., Carska-Sheppard, A., Fasting, K., & Starr, K. (2016). "International Olympic Committee Consensus Statement: Harassment and abuse (non-accidental violence) in sport" Br J Sports Med, 50(17), 1019–1029.

« Nous n'avons jamais reçu le signalement d'un cas de harcèlement et d'abus, donc ce problème ne nous concerne pas. »

✘ Faux

Le fait que personne n'ait jamais signalé de cas de harcèlement ou d'abus ne veut pas dire que cela n'existe pas. En effet, Kirby et al. (2000)<sup>7</sup> notent que « *quand aucune politique de lutte contre le harcèlement efficace n'est en place, les cas de maltraitance risquent non seulement d'être moins signalés, mais ils risquent aussi d'être moins examinés.* »

« Le harcèlement et l'abus ne sont pas un problème chez les athlètes de haut niveau. »

✘ Faux

Des études ont prouvé qu'il existait un risque accru de harcèlement et d'abus aux plus hauts niveaux de performance.<sup>7-9</sup> Cependant, cela ne veut pas dire que seuls les athlètes de haut niveau sont à risque.

« La protection des athlètes devrait être la préoccupation de toutes les personnes travaillant dans le sport. »

✔ Vrai

Toutes les personnes impliquées dans un sport organisé partagent la responsabilité de se soustraire aux principes d'un sport sûr à travers de bonnes pratiques, ainsi que la mise en œuvre et le respect de politiques de protection.<sup>6</sup>

« Les athlètes de haut niveau avec un handicap présentent un risque moins élevé de harcèlement et d'abus. »

✘ Faux

Des recherches indiquent que les athlètes avec un handicap présentent un risque accru d'abus par rapport à leurs homologues valides. Il existe de nombreuses raisons à cela. L'une d'entre elles concerne les besoins en soins quotidiens que certains para-athlètes requièrent. Pour pouvoir répondre à ces besoins, les rôles et responsabilités de l'entourage de l'athlète peuvent être confus, ce qui augmente le risque de maltraitance.<sup>6</sup>

7 Kirby, S. L., Greaves, L., & Hankivsky, O. (2000). "The dome of silence: Sexual harassment and abuse in sport" Halifax, Nova Scotia, Canada: Fernwood.

8 Fasting, K., Brackenridge, C., & Knorre, N. (2010). "Performance level and sexual harassment prevalence among female athletes in the Czech Republic" *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 19(1), 26–32.

9 Vertommen, T., Schipper-van Veldhoven, N. H., Hartill, M. J., & Van Den Eede, F. (2015). "Sexual harassment and abuse in sport: the NOC\*NSF Helpline" *International Review for the Sociology of Sport*, 50(7), 822–839.

## Introduction

# De quelles sources s'est inspiré ce référentiel ?

Outre les directives du CIO, un certain nombre d'autres initiatives du CIO ont inspiré ce référentiel. Ceci peut être bon à savoir lorsque l'on réfléchit au contexte visant à protéger les athlètes dans les organisations sportives.

### Déclarations de consensus du CIO :

Le CIO a développé deux déclarations de consensus liées à la prévention du harcèlement et des abus dans le sport :

- Déclaration de consensus du CIO : harcèlement sexuel et abus dans le sport (2007)
- Déclaration de consensus du CIO : harcèlement et abus dans le sport (2016)

Ces déclarations de consensus, qui détaillent de façon approfondie la position du CIO concernant le harcèlement et les abus dans le sport, se trouvent à la section « ressources » du référentiel, [ici](#).

Les déclarations de consensus du CIO soulignent le fait que le CIO considère qu'il incombe à toutes les organisations sportives de développer des mécanismes visant à prévenir le harcèlement et les abus dans le sport.

### Principes universels de base de bonne gouvernance :

On retrouve la protection des athlètes contre le harcèlement et les abus dans le sport sous la bannière « Protection des athlètes » des Principes universels de base de bonne gouvernance du Mouvement olympique et sportif.

Ces Principes universels de base de bonne gouvernance ont été définis par les participants au 2e séminaire sur l'autonomie du Mouvement olympique et sportif (2008). En 2009, le Congrès olympique a demandé aux organisations appartenant au Mouvement olympique d'adopter ces principes comme normes minimales de bonne gouvernance. En 2014, la Recommandation 27 de l'Agenda olympique 2020 a obligé les organisations appartenant au Mouvement olympique d'adopter et de se conformer aux Principes universels de base de bonne gouvernance. En parallèle, le CIO a eu la consigne de contrôler le respect des Principes et de concevoir des instruments et procédures de soutien pour aider ces organisations à mettre en œuvre ces principes.

Ce référentiel se conforme aux déclarations de consensus du CIO et aux Principes universels de base de bonne gouvernance.

### Extrait des Principes universels de base de bonne gouvernance odu Mouvement olympique et sportif du CIO (version datée de 2008) :

#### 6.2 Protection des athlètes

- Des mesures devraient être prises pour éviter l'exploitation des jeunes athlètes
- Les athlètes devraient être protégés des agents ou des recruteurs peu scrupuleux
- La coopération avec les gouvernements des pays concernés devrait être développée
- Des codes de bonne conduite devraient être signés par toutes les organisations sportives

### Code médical du Mouvement olympique du CIO :

Le Code médical du Mouvement olympique (2016), en vigueur aux Jeux Olympiques, reconnaît la primauté de la santé des athlètes, et rend obligatoire les meilleures pratiques médicales lors de la prestation de soins aux athlètes, et la protection de leurs droits en tant que patients. Il soutient et encourage l'adoption de mesures spécifiques pour atteindre ces objectifs ; reconnaît les principes de fair-play et d'éthique sportive ; et incarne les principes du Code mondial antidopage.

### Extrait du Code médical du Mouvement olympique (version datée de 2016) :

**L'Article 1.1.1.** déclare que « *Les athlètes devraient disposer des mêmes droits fondamentaux que tous les patients dans leurs relations avec les médecins et les autres personnels soignants, en particulier le droit : a. au respect de leur dignité humaine ; b. au respect de leur intégrité physique et mentale ; c. à la protection de leur santé et à leur sécurité ; d. à l'autodétermination ; e. au respect de leur sphère privée et de la confidentialité.* »



## Pourquoi a-t-on besoin de politiques et procédures ?

- ✓ Protéger les athlètes
- ✓ Protéger l'intégrité du sport et des organisations sportives
- ✓ Protéger les personnes travaillant dans le sport
- ✓ Promouvoir les valeurs d'un sport sûr



## Chapitre 2 (suite)

### Comprendre le paysage

#### Pilier 1 : Les lois applicables

La conformité aux lois applicables doit être garantie lors du développement et de la mise en œuvre d'une politique de protection. Il s'agit notamment des lois qui visent spécifiquement la prévention du harcèlement et des abus dans le sport, mais aussi des principes généraux de la loi, y compris les lois pénales.

Par ailleurs, de nombreux projets internationaux ont assuré la promotion de la pratique du sport sans harcèlement ni abus. Même si les conséquences juridiques ou réglementaires de ces projets n'entrent pas dans le cadre de votre propre système juridique, et donc ne s'inscrivent pas dans le contexte légal au sein duquel votre organisation opère, cela peut être utile de connaître cette liste non exhaustive :

- Article 165 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version datée de 2012)
- Conseil de l'Europe : Article 1. (ii) de la Charte européenne du Sport (version datée de 2001)
- UNESCO : Article 10.1 de la Charte internationale de l'éducation physique, de l'activité physique et du sport (version datée de 2015)

#### Pilier 2 : Les autres lois applicables

Toute autre loi s'appliquant à votre organisation doit être prise en compte, comme le Code d'éthique du CIO et le règlement interne de votre organisation.

Les organisations reconnues par le CIO doivent respecter le Code d'éthique du CIO, partie intégrante de la Charte olympique qui définit les valeurs et principes de l'Olympisme.

Le rejet du harcèlement et de l'abus dans le sport est stipulé dans le Code d'éthique du CIO.

#### L'Article 1.4 du Code d'éthique du CIO (version datée de 2016) stipule :

Le respect des conventions internationales de protection des droits de l'homme en ce qu'elles sont applicables aux activités des Jeux Olympiques et qui assurent notamment :

- la sauvegarde de la dignité de la personne ;
- le rejet de toute forme de discrimination, quelle qu'en soit la raison, notamment en raison de la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ;
- **le rejet de toute forme de harcèlement et d'abus, physique, professionnel ou sexuel, et de toutes pratiques attentatoires à l'intégrité physique ou intellectuelle.**

L'interdiction de toute pratique constituant une blessure physique ou mentale de quelque sorte que ce soit est également clairement stipulée dans le **Code d'éthique**, Article 1.7 (version datée de 2016) du Comité International Paralympique (CIP).

Le Code d'éthique du CIO renforce l'obligation, pour les FI et CNO, en tant que composantes principales du Mouvement olympique, de prendre les mesures nécessaires pour diffuser la culture de déontologie et d'intégrité au sein de leurs domaines de compétences et de servir d'exemples.

# GUIDE PRATIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'essentiel



## GUIDE PRATIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

### TRAITER DES DISCRIMINATIONS, UNE NÉCESSITÉ

La discrimination est une **inégalité de traitement, un traitement défavorable, fondé sur un critère prohibé par la loi**. Traiter des discriminations constitue donc une nécessité car :

- Les discriminations, entailles au principe d'égalité, **viennent entacher le pacte républicain et fragiliser la cohésion nationale** ;
- Les discriminations viennent **priver la société de talents dont elle devrait au contraire s'inspirer** pour développer durablement la France sans toutes ses composantes ;
- Il est impératif de **reconnaître des situations réelles ou supposées** qui restent pourtant encore difficiles à appréhender.

### UN GUIDE INTERMINISTÉRIEL PRATIQUE, OPÉRATOIRE ET ÉVOLUTIF

Ce guide pratique de lutte contre les discriminations a une double vocation :

- Offrir un **panorama transversal des principaux dispositifs** portés par l'ensemble des ministères en matière de lutte contre les discriminations ;
- Constituer une **boîte à outils** permettant d'identifier les mesures, les acteurs et les documents pertinents pour lutter et apprendre à lutter contre les discriminations, en saisissant les leviers mobilisables pour agir contre les discriminations et pour l'égalité réelle.

Ce guide traite de **toutes les discriminations**, en effectuant des extractions et des renvois vers des plans plus précis ou des kits méthodologiques dédiés à certains publics ou certaines situations, à l'instar du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT, du plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme ou encore de la stratégie de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

**Le guide est un outil par nature évolutif : il sera pour cette raison actualisé chaque année**, afin d'intégrer les nouveaux dispositifs et formations à disposition et refléter ainsi le mieux possible la réalité des actions publiques menées en faveur de la lutte contre les discriminations.

## UN OUTIL, PLUSIEURS DESTINATAIRES

Il est destiné prioritairement **aux services de l'État et aux opérateurs de service public**.

Il a vocation à s'étendre vers **le tissu associatif et les services municipaux et paramunicipaux** en charge de produire un plan local de lutte contre les discriminations, dont le présent guide pourrait constituer une annexe ou une ressource clé pour son élaboration.

## UN GUIDE OPÉRATOIRE, PLUSIEURS SITUATIONS

- Je suis face à un usager victime de discriminations : j'oriente et je conseille
- Je veux m'assurer de mes propres pratiques : je préviens et je me forme
- Je suis responsable de la politique interne de mon service : j'élabore un plan de lutte
- Je suis victime de discriminations : j'entame les démarches

## PRÉSENTATION

Le guide est organisé en 4 chapitres :

- Chapitre 1 : **Qu'est-ce que la discrimination ? Mieux comprendre pour mieux combattre**
- Chapitre 2 : **Se former pour savoir comment lutter contre les discriminations**
- Chapitre 3 : **Les outils de lutte contre les discriminations**
- Chapitre 4 : **Les dispositifs de lutte contre les discriminations**

Afin de conserver la dimension pratique de cet outil, le guide recense les principaux **dispositifs existants auxquels vous pourrez faire appel, en opérant des renvois vers des documents de référence** afin d'avoir une vision plus approfondie et technique, lorsque nécessaire, des mesures mobilisables. Les actions présentées le sont donc sans préjudice des démarches déjà engagées pour lutter contre des critères bien précis de discriminations comme le handicap (95 préconisations du comité interministériel du handicap) ou le sexe (feuilles de route ministérielles Égalité femmes-hommes).

Par ailleurs, dans le chapitre 4 consacré aux dispositifs de lutte contre les discriminations, certaines fiches se décomposent en deux parties : une première partie consacrée aux dispositifs luttant directement contre les discriminations et une seconde partie portant sur les mesures concourant à la lutte contre les discriminations sans que cela ne soit leur objectif premier.

Dans chaque chapitre, plusieurs axes sont dégagés et transcrits dans des fiches thématiques :

- ▶ Un bref **descriptif des dispositifs mobilisables**, vers des sites ou liens actualisés en temps réel ;
- ▶ Un **recensement des services impliqués** pour s'en rapprocher en tant que de besoin ;
- ▶ Un **renvoi vers les documents de référence**.

## MODE D'EMPLOI

Le guide interministériel de lutte contre les discriminations peut être utilisé dans plusieurs cas :

- ▶ **Pour former, se former et consolider** ses connaissances sur la problématique des discriminations : le guide propose un tableau récapitulatif des différentes formations proposées par les ministères en matière de lutte contre les discriminations, ainsi qu'un panorama des outils existants, que ce soit pour repérer, sensibiliser, mesurer ou lutter contre les discriminations, ainsi qu'une vision des dispositifs en place ;
- ▶ **Pour savoir que faire en cas de discrimination** : le guide présente les démarches à mener et les modalités d'accompagnement des victimes de discriminations, afin d'être en capacité de réagir, d'orienter et de conseiller.

## CHAPITRE 1 : QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ? MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX COMBATTRE

### 1/ LE CADRE NORMATIF

#### DÉFINITION DE LA DISCRIMINATION

Le cadre normatif général de la discrimination est fixé par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire. Cette définition est déclinée dans le code pénal, aux articles 225-1 et suivants ainsi qu'à l'article L. 1132-1 et suivants du code du travail notamment.

La discrimination y est constituée par « *toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée* », qu'il s'agisse de personnes physiques ou morales.

La discrimination est définie comme une **inégalité de traitement injustifiée, à raison d'une liste de critères** listés ci-après.

**La loi fait la distinction entre la discrimination directe et indirecte :**

- La discrimination directe est « *la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, de son auteur, de son patronyme de son lieu de résidence, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* » ;

- ▶ la discrimination indirecte est constituée par « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».

Une discrimination, c'est la réunion de trois éléments<sup>1</sup> :

- ▶ une inégalité de traitement ;
- ▶ fondée sur au moins un critère défini par la loi ;
- ▶ dans un domaine déterminé par la loi tel que l'emploi, le logement, l'éducation, le service public, l'accès aux biens et aux services.

**Toute différence de traitement n'est donc pas forcément une discrimination.**

## L'OBJET DE LA DISCRIMINATION

Selon l'article 225-2 du code pénal, la discrimination consiste à :

- ▶ Refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- ▶ Entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- ▶ Refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne ;
- ▶ Subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- ▶ Subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- ▶ Refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Le code pénal dans son article 225-3 précise également les discriminations ne tombant pas sous le coup du code pénal.

1 - Source : « Le Défenseur des droits : un dispositif unique de protection des droits et libertés », octobre 2016..

## QUELLES SANCTIONS POUR LES AUTEURS DE DISCRIMINATION ?

La discrimination est un délit passible de sanctions pénales :

▶ Les cas de discrimination prévus à l'article 225-2 du code pénal sont punis de **3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende** ;

▶ Les peines sont portées à **5 ans d'emprisonnement et à 75 000€ d'amende** lorsque le refus discriminatoire de fourniture d'un bien ou d'un service est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès ou lorsqu'il est commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, lorsque celle-ci, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, refuse le bénéfice d'un droit accordé par la loi et/ou entrave l'exercice normal d'une activité économique quelconque (article 432-7 du code pénal) ;

▶ Le code du travail prévoit en outre que les faits de discrimination commis à la suite d'un **harcèlement moral ou sexuel sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750€** (article L.1155-2 du code du travail). Les situations concernées ne sont dans ce cas pas limitées aux seuls refus d'embauche, sanctions ou licenciements, mais couvrent également les mesures discriminatoires en matière de rémunération, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

▶ **Les faits de discrimination commis entre les personnes** parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits sont punis d'une peine de **3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende** lorsque la discrimination consiste :

- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1.

Au-delà des sanctions pénales, le code du travail dispose dans son article L.1132-4 que le licenciement pour motif discriminatoire donne droit à des dommages et intérêts et qu'il est nul en raison de l'absence de cause réelle et sérieuse. Cela entraîne plusieurs conséquences, dont notamment :

▶ **L'obligation de réintégration du salarié** si la mesure discriminatoire consistait en un licenciement ;

▶ **L'octroi par le juge au salarié d'une indemnité**, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois en cas de refus de réintégration du salarié.



## 2/ L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

**Au niveau administratif, l'ensemble des administrations sont mobilisées sur leur champ de compétence :** les administrations du ministère en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelles mènent des actions de lutte contre les discriminations à l'accès à l'emploi et dans l'emploi, de même pour l'administration du ministère en charge de la fonction publique, tandis que le ministère de l'Éducation nationale, de la recherche et de l'enseignement supérieur développe des mesures de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité à l'école. Le ministère de l'Intérieur ainsi que le ministère de la Justice mènent notamment des actions relatives à la sanction des auteurs de discrimination, à l'accompagnement des victimes et à l'aide aux démarches. Le ministère en charge des affaires sociales, celui de la culture et de la communication ainsi que le ministère en charge de la vie associative, de la jeunesse et des sports interviennent pour leur part dans leur domaine de compétence respectif.

**Des ministères traitent par ailleurs spécifiquement d'un public particulier** à l'instar du ministère en charge des droits des femmes, qui, en s'appuyant sur le service des droits des femmes, a pour missions de promouvoir et d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'action publique. Trois instances sont dédiées à la lutte contre les discriminations femmes/hommes : le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ; le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui est sollicité par le gouvernement sur les différents textes et politiques mises en place en matière d'égalité professionnelle et enfin la mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains, qui a pour objet de rassembler, analyser et diffuser les informations et données relatives aux violences faites aux femmes. Les directions régionales du réseau du service des droits des femmes assurent pour leur part une intervention au niveau local. Des administrations interviennent également sur les discriminations liées au handicap, à l'instar de la direction générale de la cohésion sociale ou de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle etc. ou encore le conseil national consultatif des personnes handicapées. Enfin, des administrations interviennent plus spécifiquement sur des territoires, à l'instar du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) ou de la Délégation interministérielle pour l'égalité des chances des Français d'Outre-mer (DIECFOM).

**Plusieurs structures administratives interviennent enfin de façon plus transversale sur l'ensemble des discriminations :**

### **Une autorité administrative indépendante :**

**Le Défenseur des droits**, autorité administrative indépendante ayant succédé à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est compétent pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie. Toute personne s'estimant victime de discrimination peut saisir le Défenseur des droits de sa situation personnelle, que l'auteur présumé de la discrimination soit une personne privée (un individu) ou morale (une association, une entreprise...). Les ayants droits de la personne s'estimant discriminée (époux, épouse, enfants, parents...) ainsi que les associations dont les statuts combattent la discrimination peuvent saisir le Défenseur des droits.

Les missions du Défenseur des droits sont définies à l'article 4 de la loi organique de la manière suivante :

.....  
**1°** défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public ;

.....  
**2°** défendre et promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant consacrés par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;

.....  
**3°** lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que promouvoir l'égalité ;

.....  
**4°** veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République.

## Deux services du Premier ministre :

.....  
▶ Le Commissariat général à l'égalité des territoires (**CGET**), rattaché au Premier ministre, intervient à la fois sur le volet « politique de la ville », à travers la coordination des actions de lutte contre les discriminations dans les quartiers de la politique de la ville et les contrats de ville, et sur le volet « égalité des territoires », territoires ultramarins compris ;

.....  
▶ La Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (**DILCRAH**), rattachée au Premier ministre, intervient en tant que pivot administratif assurant la coordination de la politique de lutte contre les discriminations, notamment grâce à ses réseaux de correspondants ministériels « lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations » dans chaque ministère et chaque cabinet ;

Enfin, d'autres institutions, à l'instar de la commission nationale consultation des droits de l'Homme (**CNCDH**), le **Haut-commissariat à l'engagement** ou encore l'**Observatoire de la laïcité** sont également amenés à intervenir dans le cadre de leurs missions sur les problématiques de lutte contre les discriminations.

**Comme la gouvernance nationale, la gouvernance locale repose sur la mobilisation de plusieurs acteurs et réseaux :**

.....  
▶ **Le réseau territorial du Défenseur des droits** est composé de plus de 450 délégués qui assurent des permanences dans près de 680 points d'accueil et reçoivent toutes les personnes rencontrant des difficultés à faire valoir leurs droits, les accompagnent, les conseillent et les orientent dans leurs démarches. Ils traitent aussi également directement un grand nombre de réclamations individuelles par voie de règlement amiable. 80 % des saisines sont reçues par les délégués ;

.....

► Le réseau du **CGET** intervient au niveau local de plusieurs manières : appui aux comités de pilotage des démarches « lutte contre les discriminations » à partir des diagnostics territoriaux, formation des équipes intervenant sur cette thématique (chargés de mission, élus, acteurs associatifs), appui et coproduction d'outils avec les réseaux professionnels de la politique de la ville à travers un groupe dédié à la lutte contre les discriminations ou encore animation du réseau des délégués du Préfet autour des plans de lutte contre les discriminations ;

.....

► Les futurs **Comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations (CORAD)** reprendront les attributions des CORA en insistant sur le pilotage et la coordination des actions de lutte contre toutes les discriminations développées au niveau départemental :

- les **CORAD** permettront d'articuler les différents outils de lutte contre les discriminations développés par différents acteurs : les plans locaux de lutte contre les discriminations, les plans territoriaux de lutte contre les discriminations intégrés aux contrats de ville etc. L'objectif est de généraliser à l'ensemble des territoires les plans de lutte contre les discriminations, y compris en les intégrant aux outils déjà existant comme les plans territoriaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Les CORAD permettent également le repérage et la valorisation des bonnes pratiques d'actions de lutte contre les discriminations ainsi que la mise en réseau et le partage d'information des acteurs impliqués dans la lutte contre les discriminations ;

- la DILCRAH a un correspondant dédié dans chaque CORAD.

## 5/ LES DISPOSITIFS CONCOURANT À LA PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ

### PRINCIPAUX DISPOSITIFS

- ▶ **Kit « Différents mais tous pareils dans le sport »** constituant un support pédagogique pour accompagner des séances de formation et/ou de sensibilisation sur les problématiques de discriminations dans le sport  
<http://doc.semc.sports.gouv.fr/documents/Public/guide6.pdf>
- ▶ **Numéro vert dans chaque ligue sportive** portant sur le racisme et l'antisémitisme et à destination de l'encadrement des clubs amateurs, en partenariat avec la LICRA
- ▶ **Actions citoyennes favorisant la pratique sportive dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville « Citoyens du sport »**, qui s'adressent aux jeunes de 16-25 ans, aux femmes et aux personnes de plus de 60 ans
- ▶ **Opération « Les quatre saisons du sport au féminin »** visant à promouvoir la place des femmes dans les instances dirigeantes et dans les pratiques sportives
- ▶ **Appel à projets national relatif à l'amélioration des relations entre la population et les forces de sécurité de l'État**, diffusé et suivi par une cellule d'animation nationale installée auprès du SG-CIPDR (circulaire NOR INTK1500259J du 25 mars 2015).

#### Documents de référence

- ▶ Loi Égalité et citoyenneté
- ▶ Plan La République mobilisés contre le racisme et l'antisémitisme
- ▶ Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT
- ▶ Guide juridique de lutte relatif à la prévention des incivilités, les violences et les discriminations dans le sport
- ▶ Guide d'appropriation d'outils d'observation et de recensement des comportements contraires aux valeurs du sport
- ▶ Plans fédéraux « Citoyens du sport »
- ▶ Ouvrage « Le sport en France à l'épreuve du racisme »
- ▶ Convention d'objectifs avec la LICRA

#### Ministères, autorités administratives et services référents

- ▶ Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (CGET, Direction des sports)
- ▶ DILCRAH

# GUIDE JURIDIQUE

sur la **prévention** et la **lutte** contre les incivilités,  
les violences et les discriminations dans le sport



  
Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE LA VILLE,  
DE LA JEUNESSE  
ET DES SPORTS

Édition 2015

# Sommaire

## CONTRIBUTIONS AU GUIDE

8

### Fiche 1 : 5 questions-réponses sur les discriminations

12

1. Qu'est-ce qu'une discrimination ?

12

2. Existe-t-il des critères d'identification d'une discrimination ?

12

3. Existe-t-il plusieurs formes de discriminations ?

13

4. Le monde sportif peut-il être concerné par les discriminations ?

19

5. Peut-il y avoir des situations dans lesquelles des différences de traitement en lien avec un critère prohibé ne sont pas discriminatoires ?

22

### Fiche 2 : 13 Questions-Réponses - Comment définir une incivilité et une violence dans le sport ?

28

1. Comment définir une incivilité ?

28

2. Existe-t-il une définition juridique de l'incivilité ?

29

3. Comment définir une menace ?

29

4. Existe-t-il une définition juridique de la menace ?

29

5. Comment définir une violence physique ?

30

6. Existe-t-il une définition juridique de la violence physique ?

31

7. Comment définir une violence verbale ?

31

8. Peut-on réprimer la violence verbale ?

32

9. Comment définir une violence psychologique ?

35

10. Existe-t-il une définition juridique de la violence psychologique ?

35

11. Comment définir une violence sexuelle ?

38

12. Quel lien entre « maltraitance sportive » et violence sexuelle ?

39

13. Existe-t-il une définition juridique de la violence sexuelle ?

40

### Fiche 3 : 5 Questions-Réponses - Quelles sont les conséquences juridiques possibles d'un comportement contraire aux valeurs du sport ?

44

1. De quoi parle-t-on ?

44

2. Que recouvre la responsabilité disciplinaire ?

45

3. Que recouvre la responsabilité civile ?

46

4. Que recouvre la responsabilité pénale ?

50

5. Comment ces différentes sanctions s'articulent-elles entre elles ?

52

Annexes

56

### Fiche 4 : 3 Questions-Réponses - Comment ces conséquences juridiques s'appliquent-elles en cas de discriminations dans le sport ?

66

1. Quels sont les recours face à une discrimination ? Quelles sont les sanctions ?

66

2. Quelles sanctions pénales possibles ?

66

3. Quelles sanctions civiles et administratives possibles ?

67

Annexes

68

<b>Fiche 5 : 16 Questions-Réponses - Comment ces conséquences juridiques s'appliquent-elles en cas d'incivilité ou de violence dans le sport ?</b>	72
1. Une incivilité est-elle susceptible d'engager la responsabilité disciplinaire de son auteur ?	72
2. Une incivilité est-elle susceptible d'engager la responsabilité civile de son auteur ?	73
3. Une infraction liée à une incivilité est-elle susceptible d'engager la responsabilité pénale de son auteur ?	74
4. La menace de commettre une incivilité est-elle sanctionnée ?	75
5. Une violence physique est-elle susceptible d'engager la responsabilité disciplinaire de son auteur ?	76
6. Une violence physique est-elle susceptible d'engager la responsabilité civile de son auteur ?	80
7. Une infraction liée à une violence physique est-elle susceptible d'engager la responsabilité pénale de son auteur ?	82
8. Une violence verbale est-elle susceptible d'engager la responsabilité disciplinaire de son auteur ?	84
9. Une violence verbale est-elle susceptible d'engager la responsabilité civile de son auteur ?	85
10. Une infraction liée à une violence verbale est-elle susceptible d'engager la responsabilité pénale de son auteur ?	85
11. La menace de commettre une violence physique est-elle sanctionnée ?	88
12. Quelles conséquences pénales pour une violence psychologique ?	91
13. Quelles conséquences pénales pour un viol ou la tentative d'un viol ?	92
14. Quelles conséquences pénales pour une agression sexuelle au sens strict ou la tentative d'agression sexuelle ?	93
15. Quelles conséquences pénales pour la manifestation d'actes de pédophilie ?	94
16. Quelles conséquences pénales pour le harcèlement sexuel ?	95

<b>Fiche 6 : 10 Questions-Réponses - Sur les sportifs et les éducateurs sportifs</b>	98
1. Quelles peuvent être les conséquences des incivilités et violences dans le sport ?	98
2. Le régime de responsabilité est-il identique pour tous les sportifs ?	99
3. Le régime de responsabilité est-il identique pour tous les éducateurs ?	100
4. La sanction du joueur ou de l'éducateur, peut-elle être aggravée selon le type de comportement ou de la qualité de la victime ?	100
5. Lors d'une rencontre sportive : peuvent-ils voir leur responsabilité disciplinaire engagée pour de tels comportements ?	101
6. Le sportif ou l'éducateur peut-il contester une sanction disciplinaire ?	106
7. Le sportif peut-il voir sa responsabilité civile engagée ?	109
8. L'éducateur peut-il voir sa responsabilité civile engagée ?	113
9. Le sportif peut-il voir sa responsabilité pénale engagée ?	113
10. L'éducateur peut-il voir sa responsabilité pénale engagée ?	115
Annexes	117

<b>Fiche 7 : 14 questions-réponses - Sur les supporters</b>	128
1. Qu'est-ce qu'un supporter ?	128
2. Peuvent-ils être à l'origine de faits d'incivilités et de violences ?	130
3. Faut-il associer les phénomènes d'incivilités et de violences aux groupes de supporters ?	130
4. Existe-t-il un cadre européen contre les dérives liées aux supportérisme ?	131
5. Existe-t-il un cadre national contre les dérives liées aux supportérisme ?	132
6. Quels types de responsabilité pour les supporters pris en tant qu'individus ?	135
7. Quels types de responsabilité pour les groupements de supporters ?	138
8. Qu'est-ce qu'une interdiction judiciaire de stade ?	140
9. Qu'est-ce qu'une interdiction administrative de stade ?	142
10. Quelles mesures de restriction aux déplacements des supporters ?	145
11. Un supporter peut-il être visé par une mesure d'interdiction administrative et par une interdiction de déplacement ?	151



12. Un groupement de supporters peut-il être dissous ?	152
13. Quelle configuration pour un stade ? (Places assises ou debout ?)	157
14. Comment bien préparer une rencontre sportive en y associant les supporters ?	159
Annexe	160

<b>Fiche 8 : 8 Questions-Réponses juridiques à destination des clubs et de leurs dirigeants</b>	162
1. Le club est-il la seule structure concernée par l'organisation de manifestations sportives ?	163
2. En quoi le club est-il tenu par une obligation de sécurité ? En cas de manquement à celle-ci, un club peut-il voir sa responsabilité engagée ?	163
3. Sur quel(s) fondement(s) la responsabilité du club peut-elle être engagée ?	164
4. Comment bien organiser une manifestation sportive ?	169
5. En cas de comportement violent lors d'une manifestation sportive, un club peut-il voir sa responsabilité engagée ?	174
6. Sur quel(s) fondement(s) la responsabilité du club peut-elle être engagée ?	174
7. En cas de comportement violent lors d'une manifestation sportive, le dirigeant d'un club peut-il voir sa responsabilité engagée ?	177
8. Sur quel(s) fondement(s) la responsabilité du dirigeant peut-elle être engagée ?	178
Annexes	180

<b>Fiche 9 : 8 Questions-Réponses - Sur les arbitres</b>	186
1. L'arbitre est-il un acteur clé du sport ?	186
2. Quel est son statut ?	187
3. Ses décisions peuvent-elles faire l'objet d'une contestation ?	188
4. Les arbitres sont-ils exposés aux phénomènes d'incivilités et violences dans le sport ?	191
5. L'arbitre est-il spécifiquement protégé contre ces dérives ?	194
6. L'arbitre dispose-t-il d'autres protections ?	197
7. Peuvent-ils être aussi responsables civilement et pénalement ?	199
8. Peuvent-ils être aussi responsables disciplinairement et administrativement ?	200

<b>Fiche 10 : 6 Questions-Réponses - Pour aider les victimes</b>	202
1. Qu'entendre par victime ?	202
2. Quelles possibilités pour une victime ?	202
3. Quels soutiens possibles pour la victime ?	203
4. Quels sont les éléments clés de l'action pénale pour la victime ?	203
5. Quels sont les éléments clés de l'action civile pour la victime ?	210
6. La victime peut-elle mettre en jeu la responsabilité disciplinaire de son auteur ?	211
Annexes	212

## **LES 5 FOCUS DU GUIDE JURIDIQUE** 219

Focus 1 : Les conséquences pénales du racisme dans le sport	220
Focus 2 : Les conséquences pénales de l'homophobie dans le sport	225
Focus 3 : Les conséquences pénales des comportements à caractères sexistes dans le sport	230
Focus 4 : Le bizutage dans le sport	235
Focus 5 : La commission d'incivilités ou de violences à plusieurs dans le sport	241

## **BIBLIOGRAPHIE ET SITOGRAFIE** 243



## 4. Le monde sportif peut-il être concerné par les discriminations ?

**OUI.**

Il peut y avoir des discriminations dans le domaine du travail et de l'emploi, mais aussi dans le cadre de l'accès aux activités sportives.

### A. Discriminations en matière de travail et d'emploi dans le monde sportif

Plusieurs textes de loi interdisent les discriminations à chaque étape du parcours professionnel. Les principales dispositions se trouvent dans :

- le code du travail ;
- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- le code pénal ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

Ces textes, complémentaires, ne visent pas toujours les mêmes comportements et les mêmes critères discriminatoires. Leur violation n'entraîne pas les mêmes conséquences, chaque dispositif mobilisant des règles de procédure spécifiques.

---

#### Pour en savoir plus

Vous référer à la fiche 4 du guide sur les conséquences juridiques des discriminations (ainsi qu'à son annexe pour visualiser le tableau récapitulatif des sanctions).

---

---

#### FOCUS SUR LE CODE PÉNAL

**Le code pénal** prohibe, au titre des discriminations, un nombre plus réduit de comportements en matière d'emploi ou de travail.

Ainsi, aux termes de l'article 225-2 du code pénal, constitue le délit de discrimination le fait de :

- refuser d'embaucher en raison d'un critère prohibé ;
  - sanctionner ou licencier en raison d'un critère prohibé ;
  - subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à un critère prohibé.
-

## Public protégé :

L'interdiction des discriminations dans l'emploi concerne les **salariés de droit privé** des fédérations, des associations ou des clubs sportifs, mais aussi les sportifs professionnels et semi-professionnels<sup>12</sup>. Elle concerne aussi les **travailleurs indépendants et non salariés** (dont les bénévoles)<sup>13</sup>.

Les **agents de la fonction publique** bénéficient également d'une protection contre toute discrimination, et ce quel que soit leur statut (fonctionnaires, agents contractuels de droit publics, détachés, mis à disposition...).

## Comportements prohibés :

### 1. Discriminations au stade du recrutement ou de l'accès à un stage :

Les fédérations sportives, les associations, les clubs sportifs ou les collectivités territoriales ne peuvent pas écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage en raison d'un critère discriminatoire, comme le sexe, la grossesse, la nationalité, les opinions politiques... (*art. L.1132-1 et s. du code du travail et art. 6 et s. de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*).

---

#### Mises en situation

1<sup>er</sup> cas : Les fédérations sportives et les ligues professionnelles doivent veiller à ne pas limiter l'accès aux postes d'arbitre sur la base de l'âge.

2<sup>e</sup> cas : Constitue une discrimination en lien avec la situation de famille le fait de réserver les stages d'été aux enfants du personnel, ou le fait de refuser un stage à un jeune en raison de ses liens familiaux avec un membre du personnel.

3<sup>e</sup> cas : Constitue une discrimination fondée sur la nationalité de poser des conditions procédurales distinctes pour l'inscription d'un enfant, en fonction de sa nationalité.

---

Lors d'un entretien d'embauche, ou à l'occasion d'un concours, un recruteur ne peut interroger un(e) candidat(e) sur des sujets qui ne sont pas en lien avec l'appréciation de ses compétences professionnelles, notamment sur son état de santé, sa grossesse ou sa situation de famille. De telles questions sont de nature à générer des sélections discriminatoires.

---

12. CJCE Affaires C-36/74 (12 déc. 1974), 13/76 (14 juillet 1976), C-415/93 (15 déc. 1995), C-519/04 (18 juill. 2006), C-176/96 (13 avril 2000) et C-325/08 (16 mars 2010).

13. Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

## 2. Discriminations dans le déroulement de la carrière :

Tous les actes échelonnant une carrière professionnelle doivent être exempts de discrimination, notamment à l'occasion de la fixation de la rémunération, de la titularisation, de la promotion, de la mutation, de la notation, de la formation ou du prononcé d'une sanction...

## 3. Discriminations à l'occasion de la fin de carrière ou de la rupture du contrat de travail :

Sont visées les décisions de licenciement ou de non-renouvellement d'un contrat de travail.

## B. Discriminations dans l'accès à la pratique sportive

Les fédérations sportives, les clubs sportifs, les associations ou les collectivités territoriales peuvent être auteurs de discriminations en tant que fournisseurs de biens et de services (art. 225-2 et 432-7 du code pénal).

**1. Refus d'accès à une pratique sportive** en raison d'un critère discriminatoire tels que l'origine, l'apparence physique, le handicap, le lieu de résidence...

---

### Mises en situation

Cas n°1 : Commet une discrimination le gérant d'un club sportif qui refuse l'accès à un cours de danse à une personne en raison de sa trop grande taille ou de son surpoids prétextant des raisons esthétiques => discrimination en raison de l'apparence physique.

Cas n°2 : Un tribunal correctionnel a condamné pour discrimination le gérant d'une salle de sport qui a refusé d'accueillir une femme au motif qu'elle portait le voile => discrimination en raison de l'apparence physique et des convictions religieuses -> voir décision du Défenseur des droits n°MLD-2014-081 du 26 mai 2014.

Cas n°3 : Constitue une discrimination le refus d'accès à un cours d'aquagym opposé à une femme handicapée, malgré la production d'un certificat médical indiquant qu'il n'existait aucune contre-indication à l'exercice de cette activité sportive sous couvert d'un accompagnement individualisé. -> voir décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-251 du 12 décembre 2013 et jugement du tribunal correctionnel de Gap du 22 mai 2014 (3000 euros d'amende et 1 euro au titre des dommages et intérêts).

Cas n°4 : Est discriminatoire le refus d'accès à un parcours acrobatique en hauteur opposé à un jeune porteur de trisomie 21 au motif qu'il existerait des risques de sécurité alors qu'il n'a pas été proposé à l'intéressé de réaliser le parcours test au sol, seul moyen d'apprécier sa capacité physique ou psychique de réaliser le parcours. -> voir décision du Défenseur des droits n°MLD- 2013-69 du 11 avril 2013.

---

ACTES DE LA JOURNÉE THÉMATIQUE RÉGIONALE

# *Quelle implication des actrices et des acteurs jeunesse dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ?*

**6 février 2014 à Brest**

Organisé par :



Direction régionale de la jeunesse, des sports  
et de la cohésion sociale de Bretagne



Et le soutien de l'Acse

Avec le soutien  
du contrat urbain de cohésion sociale  
de l'agglomération brestoise



## Intervention de Saïd Bouamama

S. Bouamama est sociologue à l'IFAR (Intervention Formation Action Recherche ; [www.ifar-formations.org](http://www.ifar-formations.org))



L'intervention de NAJE a été de grande qualité et les saynètes choisies avec pertinence. La dernière situation (sur l'orientation scolaire en lien avec la situation sociale d'un jeune homme et de sa famille) renvoyait cependant à une problématique un peu différente – même si elle n'est pas sans lien – de celle de la lutte contre les discriminations. Elle relève davantage du combat pour l'égalité sociale. Ce combat est d'une grande actualité, mais il faut comprendre que les discriminations interrogent une autre dimension que celle des inégalités sociales. La discrimination est « une inégalité dans l'inégalité ». Elle se produit lorsqu'en plus des inégalités structurelles, sociales, certaines catégories de citoyens, déjà pénalisées, sont traitées encore plus mal que d'autres. Entre « discriminations » et « inégalités sociales » il y a un lien, car les discriminations reproduisent le système d'inégalités sociales, mais en même temps il faut pouvoir distinguer ces deux phénomènes car, trop souvent, sous prétexte de lutter pour l'égalité sociale, on « oublie » les discriminations subies par certaines sous-catégories des milieux populaires. Tout l'apport du mouvement féministe a été, à cet égard, de ne pas noyer le combat des femmes dans la lutte globale pour le progrès social, et de faire reconnaître le fait que les femmes subissent des oppressions spécifiques qui les mettent encore plus de côté. Il faut donc ne pas opposer le combat pour l'égalité sociale et la lutte contre les discriminations, mais les prendre en compte tous les deux dans leur spécificité.

### « La discrimination est une inégalité dans l'inégalité. »

Les réactions du public aux saynètes proposées par NAJE sont particulièrement intéressantes à analyser. Elles permettent d'envisager plusieurs dimensions importantes du combat contre les discriminations.

### Prendre en compte la dimension « systémique » des discriminations

La plupart des interventions dans les saynètes situait les réactions au plan individuel. Il s'agissait de savoir comment individuellement il est possible de réagir lorsque l'on est confronté à ce type de situation. Cette question est tout à fait légitime, mais on ne peut que constater les difficultés à y répondre quand on n'interroge pas quelque chose de plus global. Cela pose la question de l'« anticipation ». Comment une structure est-elle en mesure d'anticiper ce type de situation ? L'équipe, le projet, ont-ils inclus l'analyse des situations récurrentes de discrimination ? Ou alors considère-t-on – comme dans la première saynète – que cela renvoie exclusivement à la responsabilité de l'animateur ? Autrement dit, est-ce que la lutte contre les discriminations est simplement une affaire de posture éducative ou une affaire de projet ? Le centre socioculturel inscrit-il la lutte contre les discriminations dans son projet de structure ? Et si oui, que fait-on alors de la question du football, de la mixité, etc. ?

Ces questions sont valables pour toutes les structures. C'est exactement la même chose pour l'agence d'intérim, mais qui, cette fois-ci, renvoie à quelque chose de plus global : le territoire. Quelles sont les ressources sur le territoire ? Qu'a-t-on anticipé collectivement pour que, face à un acte de

discrimination, on ait des réponses à apporter en termes d'accompagnement, de plainte, de visibilité, etc. ?

La lutte contre les discriminations est donc à prendre en compte à deux niveaux. D'abord, elle est à intégrer dans le projet interne des structures, afin qu'elle soit prise en charge collectivement et pas renvoyée à la responsabilité individuelle de chacun des professionnels qui, de toute façon, seront impuissants. Ensuite, il faut reconnaître sa dimension systémique, c'est-à-dire qu'elle dépasse le simple cadre d'une structure, et qu'elle nécessite de se doter d'un dispositif de lutte contre les discriminations à l'échelle d'un territoire.

### « La dimension systémique des discriminations nécessite de se doter d'un dispositif de lutte à l'échelle d'un territoire. »

Ici, à Brest, un pas important a déjà été franchi par rapport à d'autres territoires : celui de la reconnaissance du problème. Dans les réactions aux saynètes du théâtre forum, on n'a pas senti de postures de négation. C'est un pas important dans la mesure où la reconnaissance de l'existence des discriminations ne va pas de soi. Qu'il s'agisse du mouvement féministe ou de celui plus récent sur les discriminations liées à l'origine, ces mobilisations ont d'abord suscité du déni (accusations de paranoïa ou tout au moins d'exagération). Cette étape étant franchie, il s'agit maintenant de passer à la seconde, c'est-à-dire de poser la question des discriminations comme un problème « systémique ». Est-on en mesure d'interroger tous nos projets de structures pour que la lutte contre les discriminations ne soit pas renvoyée



aux individus et soit un axe anticipé d'action ? Est-on en mesure, sur un même territoire, d'interroger notre capacité à travailler ensemble pour que face à une discrimination une structure ne se re-trouve pas seule ?

### Dissocier « discrimination » et « racisme » ou « sexisme »

Il s'agit aussi de se poser la question de notre responsabilité face aux victimes. Nous savons aujourd'hui, grâce à plusieurs travaux scientifiques, que les discriminations ont une ampleur importante. En 2008, le Bureau International du Travail (BIT), qui n'est pas une association « militante », a commandé une étude par testing en France qui montre que quatre employeurs sur cinq, ayant le choix entre deux candidats français, issus ou non de l'immigration, préfèrent le candidat non-issu de l'immigration. Dans la deuxième saynète, ce que disait le directeur de l'agence d'intérim à ce sujet était vrai. Oui, aujourd'hui, un jeune qui cherche du travail est confronté à un environnement d'employeurs qui discriminent en raison de l'origine. Ça ne veut pas dire que la solution proposée par le directeur était la bonne, mais en tout cas on ne peut pas l'accuser de racisme. Il était certainement de bonne foi quand il disait chercher une solution pour que cette jeune fille trouve un emploi.

**« Il ne s'agit pas de faire porter la responsabilité de la discrimination au "méchant sexiste" ou au "méchant raciste", mais d'interroger le système producteur de discriminations. »**

C'est très important de pouvoir déconnecter la question de la discrimination de celle du racisme ou du sexisme, c'est-à-dire de ne pas la réduire à une des formes qu'elle peut prendre et qu'on appelle la « discrimination directe ». La discrimination directe, c'est la discrimination intentionnelle, volontaire, basée sur un choix idéologique. Si on restreint le champ des discriminations à celui des discriminations directes, inévitablement on se situe dans une optique qui est de chercher et de combattre « les méchants racistes », « les méchants sexistes ». En faisant cela, on en oublie de s'attaquer à l'essentiel des discriminations qui sont les discriminations de type systémique. On le voit bien dans la première saynète sur la mixité dans l'activité foot. Il y a plein de facteurs qui interviennent. On aurait tort de considérer que c'est simplement la faute de l'animateur. Il y a la représentation globale du sport, coproduite par les médias, comme un domaine essentiellement masculin et non-mixte. Il y a des contraintes qui sont liées à la mise en œuvre d'une activité. L'animateur doit rendre des comptes au directeur ; peut-il prendre le risque, seul, de mettre en danger une activité qui tourne avec seulement des garçons au prétexte d'être cohérent avec une valeur, la mixité ? Il y a enfin la mise en œuvre de l'égalité. Il ne suffit pas que cette jeune fille intègre l'atelier football. Ça, c'est la mixité, mais la mixité n'a jamais garanti l'égalité. Il faut faire attention de ne pas confondre ces deux combats. On a vu dans l'histoire du mouvement féministe, des associations féministes qui ont exigé des espaces de non-mixité parce que la mixité était oppressive. Parce que la présence de la jeune fille toute seule dans l'équipe de foot pose la question de la responsabilité de la structure : l'animateur est-il capable de garantir un cadre égalitaire ? Va-t-il être un « intervenant » dans le cadre de rapports sociaux qui régissent l'activité, ou va-t-il simplement se contenter d'une juxtaposition qui ne mènera qu'à une reproduction des dominations ?

**« La mixité n'a jamais garanti l'égalité. »**

La question, on le voit, n'est donc pas de chercher à faire porter la responsabilité de la discrimination au « méchant sexiste » ou au « méchant raciste », mais d'interroger le système producteur de discriminations.

### Ne pas réduire la discrimination à sa définition « légale »

Dans la troisième saynète sur le refus d'orientation, il a été dit que l'origine sociale ne faisait pas partie des critères de discrimination prohibés par le droit. Il ne faut pas s'arrêter à ces critères. Ils ne veulent rien dire. Le droit est l'expression d'un rapport de force. Les discriminations liées au sexe, comme celles liées à l'origine, étaient permises dans le passé. Elles ont été interdites car il y a eu des mobilisations. La légalité ne définit pas la réalité des discriminations. La légalité définit juste un rapport de force. Il y a aujourd'hui des discriminations qui sont légales, et il suffirait d'un mouvement social qui les dénonce comme étant scandaleuses pour qu'elles soient interdites. L'avortement a été interdit pendant longtemps, celles et ceux qui le pratiquaient risquaient d'aller en prison, puis il y a eu un combat et les choses se sont inversées. Il ne faut pas s'arrêter au droit. La seule chose que le droit change, c'est que quand une discrimination est illégale, on dispose d'un peu plus d'outils pour la combattre.

**« La légalité ne définit pas la réalité des discriminations. Elle définit juste un rapport de force. »**

**« La discrimination est le traitement inégal de personnes égales, mais c'est aussi le traitement égal de personnes inégales. »**

Si ce n'est pas la légalité, qu'est-ce qui détermine une discrimination ? Il y a deux définitions. Elles vont ensemble et souvent on se limite à une des deux. C'est la prise en compte des deux définitions qui permet de mettre en place une politique – c'est-à-dire quelque chose de durable – de lutte contre les discriminations. La première définition, c'est la plus courante qui dit que « la discrimination est le traitement inégal de personnes égales ». On traite inégalement des personnes égales, qui ont les mêmes diplômes, qui ont la même nationalité, et qui vont être traitées inégalement sur la base d'un critère comme le sexe, l'origine, l'apparence physique, etc. Cette première définition est nécessaire, mais elle est largement insuffisante. La seconde définition, qui est insuffisamment mise en avant alors qu'elle est la plus fréquente, dit que « la discrimination est le traitement égal de personnes inégales ». On traite de la même façon deux personnes qui sont au départ inégales. Par exemple, on demande à quelqu'un qui a une jambe de faire la course avec quelqu'un qui en a deux. Et à l'arrivée, on s'étonne que ce soit celui qui a deux jambes qui gagne la course ! C'est ce qui s'est passé dans la première saynète sur la mixité dans l'activité foot ; on peut très bien imposer que cette jeune fille intègre l'équipe de foot, mais comment va-t-elle être traitée ? Si je n'accompagne pas cela d'un travail spécifique, je produis de la mixité mais pas de l'égalité. On ne peut pas se contenter de juxtaposer des populations pour produire de l'égalité.

L'égalité ce n'est donc pas de traiter tout le monde de la même façon. L'égalité suppose qu'il y ait des compensations. L'égalité suppose de donner plus à ceux qui ont moins. L'égalité suppose d'intégrer le fait qu'il existe des inégalités de départ et qu'il faut viser l'égalité à l'arrivée. C'est cette approche qui permet de faire le lien entre la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

**« L'égalité suppose qu'il y ait des compensations ; qu'on donne plus à ceux qui ont moins. »**

**Ne pas confondre « lutte contre les discriminations » et « intégration » ou « lutte contre l'exclusion »**

On confond souvent la lutte contre les discriminations avec d'autres registres d'action, d'autres paradigmes à clarifier pour éviter qu'ils empêchent de comprendre ce que sont les discriminations et quels sont les moyens de lutter contre. La première confusion qu'il faut lever renvoie à l'utilisation du paradigme intégrationniste. Le problème des personnes discriminées, ce n'est pas un problème d'adaptation. Le mouvement féministe l'a montré il y a presque quarante ans en affirmant que ce n'étaient pas les femmes qui étaient inadaptées à certains postes ou métiers, mais la société qui était inégalitaire. C'est la même chose vis-à-vis des jeunes des quartiers populaires aujourd'hui. Ce ne sont pas eux qui ne sont pas adaptés, ce sont les institutions qui les traitent de façon inégale.

**« Ce ne sont pas les jeunes qui sont inadaptés, ce sont les institutions qui les traitent de façon inégale. »**

Il est aussi important de distinguer la lutte contre les discriminations de la lutte contre l'exclusion. La lutte contre l'exclusion – la première saynète la bien montrée – c'est faire rentrer dans un espace quelqu'un qui n'y est pas. La théorie de l'exclusion a beaucoup d'intérêt, mais beaucoup de limites aussi.



Pour illustrer cette théorie, on peut prendre l'image de la photo de famille. Il y a beaucoup d'entreprises qui font ça maintenant. Sur ces photos vous voyez tous les employés : il y a des femmes et des hommes, il y a des noirs et des blancs, il y a des handicapés, on les mets en avant, ils sont en fauteuils roulant. Là, on est dans la lutte contre l'exclusion. L'égalité, c'est autre chose. La lutte contre les discriminations, c'est autre chose. Ce n'est pas la photo de famille, c'est l'organigramme ! Posons-nous la question : dans cette entreprise, où sont les noirs ? Ils sont tout en bas. Où sont les femmes ? Elles sont tout en bas. Si on limite la question de la lutte contre les discriminations à la simple question de l'inclusion, on ne se préoccupera que de l'entrée de la jeune fille dans l'équipe de foot, sans se préoccuper de sa place dans l'équipe. Il vaut mieux dès fois ne pas avoir de mixité, plutôt qu'une mixité qui introduit dans une organisation une personne à une place de dominée.

**« Si on limite la lutte contre les discriminations à la question de l'inclusion, on ne se préoccupe que de l'entrée de la jeune fille dans l'équipe de foot et pas de sa place dans l'équipe. »**



## Organiser la résilience<sup>1</sup> des personnes discriminées

La responsabilité face aux victimes pose la question de la façon dont on anticipe le vécu discriminatoire. Si nous avons quatre employeurs sur cinq qui discriminent en raison de l'origine, presque tous les jeunes issus de l'immigration qui sont accueillis dans les structures jeunesse tôt ou tard seront confrontés à la discrimination. Comment construit-on la résilience ? Comment fait-on pour que les personnes ne soient pas détruites par ces expériences ? On a vu dans la deuxième saynète cette jeune fille qui était au bord des larmes quand on lui demandait de changer son identité. Cela suppose que les professionnels jeunesse prennent vraiment au sérieux ce que ça signifie de vivre une discrimination, et tous les effets qui en découlent. Une des difficultés majeures, c'est que si on ne la vit pas soi-même, on a du mal à prendre la mesure de ses effets destructeurs. Cela pose alors la question – déjà posée il y a trente ans par le mouvement féministe au sujet du viol – de la parole des personnes victimes de discrimination. Cela pose la question de la mise en place d'espaces dans lesquels cette parole puisse émerger, et émerger dans toute sa radicalité. Car bien sûr cette parole émerge souvent sous le signe de la colère. Cette parole pose aussi des questions qui dérangent. Les personnes victimes de discrimination ne se contentent pas simplement d'interpeller « le gros beauf » bien raciste ou bien sexiste, elles interpellent aussi leur structure sociale de proximité. C'est nous tous qu'elles sont susceptibles d'interpeller.

## **« Il y a de véritables "carrières" de discriminé qui commencent au collège avec l'orientation et les stages. »**

Comment va-t-on alors anticiper, organiser la résilience des victimes de discrimination ? Dans les enquêtes auprès des personnes discriminées, on s'aperçoit qu'elles peuvent en parler encore dix ans après les avoir vécues. Il y a de véritables « carrières » de discriminé, qui commencent souvent au collège, avec l'orientation et les stages. Et au moment de cette première confrontation, comment réagissent ces personnes ? Bien souvent, et cela montre comment on a banalisé la discrimination, elles disent : « Non, ce n'est pas de la discrimination, c'est de ma faute. » Comme dans tous les processus de domination, le dominé cherche d'abord à plaire à son dominant. C'est après qu'il se révolte. Il y a donc un enjeu à préparer les personnes avant qu'elles ne soient confrontées à la discrimination.

## **« Comment fait-on pour que les personnes ne soient pas détruites par ces expériences ? »**

Paulo Freire, dans ses travaux sur l'alphabétisation des paysans, montre très bien comment il était essentiel que les dominés réalisent combien les inégalités auxquelles ils se sont habitués sont scandaleuses. Cela passait par des groupes de paroles, des débats. Il montre aussi comment lorsque la parole est prise, il ne faut pas l'arrêter.

## Reconnaître « l'expertise d'usage » des discriminés

En France, paradoxalement, la prise en compte des discriminations n'a pas été essentiellement le résultat d'un combat militant, mais davantage de processus institutionnels. Par le haut, l'Europe en l'occurrence a dit à la société française qu'il fallait agir contre les discriminations. Cela a donné des processus qui sont très bureaucratiques. Cela a donné des processus d'affichage ; on parle de la lutte contre les discriminations, mais est-ce qu'on en fait ? On a des colloques, on a des directives, on a des projets CUCS... La lutte contre les discriminations est maintenant une obligation dans les Contrats de ville. On peut craindre ce qui va arriver. On va reprendre les mêmes bouteilles et changer l'étiquette ! Ce qu'on appelait avant « intégration », on va l'appeler « lutte contre les discriminations », et on va avoir l'impression que ça va fonctionner. Le directeur du centre social peut prendre le même atelier qu'il fait depuis vingt ans et l'appeler lutte contre les discriminations, et ça passe. Si c'est possible, c'est parce qu'on n'a pas encore assez de parole de personnes qui vivent des discriminations.

La prise en compte de la parole des discriminés vient d'une expérience militante ; elle vient de l'expérience de celles qu'on appelle les *Black Feminists*, le mouvement noir féministe américain. Pour revendiquer leurs droits, elles se sont d'abord tournées vers le mouvement des droits civiques, portés majoritairement par des hommes noirs. Elles leur ont dit : « Nous vivons des discriminations. » Ils leur ont répondu : « Oui, vous vivez des discriminations en tant que Noires, mais en tant que femmes, on n'en parle pas. » Elles se sont tournées alors vers les féministes blanches. Elles leur ont répondu : « Oui, vous vivez des discriminations en tant que femmes, mais en tant que Noires, on ne veut pas en

<sup>11</sup>. La résilience est un phénomène psychologique qui consiste, pour un individu affecté par un traumatisme, à prendre acte de l'événement traumatique pour ne plus vivre dans la dépression et se reconstruire.

entendre parler. » D'où cette maxime des *Black Feminists* : « Toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont hommes, mais nous sommes quelques-unes à être courageuses. » Autrement dit, ces femmes se sont dit qu'il fallait qu'elles expriment elles-mêmes l'oppression spécifique qu'elles vivent. C'est la notion d'« expertise d'usage » qu'on utilise beaucoup dans les centres sociaux à propos d'autres choses, et qu'on a du mal à utiliser à propos des discriminations. On ne parlera jamais aussi bien des discriminations qu'une personne qui les a vécues. C'est en créant les espaces sur un territoire pour que cette parole existe, qu'on pourra comprendre et mettre en lumière les mécanismes implicites qui produisent, en fin de course, les inégalités. Cela ne veut pas dire opposer la parole des uns à celle des autres, mais c'est reconnaître que nous sommes tous aveugles parce que nous regardons le monde à partir d'une place donnée. Un homme ne voit pas la même chose qu'une femme, un Noir ne voit pas la même chose qu'un Blanc.

**« C'est en faisant exister cette parole sur un territoire qu'on pourra comprendre les mécanismes implicites qui produisent les inégalités. »**

Les féministes américaines ont créé un jeu qui mériterait d'être travaillé et traduit en France. On pose une série de questions à différentes personnes. Par exemple, on pose la question : « Quand vous vous promenez, avez-vous peur d'être violé ? » Les hommes disaient « non », les femmes disaient « oui ». On demandait alors aux femmes de faire un pas en avant et aux hommes de rester à leur place. Sur le même modèle, on demanderait : « Est-ce que vous avez peur de vous faire contrôler par la police ? » Les personnes issues de l'immigration feraient un pas en avant, celles non-issues de l'immigration ne le feraient pas. Et au bout d'une

quinzaine de questions, on regarde le résultat, et on voit qu'on n'est pas à la même place. Ce jeu met en lumière des implicites, ce qui fait que chacun voit les choses à partir de sa place.

### Légitimer la parole des discriminés

L'expertise d'usage est essentielle ; encore faut-il qu'elle puisse s'exprimer. Une des difficultés en matière de domination tient au fait que les dominés n'ont pas forcément, au moment où ils vivent les dominations, les ressources, les outils pour pouvoir le faire. Le propre d'une domination, c'est justement de diminuer les ressources d'une personne dominée qui n'est pas « à égalité » avec la personne qui domine. Cela pose la question de la création d'espaces dans lesquels des ressources sont mises à disposition des personnes dominées pour qu'elles puissent exprimer ce qu'elles vivent. Cela pose aussi la question de l'« autorisation ». Est-ce qu'on autorise cette parole ? L'autoisation, ce n'est pas « donner l'autorisation », c'est indiquer qu'une parole est légitime. Un moyen de voir si une parole est légitimée, c'est tout simplement d'aller voir ce qui s'affiche sur les murs d'une structure. Un travail d'enquête a été mené à ce sujet dans différents territoires et au sein d'établissements comme des centres sociaux, des structures d'accueil, des maisons de jeunes, etc. Qu'en est-il ressorti ? Concernant, les discriminations liées au sexe, il y avait 50 % des structures qui avaient un petit panneau ou une affichette. Concernant les discriminations liées à l'origine, c'était 10 %. On s'aperçoit qu'il n'y a pas une égalité de conscientisation par rapport aux différentes formes de discriminations. Cela ne veut pas dire qu'il y en a qui soient plus graves que d'autres, mais qu'on n'a pas, ici ou là, la même capacité à réagir dessus parce qu'il n'y a pas la même histoire, la même sensibilité. Cela revient alors à se demander si la lutte contre les discriminations fait réellement partie des valeurs de son institution, si elle est inscrite dans le projet politique de sa structure.

**« Est-ce qu'on autorise cette parole ? L'autorisation, ce n'est pas "donner l'autorisation", c'est indiquer qu'une parole est légitime. »**

L'expertise d'usage est nécessaire pour trouver des réponses adéquates. Sans recours à l'expertise d'usage, un discours qui se veut protecteur peut se révéler extrêmement violent. Demander à une personne de changer son prénom parce qu'on estime que le plus important c'est de trouver du boulot, c'est faire subir à cette personne une forme de violence. Des caissières d'un supermarché Auchan auxquelles on avait imposé de changer de prénom en pleuraient encore dix ans après ! Ce qui peut sembler être une concession acceptable sur le moment, un choix « rationnel », marque en fait durablement les personnes et les fait souffrir profondément.

### Politiser le problème des discriminations

Permettre l'expression de la parole des discriminés, c'est aussi participer à rendre visible cette réalité. La principale force d'une domination, de toutes les dominations, c'est de contenir des processus qui la rendent invisible. C'est-à-dire que chacun vit individuellement cette domination. Ce n'est pas un objet social, ce n'est pas un objet politique. On connaît les limites d'une action qui n'est pas portée collectivement. Rendre visible les discriminations, cela passe par des actions publiques.

Abdelmalek Sayad – grand sociologue de l'immigration – énonce trois caractéristiques du processus de domination des personnes immigrées, que l'on peut étendre à tous les processus de domination. Premièrement, dans un système de domination, le « bon dominé » est quelqu'un d'invisible. On a mis les travailleurs immigrés « à part », dans

des foyers, parfois pendant plus de vingt ans, puis dans des cités où vivent encore leurs enfants. Deuxièmement, le « bon dominé » n'est pas politisé. On voit bien comment il y a aujourd'hui un enjeu à politiser, à l'échelle d'un territoire, la question des discriminations. La question n'est pas seulement « comment le centre social va faire des choses ? », c'est aussi de savoir comment tous les acteurs sont interpellés et réagissent face à des situations scandaleuses que l'on repère. Il faut politiser cette question pour agir sur les causes des discriminations, sinon on ne fait que du raccommodage. Ce qui a été montré dans la deuxième saynète ne concerne pas que l'agence d'intérim. Le conseiller de la Mission locale, on lui donne des objectifs de placement. Il a des employeurs qui lui disent qu'ils ne veulent pas de Noirs ni d'Arabes. Comment gère-t-il cette contradiction ? Soit il se coupe du réseau d'entreprises, soit il s'adapte en masquant, en cachant, en étant mal à l'aise parfois, mais il finit dans des accommodements. La troisième caractéristique d'un système de domination veut qu'un « bon dominé » soit quelqu'un de poli. Le « bon dominé » est quelqu'un qui dit « merci » alors qu'il n'a obtenu que ce qu'on lui devait, c'est-à-dire le respect de ses droits. On ne peut pas euphémiser la lutte contre les discriminations et penser qu'elle ne déboucherait pas sur de la colère. À part deux moments ce matin, il y a eu très peu de colère. La discrimination ne peut pas disparaître sans colère.

**« Dans un système de domination, le "bon dominé" est quelqu'un d'invisible, de non politisé, et qui reste poli face à celui qui l'opprime. »**



L'autorisation institutionnelle, politique est quelque chose qui doit se penser. Comment une structure fait en sorte que toutes les personnes qui la fréquentent entendent (par des affiches, par des discussions, par un fonctionnement, etc.) que la lutte contre les discriminations est une question qui la concerne ? « Ici, c'est notre problème, ici c'est notre projet. » Ça ne se fait pas tout seul. Une expérience a été menée avec la fédération des centres sociaux du département du Nord. Lors des entretiens préliminaires, dans beaucoup de centres sociaux on disait « les jeunes ne parlent pas des discriminations, donc ça n'existe pas chez nous ». On a alors décidé de mettre sur les murs de tous les centres des affiches qui indiquaient que les discriminations sont scandaleuses et qu'il faut les combattre. Ça a eu un effet « magique » ; dans pratiquement tous les lieux, ces affiches ont provoqué des prises de parole qui jusque-là n'avait jamais eu lieu. Ce qui avait été compris par les jeunes, c'est que dans ces lieux, cette parole était désormais légitime, on pouvait en parler.

### **Prendre la mesure des effets destructeurs des discriminations sur les personnes**

Une des raisons de la sous-estimation des discriminations tient à la sous-estimation de leurs effets. Sans mettre au même niveau ces deux phénomènes, quand on regarde ce qui s'écrivait il y a une vingtaine d'années dans les études approfondies sur les effets du viol, et quand on regarde les premières études psychologiques sur les effets du vécu discriminatoire, ce sont exactement les mêmes processus, avec les mêmes étapes, qui sont en jeu. Bien entendu, le viol avait un degré d'intensité plus

fort, mais en termes de processus, on retrouve le même type d'effets.

**« Sans mettre au même niveau ces deux phénomènes, il y a une similarité entre les conséquences psychologiques du viol et celles du vécu discriminatoire. »**

Première étape, l'intériorisation de la culpabilité. On croit que c'est de sa faute. Si en plus les autres mettent en doute votre parole, « T'es sûr que c'est une discrimination ? », « T'as la preuve ? », « T'exagère pas un peu ? », vous aurez tendance à vous replier, à intérioriser ce vécu. La deuxième étape dépend des ressources qu'on a ou non autour de soi. Si on a des personnes, des amis, des professionnels sur qui on peut s'appuyer, on passera à l'offensive. Mais pour ceux qui ne disposent pas de ces ressources, on passera à la sécession. « Je me retire. » Physiquement, par exemple, les filles ne viennent plus dans certains lieux ou pour certaines activités. N'est-ce pas un comportement de sécession ? N'est-ce pas une réaction à une mixité qui est violente ? Ça peut être aussi des sécessions symboliques. Ce sont les pires. Ce sont des jeunes filles qui continuent à venir, mais dans une place de dominée, et qui s'habituent. Et la troisième étape ? Allez ouvrir les portes des hôpitaux psychiatriques ! Que trou-vera-t-on ? Des enfants d'ouvriers, majoritairement issus de l'immigration, et beaucoup de femmes. Comme par hasard, les trois modes de domination essentiels de notre société : classe, race, sexe. Il y a des effets sur l'équilibre psychique des personnes. Ce n'est pas simple de grandir dans une société marquée par la crise économique, de subir les inégalités sociales parce qu'on appartient aux milieux populaires, et en plus d'avoir le sentiment de vivre une inégalité supplémentaire parce qu'on est une femme, parce qu'on est issu de l'immigration, ou pour une autre raison.



La question qui nous est posée est de prendre en compte la mesure de ces effets destructeurs et de pouvoir anticiper, construire les modalités d'une résilience des personnes aux discriminations. Il y a là un chantier énorme à mener, avec par exemple des modules qui seraient mis en place dans les centres sociaux, les Missions locales, etc., dans lesquels on pourrait prendre connaissance, avant d'avoir eu le malheur de rencontrer une discrimination, du fait que ça existe, que c'est scandaleux, que ça peut provoquer tels types de réaction. Et ça nécessite bien sûr qu'en parallèle on construise des réponses, en termes d'accompagnement, car en faisant cela on va susciter des demandes.

\* \* \*

En conclusion, les acteurs jeunesse ne peuvent pas agir contre les discriminations sans interroger trois dimensions. D'abord, leur projet politique. Quelle place est faite à la lutte contre les discriminations dans ces projets ? Intégrer la lutte contre les discriminations dans le projet politique d'une structure, cela suppose qu'elle ne soit pas simplement l'affaire de formations individuelles, mais que tous les membres d'une équipe, de la directrice à l'homme de ménage, ensemble interrogent le projet et se forment.

Il faut ensuite interroger le territoire pour qu'il y ait des politiques intégrées. Chaque professionnel doit connaître les ressources qui existent sur son territoire pour réagir face à une situation de discrimination qui lui ait rapporté par un citoyen. Est-ce qu'il y a un centre pour l'égalité dans lequel cette personne sera accueillie ? Pas le Défenseur des droits. Le défenseur des droits, c'est du pipeau ! C'est froid, c'est administratif. Au moment où vous vivez une discrimination, vous avez besoin d'un accueil de proximité. Vous avez besoin que ce soit votre animateur du centre social, qui a été conscientisé sur la question des discriminations, qui vous accueille avec un degré d'empathie qui vous permette de mettre des mots, de décrire ce que vous vivez, et après seulement de

passer à un autre type de réponse. L'accueil des personnes discriminées ne peut être externalisé, il doit se faire avant tout dans la proximité.

### **« La lutte contre les discriminations ne peut pas être l'objet de politiques ponctuelles. »**

Enfin, si les discriminations sont bien une réalité systémique, et pas simplement le fait de quelques sexistes ou de quelques racistes, la lutte contre les discriminations ne peut pas être l'objet de politiques ponctuelles. Il faut mettre en place dans tous les territoires des plans de lutte stratégiques, qui s'inscrivent sur la longue durée et de manière coordonnée. À Brest, l'étape du déni a été franchie, il faut maintenant élaborer, au moins à l'échelle des quartiers, et mieux encore à l'échelle de l'ensemble du territoire, une politique stratégique avec des objectifs qui s'enchaînent d'une année sur l'autre avec une ambition qui augmente.

\* \* \*

### **Échanges avec le public**

Question : Au sujet de la place des employeurs, comment intègre-t-on les chefs d'entreprise dans un dispositif de lutte contre les discriminations à l'échelle d'un territoire ?

Il faut avant tout comprendre qu'il y a des contextes dans lesquels les discriminations augmentent. Dans un contexte de crise économique, quand une ressource comme l'emploi devient plus rare sur un territoire, chacun des groupes qui sont en concurrence va tenter de mettre en avant les facteurs qui vont les avantager. C'est pour cela qu'au sortir d'une crise économique, on se rend compte que les pauvres sont devenus plus pauvres. Il faut donc rompre avec l'idée selon laquelle les chefs d'entreprise seraient « les » responsables des discriminations. Un patron peut dire : « Mohamed est celui qui est le plus qualifié pour être le contre-

maître, mais je ne le prends pas car je sais que jamais mes employés ne vont accepter d'avoir Mohamed comme contremaître. » Ça ne veut pas dire que les patrons sont des anges, mais ça oblige à complexifier ces représentations. Si je me base strictement sur les compétences, je prends Mohamed. Si je me base sur mon besoin de paix sociale dans mon entreprise, je ne prends pas Mohamed. C'est la même chose pour des commerçants qui ne prennent pas comme employés des personnes issues de l'immigration de peur de perdre leur clientèle.

Le problème n'est donc pas de dire « il y a des bons et des mauvais chefs d'entreprise ». Il faut rappeler le cadre légal en montrant aux patrons qu'on comprend le système, mais en affirmant qu'il y a des choses qui sont inacceptables. Pour faire ce rappel, il faut choisir l'échelon à partir duquel on le fait. Ça ne peut pas être l'échelon des structures de proximité ; les entreprises ne vont pas se déplacer au centre social ou à la Mission locale. Ça ne peut être qu'à l'échelon du territoire et dans le cadre d'un plan de lutte stratégique.

Question : Que penser des expériences de discrimination « positive », comme celles menées par des grandes écoles avec l'accueil d'élèves de ZEP ?

Il y a un problème de vocabulaire quand on parle de discrimination positive, parce que la même expression recouvre deux choses complètement différentes. Il y a derrière un premier modèle qui est celui de « l'indigène dans l'élite coloniale ». C'est ce qu'on appelle le « tokénisme », c'est une expression américaine qui vient de *token*, le « jeton ». C'est un système qui s'ouvre à la marge, pour une Fadela Amara, un Malek Boutih, pour justifier la fermeture qu'on fait pour tous les autres. C'est l'existence d'une « directrice » qui interdit de poser la question de l'égalité hommes-femmes et de constater qu'à part la directrice, toutes les autres sont des femmes de ménages. Cette façon de poser et de réaliser la discrimination positive pose vraiment problème.



# Sport et discrimination en Europe

*William Gasparini et Clotilde Talleu*



Publishing  
Editions



COUNCIL OF EUROPE    CONSEIL DE L'EUROPE

## **Les discriminations dans le sport: de quoi parlons-nous ?**

*William Gasparini<sup>1</sup>, université de Strasbourg (France)*

Étymologiquement, discriminer consiste à distinguer. Mais toute forme de différenciation entre un individu et un autre, ou entre un groupe et un autre, ne constitue pas en soi une discrimination : les différenciations deviennent « discriminatoires » lorsque la sélection est opérée selon des critères illégitimes ou illégaux. En effet, discriminer, c'est traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables, en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi. Cependant, les travaux des sociologues indiquent que la discrimination peut aussi être subjective et ressentie. D'après les sondages Eurostat, le sentiment de discrimination serait plus répandu que la discrimination elle-même. Ainsi, dans les situations de travail ou de loisir, l'étude de la discrimination suppose nécessairement un double regard (objectiviste et subjectiviste) et une vigilance du chercheur.

### **L'espace sportif : entre inclusion et exclusion**

Le sport présente un paradoxe. Pratique populaire et volontaire, il accepte tout le monde, quelle que soit l'origine culturelle ou sexuelle. Le sport peut dès lors être considéré comme un espace de non-discrimination. Mais à l'inverse, le sport de compétition peut aussi se voir comme une pratique de différenciation à partir du moment où il sépare et hiérarchise les sportifs selon leur niveau de pratique. Cependant, cette exclusion des « moins bons », qui peut paraître comme une « discrimination » produite par l'épreuve sportive, ne se réalise pas a priori à partir de critères sociaux, de naissance, de religion ou de « race ». Ce constat est d'autant plus vrai que le règlement impose une égalité de traitement en créant des catégories d'âge, de poids, de niveau, permettant ainsi que « le meilleur gagne », quelle que soit sa couleur de peau. Seule une différence selon le sexe est reconnue et admise par l'institution sportive, puisque les compétitions séparent « naturellement » les hommes et les femmes.

Selon l'idéologie sportive, la performance s'impose comme une épreuve de justice dans les sociétés démocratiques postulant une égalité fondamentale des individus. Le sport serait donc un espace de justice « par essence » et le lieu par excellence de l'intégration de tous les sportifs, quelle que soit leur

---

1. Professeur des universités, directeur de l'Equipe de recherche en sciences sociales du sport (EA 1342), université de Strasbourg (France).

culture ou leur origine nationale. La tradition sportive humaniste de type coubertinien présente en effet le sport de compétition comme un espace de rencontre d'athlètes provenant d'horizons différents (géographique, culturel, religieux et social) qui se mesurent physiquement dans un cadre réglementaire, institutionnel et éthique partagé, formant ainsi une « communauté sportive ». Ainsi, dans le sport, chacun laisserait au vestiaire son appartenance et son particularisme et se présenterait dans le stade ou le gymnase sous les traits du sportif neutre.

Cependant, l'épreuve de la réalité met à mal ces principes éthiques. En effet, du fait de leur appartenance réelle ou supposée à un groupe particulier, certaines catégories de sportifs et de supporters sont victimes d'injustices, de racisme et de discrimination, révélant ainsi le paradoxe du sport. Par ailleurs, se fondant sur la performance physique, le sport de compétition sépare non seulement les hommes et les femmes, mais aussi les sportifs valides et les sportifs en situation de handicap. Ainsi, au plus haut niveau, les Jeux paralympiques sont organisés par le Comité international paralympique (et non pas par le Comité international olympique) et réunissent des athlètes handicapés de tous pays pour des épreuves handisports. Y participent des athlètes handicapés physiques ou visuels (amputés, aveugles, infirmes moteurs, cérébraux ou en fauteuil roulant, ou tout autre handicap).

Cet exemple montre que la réalité sociale n'est pas toujours à la mesure des principes et des intentions. Face à une certaine idée politique de l'universalisme sportif, le quotidien des pratiques et de leurs institutions ne nous incline-t-il pas à voir persister dans le sport tout un ensemble d'affirmations identitaires et de discriminations spécifiques (sexuelles, ethniques et/ou liées à l'apparence physique, à l'orientation sexuelle) ?

## **La discrimination : un sens juridique et une prise de conscience européenne**

Les politiques de lutte contre les discriminations ont d'abord été mises en place dans l'accès au travail. En France, en application du Code du travail, une discrimination est une différence de traitement en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, ou en raison de l'état de santé ou du handicap<sup>2</sup>. Comme dans la plupart des pays européens, en France, la discrimination est donc un délit.

---

2. Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.



La construction européenne a joué un rôle moteur dans la prise en compte par les politiques publiques de l'ensemble des discriminations, de leur cumul et de leurs spécificités, en particulier celle des discriminations ethniques. En instaurant une compétence européenne en matière de discrimination, l'article 13 du Traité d'Amsterdam du 20 novembre 1997 marque le début de l'élargissement de la reconnaissance des discriminations en raison du sexe à celle de l'ensemble des discriminations, notamment celles fondées sur l'origine ethnique réelle ou supposée. Ainsi, l'égalité, la non-discrimination et la diversité sont des principes qui ont souvent force de loi au sein de l'Union européenne. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 rappelle dans son article 21 : « Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, l'appartenance à une minorité nationale... ». De même, l'article 22 indique que « l'Union européenne respecte la diversité culturelle, religieuse et linguistique ».

Selon cette définition, existe-t-il des discriminations dans le sport ?

En réponse à la fragmentation des communautés nationales constatée dans de nombreux pays européens, le sport est souvent présenté comme un moteur d'intégration pour tout un ensemble de populations sujettes aux discriminations négatives. Largement répandue, cette idée d'un sport à la fois fédérateur et intégrateur s'est vue récemment confirmée par les résultats d'un sondage européen. Commandité par la Commission en 2004, il annonce que 64 % des citoyens de l'Union voient dans le sport un moyen de lutter contre les discriminations<sup>3</sup>. Pour le Conseil de l'Europe aussi, le sport apparaît comme un « facteur d'insertion, de participation à la vie sociale, de tolérance et d'acceptation des différences » (mai 2003). Cette pétition de principe relaie nombre d'articles de la Charte européenne du sport (1992), qui non seulement rappelle le droit d'accès au sport pour tous (inscrit dès 1975 dans la 1<sup>re</sup> Charte européenne du sport pour tous), mais insiste encore sur la nécessité de maintenir le sport exempt de tout type de discrimination fondée sur la religion, l'appartenance ethnique, le sexe ou les opinions politiques. En 2007, les principales intentions de cet universalisme sportif européen se verront une nouvelle fois entérinées par la Commission européenne au travers du « Livre blanc » sur le sport. Pour chaque pays de l'Union européenne, celui-ci propose de développer des actions visant « l'inclusion sociale par et à travers le sport ».

## **Le sport, les discriminations et le racisme**

On le voit, la réalité sportive présente une contradiction : il y a, d'un côté, l'affirmation d'une égalité formelle affichée dans les différents textes

---

3. Eurobaromètre spécial 213 (2004), *Les citoyens de l'Union européenne et le sport*, sondage commandité par la Direction générale de l'éducation et de la culture et coordonné par la Direction générale presse et communication, Commission européenne, novembre 2004.

juridiques sur le sport et, de l'autre, le constat que l'égalité réelle est très loin d'être effective, précisément en raison des discriminations.

Si l'on considère la discrimination comme le fait de séparer un groupe humain d'un autre (ou des autres) en ne lui accordant pas les mêmes droits, plusieurs formes de discrimination peuvent être observées dans le domaine des activités physiques et sportives : en fonction de l'apparence corporelle, selon le sexe, l'âge, l'ethnie ou l'origine nationale, l'origine sociale, la religion, la position dans l'espace géographique. Malgré des variations, la discrimination dans le sport se réalise très souvent sur les « stigmatisés<sup>4</sup> » comme les marques, signes extérieurs d'étrangeté ou de différence (couleur de peau, langage, corpulence, genre...). Comme nous l'indiquons en introduction, il semble aussi important de distinguer la volonté de discriminer (l'action de discriminer dans les clubs sportifs, les stades...), qui n'est pas très développée dans le sport, et le sentiment d'être victime de la discrimination, qui peut être vécu avec plus ou moins d'intensité selon les personnes et les communautés (étrangère, homosexuelle...). Par ailleurs, les discriminations sont très souvent cumulatives, les premières victimes de ce cumul étant les migrants de type économique, malgré les discours communément partagés sur la réussite par le sport des immigrés.

La confusion entre racisme et discrimination est une problématique fréquente dans le débat avec les acteurs du phénomène discriminatoire. En effet, on peut discriminer sans être raciste. Le racisme se fonde sur deux dimensions : d'une part, l'infériorité des personnes suivant leur appartenance à des prétendues races différentes ; d'autre part, la spécificité intellectuelle physique, affective des personnes de « races » différentes. Ainsi, il est fréquent d'entendre que « les Noirs sont doués pour le sport ». Dans ce cas, il s'agit d'une opinion raciste mais qui n'empêche pas le recrutement des « Noirs » dans les clubs sportifs.

En France (à la différence des pays anglo-saxons et notamment des Etats-Unis), les discriminations raciales ou ethniques dans le sport sont très peu analysées. En effet, la situation des minorités noires et la tradition sociologique de traitement des questions raciales – les *Racial Studies* – ont créé les conditions d'une attention déjà ancienne portée à ces phénomènes dans les pays anglo-saxons. Dès la fin des années 1960, les premiers travaux américains décrivent clairement l'exclusion et l'exploitation des Noirs dans le sport et contestent la croyance selon laquelle le sport serait épargné par le racisme, permettrait une mobilité sociale et, plus généralement, favoriserait

---

4. Au sens de Goffman E., *Stigma : Notes on the Management of spoiled Identity*, Englewoods Cliffs, Prentice-Hall, 1963. Goffman définit comme « stigmatisé » l'individu qui présente un attribut qui le disqualifie lors de ses interactions avec autrui. Cet attribut apparaît comme un écart par rapport aux attentes normatives des autres à propos de son identité.

l'intégration sociale des Noirs. Dans le même temps, la croyance en une supériorité athlétique des Noirs se développe tant dans la communauté noire que chez les « Blancs »<sup>5</sup>. Toutes ces études contribuent finalement à racialisier les questions sociales, mais auront aussi tendance à influencer les chercheurs européens.

A la différence des Etats-Unis, en France, nous avons peu de données sur les discriminations dans le sport selon les origines ethniques et les couleurs de peau, du fait d'une tradition républicaine d'intégration et de l'interdiction d'introduire des statistiques « ethniques » dans les recensements de population. Ce n'est que dans la seconde moitié des années 1990 que le paradigme de l'ethnicité a fait son entrée dans les travaux empiriques français<sup>6</sup>, entre autres à propos de l'école puis dans l'action publique, après la reconnaissance officielle des discriminations par le gouvernement en octobre 1998. Pourtant, si l'on observe de près non seulement le sport d'excellence mais aussi la pratique sportive ordinaire et amateur en France, on remarque que les pratiquants originaires d'Afrique subsaharienne ou du Maghreb sont présents dans certains espaces sportifs (les sports d'endurance, de vitesse et de force, le football) et absents dans d'autres (les sports instrumentés et appareillés – ski, sports de voile, automobile – ou historiquement « bourgeois » – tennis, danse, escalade, équitation). Les succès visibles enferment souvent les Noirs et les originaires du Maghreb dans les métiers qui font appel au don et au talent « naturels » (sport et musique), et non à des qualités intellectuelles. La naturalisation des capacités sportives des Noirs relève ainsi du racisme car il n'existe aucune propriété physiologique spécifique chez les athlètes noirs, ou de qualité intrinsèque supérieure.

## **La lutte contre les discriminations ethniques à l'épreuve du pluralisme européen**

Face à ces discriminations, des politiques de lutte se mettent progressivement en place à partir des années 1990, impulsées notamment par les instances européennes, qui visent à considérer certains groupes issus de l'immigration comme des « minorités visibles ». Cependant, la notion de « minorité visible » telle qu'elle est utilisée en France est un euphémisme, qui renvoie à ce qui est désigné en anglais par la notion très institutionnalisée de « *race relations* ». Non parce que les races existent au sens biologique, mais parce que les opérations de racisation de certains individus et groupes minoritaires sont constitutives, et parfois structurantes, des interactions interpersonnelles et des pratiques organisées. C'est pour désigner ce rapport social et pour

---

5. Voir Coakley J. (2006), « Sport, questions raciales et ethnicité », in Ohl F. (dir.), *Sociologie du sport. Perspectives internationales et mondialisation*, PUF, coll. « Pratiques physiques et société », Paris, p. 89-103.

6. Lorcerie F., *L'école et le défi ethnique*, Education et intégration, Paris, INRP-ESF, 2003.

en mesurer les expressions que la notion de « race » s'inscrit dans les pays anglo-saxons dans un ensemble de politiques de la représentation tant dans le monde social, en particulier dans le recensement, que dans celui des représentations médiatiques, alimentant ainsi au sein de la sphère publique la question des discriminations et de leurs mesures.

La question qui se pose alors, dans ces pays comme en France, est celle des rapports entre ces catégories de « race » telles qu'elles sont construites et instituées dans le monde social, et telles qu'elles sont rendues visibles dans les représentations médiatiques et en particulier télévisuelles. Comment s'articulent les luttes pour la reconnaissance avec les luttes pour la visibilité ? Que mesurer et selon quels indicateurs s'agissant des discriminations de « race » ? Les diverses politiques de lutte contre les discriminations dans les pratiques sociales et dans les représentations télévisuelles sont-elles efficaces ? Une meilleure visibilité conduit-elle nécessairement à une meilleure reconnaissance ?

En légitimant progressivement une « citoyenneté différenciée » et des « revendications de groupe », les politiques européennes ne contribuent-elles pas à la fragmentation des Etats en assignant une place spécifique à certaines populations considérées comme « minoritaires » dans l'espace social ? Dans le domaine du sport, ce sont souvent les associations de lutte contre le racisme et les mouvements identitaires (gay et lesbien, par exemple) qui conduisent les pays d'Europe à prendre des mesures contre les discriminations et l'homophobie. Or, les dispositifs antiracistes dans les stades de football anglais ne peuvent être saisis que dans le cadre d'une société fragmentée en groupes ethniques dans laquelle les relations interethniques ont autant ou davantage de consistance que les rapports de classe. Cette conception conduit aussi les gouvernements à mener des politiques de gestion communautaire organisant, par exemple, l'éducation multiculturelle par le sport ou encore des matchs interculturels.

Sous couvert de lutte contre les discriminations, on assiste progressivement à la transformation des populations immigrées en minorités ethniques. En figeant les identités selon l'origine culturelle et ethnique (notamment pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> générations d'immigrés), ne risque-t-on pas finalement, involontairement, d'ethniciser les rapports sociaux ? La France présente à l'inverse une tradition d'analyse sociologique des exclusions sociales et de traitement des discriminations dans le cadre de la politique de la ville ou de la lutte contre l'exclusion, sans cibler directement des groupes ethniques. Mises en œuvre sous divers labels (zones d'éducation prioritaires, dispositifs d'insertion professionnelle, plan d'insertion par le sport...), ces politiques publiques ont pour but implicite de lutter contre les effets des discriminations ethniques sans pour autant en faire, comme les Britanniques ou les Allemands, un objectif en soi. Mais en ciblant des territoires plutôt que des populations, les

politiques de prévention et de lutte contre les discriminations prennent aussi le risque de ne pas traiter directement les discriminations ethniques. Ces exemples montrent que la lutte contre les discriminations dans le sport fait débat en Europe car elle renvoie à des modèles d'intégration différenciés selon les pays. Loin de tout parti pris idéologique, c'est cette question fondamentale pour la compréhension des enjeux sportifs européens que ce livre souhaite affronter et confronter aux regards croisés des jeunes chercheurs et de journalistes européens spécialistes des questions sportives.

## La structure de l'ouvrage

Le premier chapitre est consacré à la manière dont les médias et leurs professionnels relaient les initiatives de lutte contre les discriminations dans leurs reportages sportifs. Comment les journalistes sportifs peuvent-ils contribuer à une couverture plus équilibrée et « fair-play » de la compétition entre nations que recouvrent, bien souvent, les événements sportifs ? Comment le journalisme sportif peut-il participer au dialogue interculturel ? Ces questions ont été posées par le Conseil de l'Europe aux intervenants du séminaire « Sport et discrimination : le regard des médias », qui s'est tenu à Strasbourg, le 20 novembre 2008, au Centre européen de la jeunesse. Après une introduction de M<sup>me</sup> Gabriella Battaini-Dragoni<sup>7</sup>, le 1<sup>er</sup> chapitre rend compte des travaux, débats et réflexions des participants du séminaire européen.

Les chapitres suivants proposent un éclairage de jeunes chercheurs européens en sciences du sport à partir de l'étude de trois formes de discrimination (sexuelle, ethnique et physique). Réunis en journée d'études le 20 novembre 2008 à l'occasion des Rencontres européennes « Le sport à l'épreuve des diversités<sup>8</sup> », les jeunes chercheurs (doctorants des universités européennes pour la majorité d'entre eux) contribuent ainsi, par leur recherche, au renouvellement de la réflexion européenne sur le « sport pour tous ». Introduites par des chercheurs européens confirmés et reconnus dans ces domaines, trois thématiques permettent d'illustrer les discriminations dans le sport :

- **L'accès des filles et des femmes à la pratique sportive :** s'il y a semble-t-il des sports plutôt « masculins » et d'autres plutôt « féminins », comment concevoir l'arrangement des sexes dans le monde sportif ? Des variations se dessinent-elle selon les appartenances sociales, les influences culturelles

---

7. Directrice générale de l'Education, Culture et Patrimoine, Jeunesse et Sport, coordinatrice du dialogue interculturel du Conseil de l'Europe.

8. Rencontres européennes coorganisées par l'Agence pour l'éducation par le sport (APELS), l'Accord partiel élargi sur le sport (APES) et l'Equipe de recherche en sciences sociales du sport de l'université de Strasbourg.

et les espaces géographiques? De quelle manière les femmes peuvent-elles accéder à un monde sportif dominé par les hommes?

- ***L'accès des personnes en situation de handicap à la pratique sportive***: cette thématique rassemble des textes relatifs aux enjeux idéologiques (inclusion, participation, discrimination, stigmatisation...) et pédagogiques (adaptation, accessibilité, relation éducative...) des activités physiques destinées aux personnes déficientes et exclues de la société: faut-il ainsi proposer un traitement spécifique aux activités physiques des personnes handicapées ou faut-il intégrer les personnes déficientes au milieu sportif ordinaire? Le sport peut-il contribuer à réinsérer les exclus sociaux?
- ***L'accès au sport et les conditions de pratique des « minorités ethniques »***: tandis que l'on oppose fréquemment modèle d'« intégration à la française » et multiculturalisme anglo-saxon, ces deux grands modèles de gestion des pluralités nationales ne manquent pas de faire appel au sport comme vecteur de cohésion. Cela dit, qu'en est-il de la réalité des situations sportives vécues dans la diversité et la multiplicité de ses terrains européens?



## **Les sociabilités de club : la construction des réseaux de partenaires sportifs contre les discriminations<sup>83</sup>**

*Clotilde Talleu<sup>84</sup>, université de Strasbourg (France)*

Les recherches des jeunes chercheurs européens présentées tout au long de cet ouvrage illustrent de manière détaillée le phénomène discriminatoire dans le sport et les discordances sur ces questions dans les pays d'Europe, mais nous invitent aussi à la vigilance. En effet, si le sport est souvent présenté comme un facteur d'inclusion des populations victimes de discriminations négatives, l'étude du quotidien des pratiques sportives et du fonctionnement de leurs institutions nous montre la persistance de tout un ensemble d'affirmations identitaires et de discriminations spécifiques (sexuelles, ethniques et/ou liées à l'apparence physique). Parce qu'elle étudie la manière dont les individus s'agrègent les uns aux autres pour former un groupe, la sociologie des sociabilités sportives associatives<sup>85</sup> peut apporter un éclairage complémentaire à la question de la lutte contre les discriminations. Deux questions méritent d'être explorées : l'association sportive favorise-t-elle « naturellement » le lien social ? Faut-il par ailleurs privilégier une sociabilité fermée dans un sport « entre-soi » ou une sociabilité ouverte dans le cadre d'associations sportives « mixtes » ? Les deux modèles présentent des aspects positifs et négatifs : le sport « entre-soi » ou « communautaire » permet l'expression d'une identité qui peut être déniée dans la société, mais il enferme aussi l'individu dans sa communauté ou sa catégorie d'origine. Ensuite, dans le cas du handisport, le sport « mixte » permet la coéducation et la rencontre de sportifs valides et déficients, mais il peut aussi conduire à l'inégalité dans un sport de compétition se fondant sur la performance physique. On le voit, penser la forme légitime des groupements volontaires et leur rôle dans l'intégration tout comme penser le sport en termes d'individus ou de communauté alimentent des visions politiques différentes et discordantes dans les pays d'Europe. Ces questions sont importantes pour la construction européenne, et le sport est à considérer ici comme un bon analyseur des débats européens.

---

83. Cette analyse fait partie d'un travail de thèse portant sur la construction sociale des sociabilités sportives associatives réalisé auprès de 15 clubs de Strasbourg (France).

84. Docteur en sciences du sport, Equipe de recherche en sciences sociales du sport (EA 1342), université de Strasbourg (France).

85. La sociabilité de club peut se définir comme l'ensemble des modes – spontanés ou organisés, collectifs ou interindividuels – de relations entre adhérents.

## L'intégration sociale par le club

A la différence des pays anglo-saxons, la France a été historiquement marquée par la crainte des corps intermédiaires. L'idéal républicain a été très longtemps hostile à toute forme de groupement qui viendrait s'interposer entre les citoyens et la nation. Cette conception républicaine de la nation fait ainsi du lien national la forme privilégiée du lien social<sup>86</sup>. Face à ces difficultés, comment sortir de la confrontation théorique entre une sociologie française de l'intégration traditionnellement franco-centrée, imprégnée de la « pensée d'Etat », et une sociologie des communautés et des minorités ethniques traditionnellement dominée par les travaux anglo-saxons ?

A partir des années 1970, on assiste à un « renversement du stigmate »<sup>87</sup>. La crise de la société salariale<sup>88</sup> vient fissurer l'Etat providence – cet édifice sur lequel s'est construite la cohésion sociale – et remet en question la capacité de la société française à exister comme ensemble lié par des relations d'interdépendances. Parmi les voies alternatives à cette solidarité étatique, les associations – « institutions intermédiaires »<sup>89</sup> à l'articulation de l'Etat et de la société civile, de l'individuel et du collectif, du communautaire et du sociétaire – sont considérées comme des moyens particulièrement efficaces pour réorganiser la solidarité du corps social et « refaire nation »<sup>90</sup>. Dans le sport à l'échelle européenne, c'est à partir du début des années 1980 que les associations sportives apparaissent comme l'un des remèdes à la crise du lien social. Sous l'effet conjugué des transformations du champ sportif<sup>91</sup> et de nouvelles dynamiques (libéralisation du marché et désengagement des Etats, montée des inégalités, crise économique, chômage, premières émeutes urbaines, etc.), le sport est de plus en plus convoqué pour lutter contre les nouvelles exclusions sociales. A ses différents échelons (Europe, Etats, ministères de la Santé et des Sports, comités olympiques nationaux, fédérations, associations sportives...), les acteurs du mouvement sportif réaffirment avec force les fonctions sociales du club en matière d'intégration et de socialisation. Le discours du président de l'Office des sports

---

86. Sur ce point, voir Schnapper D., *La relation à l'autre. Au cœur de la pensée sociologique*, Paris, Gallimard, 1998.

87. Ion J., « Affranchissements identitaires et engagements personnels », in Ion J. (dir.), *L'engagement au pluriel*, Publications de l'université de Saint-Etienne, Saint-Etienne, 2001, p. 23-45, p. 32.

88. Castel R., *La métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995.

89. Sainsaulieu R., *Des sociétés en mouvement. La ressource des institutions intermédiaires*, Desclée de Brouwer, Paris, 2001, p. 16.

90. Rosanvallon P., *La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat providence*, Seuil, coll. « Points, Essais », Paris, 1995, p. 13.

91. Avec notamment l'arrivée de « nouveaux sports » pratiqués hors institution sportive, la remise en question de la légitimité du modèle de la compétition dans le sport amateur, la médiatisation et marchandisation progressive du sport.

de Strasbourg est révélateur de ce consensus partagé en Europe : « Le sport c'est là où se gommement les différences, les différences ethniques, les différences religieuses, toutes les différences. Plus personne ne voit sur un terrain de foot ou un terrain de basket, elles se gommement naturellement et c'est le seul endroit où les différences se gommement naturellement. (...) Moi, j'ai un rêve, c'est qu'on puisse faire dans les clubs sportifs et notamment dans les clubs les plus difficiles de Strasbourg autre chose que simplement du sport, que ça soit des lieux de rencontres. »<sup>92</sup> Le club est effectivement un « groupe sportif »<sup>93</sup> rassemblant des individus autour de codes, de symboles, de manières de penser et d'agir qui fonctionnent comme un système d'interreconnaissance. Quelles que soient leurs origines, tous les adhérents se reconnaissent notamment à travers des sociabilités collectives – des pratiques, des espaces, des règles – qui manifestent leur appartenance au club et permettent la constitution de l'association sportive comme communauté de vie. Cependant, il ne faut pas croire que tous les adhérents d'un club sportif partagent des liens interindividuels ni que les sociabilités développées dans le club suppriment les exclusions liées à l'environnement social.

## **L'inclusion dans un réseau de partenaires sportifs**

Au sein des associations sportives, les relations les plus intenses, les plus approfondies sont entretenues entre adhérents pratiquant conjointement l'activité physique et sportive proposée par le club. Cependant, le pratiquant ne considère pas pour autant son réseau de partenaires sportifs comme un tout indifférencié ; celui-ci distingue généralement les partenaires dont il se sent proche, ceux à qui il s'identifie davantage et ceux avec qui il se lie uniquement par rapport à la pratique sportive. De ce fait, il convient de distinguer avec Bidart<sup>94</sup> différents modes de sociabilité : celui qui consiste à participer à des cercles sociaux, à s'inscrire dans des activités et des groupes parmi des membres relativement indifférenciés, et celui qui consiste à « élire » des partenaires précis et individualisés. Le réseau des partenaires sportifs se structure selon ce modèle ; il se compose de divers cercles concentriques recoupant des disparités dans la forme, le contenu, l'intensité du lien social et dans la taille du groupe.

### **Le cercle des copratiquants**

Au sein de ce cercle, le lien social est ancré dans la pratique sportive associative. Les relations ne sortent pas des lieux où elles sont nées, aussi bien au niveau des occasions de contact que du contenu des interactions sociales. Par

92. Extrait d'entretien, novembre 2007.

93. Callède J.-P., *L'esprit sportif. Essai sur le développement associatif de la culture sportive*, PUB/MSHA, Bordeaux, 1987.

94. Bidart C., *L'amitié. Un lien social*, La Découverte, Paris, 1997.

exemple, au-delà des discussions du café du commerce et des banalités sur l'actualité ou la vie quotidienne, la pratique sportive reste très souvent le sujet de conversation de prédilection. Les pratiquants mettent systématiquement à l'écart toutes les thématiques relatives au domaine privé. Dans la grande majorité des cas, les relations tissées entre copratiquants restent superficielles, comme nous le signale Marion, pratiquante au Handball Club de l'Elsau : « Pendant les entraînements, on parle plus de hand, on se lâche des conneries clairement... C'est plus quand on fait des soirées après qu'on parle vraiment de nous, de notre vie à côté du hand parce que nous on se connaît que par ça, quoi, donc moi je parle un peu de mes études, de ce que je fais... on connaît quand même ce que toutes font mais c'est surtout après les matchs, quand on se retrouve. Sans pour autant atteindre des trucs très personnels, très intimes, non jamais... ou rarement, comme j'ai dit ce ne sont pas toutes des amies, donc on se dévoile pas non plus à fond à fond à fond. C'est assez superficiel l'image qu'on donne en fait. » Cette orientation des contenus des discussions vers l'activité sportive et la non-contamination des interactions verbales par des éléments trop intimement personnels sont autant de mesures de défense qui permettent de parer aux événements dont les implications symboliques sont un danger pour l'estime que chacun a de soi<sup>95</sup>. En outre, la très grande majorité des occasions de contact s'inscrivent dans les pratiques de sociabilité organisées par le club. Les copratiquants se rencontrent principalement lors de la pratique sportive et éventuellement lors des événements festifs ou associatifs proposés par l'association : repas, assemblée générale, sorties, etc. Au sein du cercle des copratiquants, les pratiques de sociabilité auto-organisées – c'est-à-dire gérées par les adhérents eux-mêmes en dehors de l'organisation du club – sont quasiment inexistantes. A ce propos, Sandra, pratiquante au Touring Plongée Strasbourg nous raconte : « Je les vois que dans le cadre du sport, donc c'est pas trop... c'est pas vraiment amical... c'est plus sportif quoi. C'est des relations de club. » Dès lors, cette première configuration se caractérise par une relative dépendance des relations envers le contexte social dans lequel elles s'inscrivent. Les liens restent étroitement liés au ressort commun du cercle – la pratique sportive – et la logique de groupe prédomine dans l'établissement des sociabilités.

D'une manière générale, que la pratique sportive soit organisée par le club ou autogérée par les adhérents eux-mêmes<sup>96</sup>, les cercles de copratiquants sont composés d'individus qui se ressemblent du point de vue de leurs propriétés

---

95. Pour Goffman, les interactions sociales sont soumises à des règles à la fois prescriptives et proscriptives. Cet « ordre comportemental », qui encourage certaines activités et en interdit d'autres garantit le maintien du lien social. Sur ce point, voir Goffman E., *Les rites d'interaction*, Minuit, coll. « Le sens commun », Paris, 1974.

96. Les pratiques sportives peuvent être soit organisées – quand les associations constituent des groupes d'entraînement – soit auto-organisées, lorsque les pratiquants doivent se construire eux-mêmes leur réseau de partenaires de pratique. Ce dernier cas concerne notamment les pratiques sportives qui se réalisent en duel (tennis, badminton par exemple).

sportives : niveau sportif, modalité de la pratique – compétition ou loisir – et signification accordée à l'activité. Par contre, la proximité des caractéristiques sociodémographiques – âge et sexe notamment – n'est pas dans ce cas une « condition » à l'établissement des relations ; les pratiquants s'adonnent à leur activité avec des adhérents qui présentent des propriétés sociales généralement hétérogènes. Arnaud, 15 ans, adhérent au Tennis Club de Strasbourg, nous décrit ainsi son réseau de partenaires : « Ben... c'est quand même plutôt avec des adultes [avec qui il joue le plus régulièrement] enfin... l'année dernière c'était peut-être plus avec un qui s'appelle Nicolas qui a 20 ans... il avait le même classement que moi l'année dernière, donc on jouait souvent ensemble (...). Je ne m'entends pas spécialement mieux avec eux qu'avec les jeunes mais c'est plus pour le niveau. Nicolas [son ami du club] il joue toujours concentré mais il y a des jeunes, des fois ils font un peu n'importe quoi donc c'est bien aussi quand ils sont concentrés mais les adultes ils jouent toujours sérieusement, c'est bien. (...) Ben par exemple les joueuses de l'équipe 1... ça m'arrive de jouer avec elles aussi. Il y en a une ou deux, par exemple Perrine et Olivia [21 ans] avec qui je joue assez souvent ; on a à peu près le même niveau aussi. » Dans ces conditions, du point de vue des cercles de copratiquants, le club sportif peut être considéré comme un lieu de sociabilité ouverte. Cette mixité reste toutefois limitée ; la construction sociale des cercles est en effet tributaire du type de population qu'attire le club et de la manière dont celui-ci constitue ses groupes de pratique<sup>97</sup>.

### **Le réseau des relations affinitaires**

Au sein des associations sportives, les cercles de copratiquants se doublent généralement de réseaux de relations affinitaires « choisies ». Les pratiquants découvrent chez certains de leurs partenaires des affinités qui les conduisent à prolonger les liens au-delà de leur participation au « groupe sportif » ; deux pratiquants peuvent un jour être amenés à partager plus que la pratique sportive. A mesure que les relations entre deux ou plusieurs partenaires de pratique s'intensifient, leurs occasions de contacts se multiplient et se diversifient. Le développement des pratiques de sociabilité auto-organisées s'accompagne d'une multiplicité<sup>98</sup> du contenu des interactions sociales. Le processus relationnel de

---

97. Dans certaines situations sociales, les relations entre copratiquants peuvent être plus homophiles. En effet, quand le club oriente les membres à l'adhésion vers des groupes de pratiquants homogènes au niveau de l'âge et éventuellement du sexe, l'affinité sportive se double d'une affinité sociale. Aussi, selon le sport proposé, le niveau d'excellence sportive, le quartier d'implantation, le coût de la pratique, etc., les associations sportives attirent plutôt certaines catégories de la population. Elles sont rarement complètement hétérogènes, ce qui limite d'une manière générale l'hétérophilie des sociabilités sportives.

98. Pour Degenne et Forsé, la notion de multiplicité signifie qu'un lien social renferme un contenu varié, que l'individu explore plusieurs types de relations simultanément. Sur ce point, voir Degenne A. et Forsé M., *Les réseaux sociaux*, Armand Colin, coll. « U », Paris, 1994.

resserrement qualitatif conduit progressivement les pratiquants à investir dans leurs relations des sphères variées et de plus en plus privées. Marie, pratiquante au Strasbourg GR<sup>99</sup>, nous confie : « Avec les filles, on s'aime trop ! On se fait des soirées, on se voit en dehors des cours, en dehors de la GR. Je suis avec elles depuis des années, alors (...). Ben déjà à chaque entraînement on se raconte notre vie... les entraînements sont séparés d'un jour et à chaque entraînement chacune raconte sa journée, sa vie. Donc là c'est personnel et après c'est varié c'est d'autres choses. (...) Ouais c'est vraiment l'ambiance de la GR ; à chaque entraînement on a des fous rires, on partage tout, on se dit tout. » Cette intimité du lien social est particulièrement marquée chez les jeunes pratiquants. La participation associative commencée pendant la jeunesse conduit dans la plupart des cas à la création de véritables relations d'amitié. Avec certains de leurs partenaires de pratique, les pratiquants se dévoilent et mettent en lumière des aspects de leur vie personnelle qui sont habituellement cachés ou secrets. Adrien, 22 ans, pratiquant au Touring Plongée Strasbourg, nous décrit ainsi ses relations affinitaires : « Ben ça peut aller jusqu'à l'intime, jusqu'à des relations... des avis sur les relations avec ma copine, sur leur copine, leur famille... ouais c'est des vrais amis, on discute de tout. » Cette distanciation des aspects sportifs et associatifs dans les interactions sociales est un facteur de rapprochement très important qui permet aux relations de gagner en individualisation et de perdre en soumission à un contexte. Les sociabilités affinitaires sportives se caractérisent donc par une autonomisation progressive des relations par rapport à l'environnement initial – le club sportif producteur et organisateur des sociabilités – et par une personnalisation des contacts sociaux ; les relations sont interindividuelles.

Il faut souligner toutefois que la constitution de ces réseaux de relations « choisies » ne s'opère pas par hasard, ni sur le seul critère d'une préférence pour les qualités personnelles d'autrui. L'augmentation de l'intimité du lien social s'accompagne d'une réduction de la taille du réseau et d'un accroissement de la sélectivité des relations interpersonnelles. Sans tomber dans une vision mécanique qui laisserait penser que dès qu'il y a ressemblance il y a création de liens affinitaires<sup>100</sup>, il semblerait que l'amitié sportive se distribue avec une orientation vers la similarité. Au sein des associations sportives, les attachements affinitaires et les amitiés en particulier ne se répartissent pas dans le champ des divisions sociales de façon aléatoire mais répondent à une mise en concordance – au-delà des propriétés sportives – des appartenances de classe, de sexe et de cycle de vie. Nos résultats mettent en évidence une propension à entretenir préférentiellement des

---

99. Gymnastique rythmique.

100. Les qualités et les caractéristiques plus personnelles ainsi que des conjonctures particulières interviennent dans la formation des réseaux de relations affinitaires. Sur le processus de formation des amitiés, voir Bidart C., *op. cit.*

sociabilités affinitaires avec des partenaires de pratique de même sexe, de position dans le cycle de vie équivalente et présentant une catégorie socioprofessionnelle proche ou similaire. Le proverbe « *qui se ressemble s'assemble* », caractéristique de la construction des sociabilités d'un point de vue général, est largement confirmé par nos données. A ce propos, Andrée, 44 ans, pratiquante à la section aquagym du club Sport Azur Assurances nous raconte : « Je dirais qu'on est toutes dans la même tranche d'âge, souvent des mères de famille qui sont prises par leurs occupations familiales le soir en rentrant, donc qui ne peuvent pas faire grand-chose le soir, qui, une fois qu'elles sont sorties de leur environnement de travail, passent aux tâches familiales : rechercher les enfants, s'occuper des enfants, les tâches ménagères, etc. Donc c'est vrai que c'est plus des gens... je n'ai jamais fait attention mais en y réfléchissant c'est vrai que c'est des collègues qui se trouvent dans cette catégorie-là. Bon un petit peu plus jeunes que moi parce que moi mes enfants sont déjà un petit peu plus âgés, mais c'est vrai que c'est des gens qui ont entre 30 et 45 ans. » Même s'il existe des relations affinitaires ou amicales qui transgressent les séparations, l'homophilie – cette tendance à se fréquenter entre personnes qui se ressemblent sur un ou plusieurs aspects – reste significativement plus probable que l'hétérophilie. Partant de cette tendance à l'entre-soi, l'influence de la formation des individus par le social dans la construction des relations affinitaires semble donc décisive. En effet, au même titre que le groupe social d'appartenance, le genre ou la classe d'âge sont des constructions sociales productrices de pratiques, d'attitudes, de valeurs, de représentations qui se ressemblent chez des individus présentant des propriétés similaires. Ces similitudes socialement construites engendrent ce sentiment particulier d'avoir des points communs avec autrui et facilitent l'établissement des sociabilités affinitaires.

Ainsi, ces quelques propos sur la construction des groupes de partenaires de pratique nous incitent à ne pas tomber dans une vision trop uniforme de la vie sociale des clubs sportifs en France. En effet, si les sociabilités sportives peuvent être dans une certaine mesure ouvertes, la formation des réseaux de relations « choisies » obéit à des régularités sociologiques. La construction des sociabilités affinitaires ne résulte pas d'une mise en suspens des influences sociales et socialisatrices. Dès lors, l'action du club sportif dans la lutte contre les discriminations et pour la création d'un lien social entre des groupes d'individus différenciés – socialement, culturellement, sexuellement, physiquement – n'est ni naturelle ni automatique. Cependant, au-delà de l'influence des facteurs individuels, il ne faut pas oublier que le club sportif est également une instance de socialisation qui organise et « institutionnalise » les interactions sociales. Les situations sociales peuvent donc agir sur le développement des sociabilités et offrir plus ou moins d'opportunités dans l'établissement de liens sociaux plus hétérophiles. Ainsi, même si l'hétérogénéité sociale des groupes de partenaires conduit peu fréquemment



à la création d'une intimité partagée importante, la mixité au sein des clubs sportifs et de ses différents sous-groupes doit être privilégiée. C'est à cette condition que l'association sportive peut apporter sa contribution à la lutte contre les discriminations.

**POUR UN**  
**SPORT**  
**RESPECT**  
**EN SEINE-MARITIME**

**PARTICIPEZ AU CONCOURS  
DÉPARTEMENTAL 2017**





POUR UN  
**SPORT  
RESPECT**  
EN SEINE-MARITIME

La Direction Départementale Déléguée de la Cohésion Sociale de Seine-Maritime et le Département de la Seine-Maritime, renforcent leur position et proposent la mise en œuvre d'un concours départemental intitulé « Pour un Sport Respect en Seine-Maritime ».

**5 thématiques sur lesquelles le mouvement sportif peut se positionner :**

**FEMME ET SPORT – MIXITÉ FEMME/HOMME**

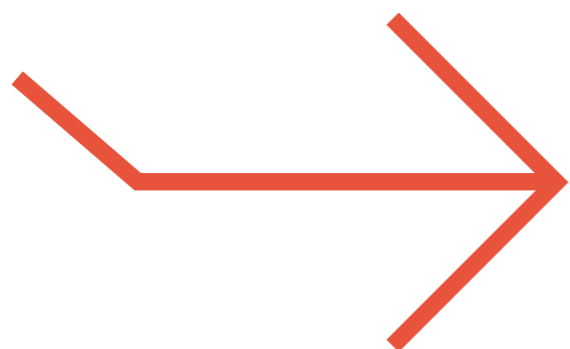
**SPORT ET HANDICAP, LES BONNES PRATIQUES D'ACCESSIBILITÉ SUR LE TERRITOIRE**

**ÉTHIQUE ET VALEURS DANS LE SPORT**

**PRÉVENTION DU RACISME DANS LE SPORT**

**SPORT ET INCLUSION SOCIALE**

Un montant total de 20 000€ sera réparti en faveur des associations récompensées par le jury départemental 76.



**SPORT  
ET FEMME – MIXITÉ FEMME/HOMME**

**Promouvoir la place et le rôle des femmes dans les pratiques physiques et sportives et leur accès aux responsabilités, en particulier dans les Quartiers prioritaires de la ville et en milieu rural.**

**Il récompensera l'initiative des associations sportives pour le développement d'actions pérennes réalisées en faveur du public féminin.**

**Les projets proposés pourront porter sur la mise en œuvre d'actions :**

- Favorisant la prise de responsabilités et/ ou la pratique sportive
- Favorisant l'intégration de public féminin rencontrant des difficultés quelles qu'elles soient en leur facilitant l'accès
- Permettant la transformation d'une offre sportive pour corriger des inégalités d'accès à la pratique féminine
- Permettant de développer la qualité de la pratique féminine





## SPORT ET HANDICAP

Valoriser les actions mises en place par les associations sportives de Seine-Maritime, pour la(les) personne(s) en situation de handicap.

Permettre l'initiative des associations sportives pour le développement d'actions pérennes réalisées en faveur des personnes en situation de handicap. C'est l'occasion aussi, d'accompagner la personne en situation de handicap licenciée.

### Les projets proposés pourront porter sur la mise en œuvre d'actions :

- Permettant l'intégration de la personne en situation de handicap physique ou moteur au sein de l'association,
- Permettant l'inclusion de la personne individuelle, en situation de handicap psychique ou mental, pour lui permettre d'accéder aux bienfaits du sport,
- Permettant l'achat d'appareillage spécifique pour permettre à la personne licenciée, sans matériel, d'accéder à la pratique, pour l'achat d'un appareillage spécifique à sa pratique sportive.



## ÉTHIQUE ET VALEURS DANS LE SPORT

Valoriser les actions exemplaires mises en place par les associations sportives de la Seine-Maritime, pour valoriser la charte de l'éthique et des valeurs dans le sport, et tous les axes déclinés par cette même charte.

Toutes les initiatives permettant à la jeunesse d'intégrer les vertus du sport seront éligibles



## SPORT ET PRÉVENTION DU RACISME

La prévention des comportements racistes et antisémites qui sont une forme de maltraitance, nécessite d'être vigilant et de percevoir les signaux d'alerte afin de réagir.

Il s'agit d'une des fonctions éducatives à laquelle l'éducateur.trice sportif.ve doit veiller dans l'ensemble de ses activités pour assurer l'intégrité physique et morale des publics dont il a la responsabilité.

Les initiatives et actions visant à prévenir, agir, et lutter contre toutes les formes de racisme dans le sport seront éligibles à ce concours.



## SPORT ET INCLUSION SOCIALE

Ce concours a pour but de promouvoir les initiatives visant à permettre l'accès à la pratique, dans un objectif de socialisation des personnes, hommes ou femmes. Il récompensera les initiatives exemplaires des associations sportives pour le développement d'actions pérennes et régulières, réalisées en faveur du public en grande pauvreté sociale.

Le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale se structure autour de trois grands axes:

- Réduire les inégalités et prévenir les ruptures
- Venir en aide et accompagner vers l'insertion,
- Coordonner l'action sociale et valoriser ses acteur(rice)s.





# **RÈGLEMENT DU CONCOURS POUR UN SPORT RESPECT EN SEINE-MARITIME**

## **ARTICLE 1**

**Le concours est ouvert aux clubs affiliés de la Seine-Maritime et dont l'action a été organisée dans ce département.**

## **ARTICLE 2**

**Le jury départemental est composé de représentant.e.s du mouvement sportif, de la Direction Départementale Déléguée de la Cohésion Sociale 76, du Département 76, et d'expert.e.s désigné.e.s.**

## **ARTICLE 3**

**L'action doit avoir débuté l'année précédant la date de candidature. Elle peut être une initiative personnelle ou collective.**

## **ARTICLE 4**

**Les décisions du jury sont souveraines et ne peuvent faire l'objet d'un quelconque appel. La participation au concours implique la connaissance et l'entière acceptation du présent règlement.**

## **ARTICLE 5**

**Les dossiers sont à renvoyer avant vendredi 6 octobre 2017.**

## **ARTICLE 6**

**Tout dossier incomplet ne pourra être pris en compte.**

## **ARTICLE 7**

**En participant au concours le club s'engage, s'il est retenu :**

- > à être présent le jour fixé pour la remise des prix le 16 novembre 2017 dans le cadre de la Journée mondiale de la Tolérance.**
- > à accepter toute communication autour de son image et du projet récompensé (article, photo lauréat.e.s, coordonnées...).**

## **ARTICLE 8**

**Le club s'engage à :**

- > assurer une information lors de parution sur les médias, sur le prix qui leur a été alloué et sur la stratégie des organisateur.trice.s pour promouvoir l'action pendant l'année qui suit.**
- > retourner à la DDCS76, le bilan et l'évaluation des retombées du concours.**
- > afficher sur leur lieu de pratique l'attestation qui sera délivrée le jour de la cérémonie.**

**Pour tout renseignement sur le concours :**

**Direction Départementale Déléguée 76  
"Concours Pour un sport RESPECT en Seine-Maritime"  
27 rue du 74° RI - 76100 ROUEN - Tél. 02 76 27 71 30**

**Contacts des référent.e.s :**

**DDDCS 76 : Chantal NALLET au 02 76 27 71 39 - chantal.nallet@seine-maritime.gouv.fr  
Département 76 : Bruno BRANDEL - Direction Jeunesse et Sport - 02 35 52 64 20 - sport76@seinemaritime.fr**





**CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE  
LA LIGUE INTERNATIONNALE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME  
ET L'UNION NATIONALE DU SPORT SCOLAIRE**

Entre les soussignés

**LA LIGUE INTERNATIONNALE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME (LICRA)** – association loi 1901, dont le siège social est situé 42, rue du Louve 75001 Paris, représentée par M. Roger BENGUIGUI en sa qualité de Secrétaire Général, dûment habilité à l'effet des présentes.

Ci-après désignée « LICRA »

D'une part,

Et

**L'UNION NATIONALE DU SPORT SCOLAIRE (UNSS)** – association loi 1901, dont le siège social est situé au 13, rue Saint-Lazare 75009 Paris représentée par Madame Najat VALLAUD BELKACEM, en sa qualité de Présidente de l'UNSS, dûment habilitée à l'effet des présentes

Ci-après désignée « UNION NATIONALE DU SPORT SCOLAIRE » ou « UNSS »

D'autre part,

## Préambule

**La LICRA** est une des plus anciennes associations antiracistes du monde. Elle est aujourd'hui à la pointe de tous les combats contre le racisme et l'antisémitisme. Indépendante et se plaçant en dehors de tout parti politique et de toute organisation philosophique et confessionnelle, la Licra est l'héritière d'une tradition humaniste et universaliste. Association à but non lucratif, elle a le statut d'organe consultatif auprès des Nations Unies et du Conseil de l'Europe.

Forte de ses milliers de militants et de 62 sections en France et à l'étranger, la Licra œuvre au quotidien pour la défense des valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité.

Forte de la diversité de ses événements sportifs et de la qualité de ses offres de formation, l'UNSS (Union Nationale du Sport Scolaire) avec plus d'un million de licenciés, possède une place prépondérante dans le paysage éducatif et sportif français. Ce dynamisme est lié à l'implication des enseignants EPS qui encadrent avec compétence, les élèves du second degré. L'Union Nationale du Sport Scolaire (UNSS) joue un rôle majeur et reconnu par l'ensemble des partenaires publics et le mouvement sportif. Son projet national de développement du sport scolaire 2102.2016 est le symbole d'un sport scolaire en adéquation avec les attentes et besoins des élèves des collèges et des lycées de France.

**La LICRA et l'UNSS partagent la même conviction selon laquelle la pratique sportive est devenue un outil majeur d'éducation et de prévention auprès des jeunes sur les territoires.**

La LICRA et l'UNSS sont deux structures référentes au sein du paysage sportif et éducatif français :

- **La LICRA** s'appuie sur le sport pour promouvoir la citoyenneté, le vivre ensemble et les valeurs de la république. Sa commission juridique assiste les victimes et les accompagne dans la défense de leurs droits. Elle met en place également des actions de sensibilisation auprès des jeunes et de formation pour les éducateurs sportifs et dirigeants associatifs.
- **L'UNSS** est la fédération sportive scolaire du second degré et participe à l'exécution d'une mission de service public sous la tutelle du Ministère de l'Education Nationale.

## Exposé des motifs

La LICRA compte faire des pratiques sportives, un outil important pour la lutte contre le racisme et l'éducation des jeunes aux valeurs de la République.

L'UNSS compte renforcer la place de la dimension sociale et éducative du sport dans le cadre de ses missions d'organisation et de développement de la pratique d'activités sportives auprès des élèves.

Ceci exposé, les Parties ont convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1- Objet de la convention**

Les deux parties souhaitent développer cette première collaboration par la mise en place d'actions communes pour favoriser la sensibilisation du jeune public licencié de l'UNSS et former ses cadres à la question du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations.

### **ARTICLE 2- Objectifs**

Les objectifs particuliers du partenariat établi entre la LICRA et l'UNSS sont les suivants :

- Valoriser les bonnes pratiques initiées par les acteurs du sport scolaire en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme au moyen des actions et supports de communication de la LICRA
- Améliorer la connaissance des cadres de l'UNSS sur les problématiques liées au racisme, à l'antisémitisme et les discriminations notamment vis-à-vis du jeune public
- Développer des actions de formation et de sensibilisation des acteurs de l'UNSS (dirigeants, cadres, responsables ASS, jeunes officiels...) visant à ce que l'ensemble lutte plus efficacement contre le racisme et l'antisémitisme
- Sensibiliser l'environnement du sport scolaire et en particulier les jeunes licenciés par des actions de communication
- Mettre en place des actions communes entre les directions départementales, régionales de l'UNSS et les 62 sections locales de la LICRA en France.

### **ARTICLE 3- Actions supports du partenariat**

Au regard de ses objectifs, des collaborations seront mises en place par la LICRA et l'UNSS (et leurs représentations locales) notamment dans le cadre :

- Du Prix National Ethique et Sport scolaire de l'UNSS. Ce dernier récompense des projets « citoyens » (en particulier lié au racisme et l'antisémitisme) mises en œuvre à partir du livret « éthique et sport scolaire » au sein des associations sportives des établissements du second degré. La LICRA fera partie du jury national qui proposera les lauréats pour chaque édition. Le lancement du prix national éthique et sport scolaire parrainé par le Sénat se fera dans un établissement REP+ de Vaulx-en-Velin en octobre 2016. C'est dans cette ville que la LICRA a signé une convention liée au plan territorial contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations
- De modules de formation proposés par la LICRA en direction des cadres, professionnels, et jeunes officiels de l'UNSS
- D'actions d'information et de sensibilisation proposées par la LICRA et ses sections à l'occasion des événements, compétitions, challenges et autres événements de l'UNSS et de ses directions départementales et régionales
- Des événements organisés par la LICRA dans le domaine du sport et du vivre ensemble.

#### **ARTICLE 4- Communication**

En vue d'assurer la bonne réussite du partenariat, des actions de communication renforceront les actions mises en place. Ainsi, la LICRA et l'UNSS informeront leurs représentants locaux de la convention mise en place (avec en annexe, les contacts des sections locales de la LICRA et des directions départementales et régionales de l'UNSS), et mentionneront leur partenariat via les supports de communication respectifs (site, réseaux sociaux, newsletter, revue...).

#### **ARTICLE 5 - Budgétisation**

Les aspects budgétaires liée au financement des différents projets communs feront l'objet d'un accord entre les deux parties et figureront en annexe de la présente convention.

#### **ARTICLE 6 – Suivi de la convention**

Pour réaliser l'ensemble de ces projets, les Parties s'engagent à mettre en place un comité de pilotage national comprenant 2 représentants de l'UNSS et 2 représentants de la LICRA. Il s'assurera du suivi et de la bonne conduite du partenariat et à cet effet, il se réunira deux fois dans l'année.

#### **ARTICLE 7- Durée de la convention**

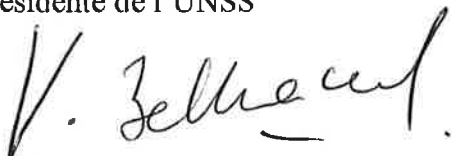
La présente convention a une durée de deux ans renouvelable à partir de la date de sa signature.

Fait à Vaulx en Vélin, le 24 mars 2016

Madame Najat Vallaud Belkacem

Ministre de l'Education nationale,  
De l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Présidente de l'UNSS



Monsieur Roger BENGUIGUI

Secrétaire Général de la LICRA





**CNDS**  
CENTRE NATIONAL  
POUR LE  
DÉVELOPPEMENT  
DU SPORT

Département des  
financements déconcentrés  
- DEFIDEC -

Paris, le **16 DEC. 2016**

**LE DIRECTEUR GENERAL DU CENTRE NATIONAL  
POUR LE DEVELOPPEMENT DU SPORT**

à

**MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE REGION  
MONSIEUR LE PREFET DE MAYOTTE  
MONSIEUR LE PREFET DE SAINT PIERRE ET MIQUELON  
MONSIEUR LE HAUT COMMISSAIRE DE LA REPUBLIQUE EN  
NOUVELLE CALEDONIE  
MONSIEUR LE PREFET, ADMINISTRATEUR SUPERIEUR, CHEF DU  
TERRITOIRE DES ILES WALLIS ET FUTUNA  
MONSIEUR LE HAUT COMMISSAIRE DE LA REPUBLIQUE EN  
POLYNESIE FRANCAISE  
MONSIEUR LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE  
MESDAMES ET MESSIEURS LES DELEGUES TERRITORIAUX  
ADJOINTS DU CNDS**

- Pour information

**MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE DEPARTEMENT  
MONSIEUR LE PREFET DE CORSE**

**MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS TECHNIQUES  
NATIONAUX**

Note N°2017-DEFIDEC-01

**OBJET : Répartition et orientations des subventions de la Part territoriale du CNDS pour l'année 2017**

**Pièces jointes : 8 annexes**

**Cette note a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des orientations et des directives relatives à la Part territoriale du CNDS votées au Conseil d'administration (CA) du 30/11/2016.**

Depuis la réforme de la Part territoriale en 2013, les crédits à mobiliser en faveur des projets associatifs doivent permettre, en 2017, un meilleur accès de toutes et tous à la pratique sportive, notamment par le renforcement des actions engagées dès 2015 et prolongées en 2016 au titre du plan « Citoyens du sport ».

L'année 2017 sera, par ailleurs, l'occasion pour les associations sportives de poursuivre leur structuration pour constituer de véritables vecteurs de cohésion et d'éducation et rassembler la population, via le plan « **Héritage 2024** », autour de la candidature de la France à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2024. Ainsi, des crédits spécifiques supplémentaires sont alloués en 2017 (2 M€), d'une part, pour renforcer les actions développées dans le cadre du dispositif « J'apprends à nager » (1 M€) et, d'autre part, pour encourager les actions développées au titre du « sport / santé » (1 M€). Par ailleurs, et de manière complémentaire, sur la Part nationale (2 M€), des crédits au profit des associations locales permettront de renforcer les actions relevant de l'éducation par le sport<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Se référer à ce titre à la note de service DEFIDEC-02 relative à l'appel à projets national - Mise en place d'actions dans le cadre du plan « Héritage de la candidature de la France à l'organisation des jeux olympiques et paralympiques de 2024 ».

**En 2017, le montant des crédits de paiement (CP) de la Part territoriale du CNDS s'élève à 136,5 M€.**

Cette enveloppe est composée de la manière suivante :

- une part « socle », définie selon les critères de répartition actés lors de la réforme en 2013 ;
- une part correspondant au financement des emplois sportifs qualifiés (ESQ) territoriaux (en convention initiale), répartie en fonction des emplois implantés dans chaque région ;
- une part relative à l'aide complémentaire attribuée à chaque ESQ territorial « Handicap », d'un montant de 5 600 euros ;
- une part pour les mesures développées au titre du plan « Citoyens du sport », pour financer :
  - o les (400) emplois « Citoyens du sport » ;
  - o le dispositif « J'apprends à nager », dont la part est calculée au prorata de la population résidant au sein des quartiers de la politique de la ville (QPV) [50%] et des zones de revitalisation rurale (ZRR) [50%] ;
  - o le développement de la pratique féminine au sein des QPV et des ZRR, dont la part est calculée au prorata de la population résidant au sein des QPV.
- une part pour financer des actions développées dans le cadre du plan « Héritage 2024 » afin de renforcer :
  - o le dispositif « J'apprends à nager », dont la part est calculée au prorata de la population résidant au sein des QPV [50%] et des ZRR [50%],
  - o les actions développées au titre du « sport / santé ».

**Vous trouverez, en annexe I, la répartition détaillée par région des crédits de paiement de la Part territoriale 2017.**

## **I. Les objectifs prioritaires du CNDS en 2017**

### **I-1. Soutenir la structuration du mouvement sportif**

#### **1) La professionnalisation du mouvement sportif**

En application de la stratégie gouvernementale en faveur de l'emploi, notamment des jeunes, les délégués territoriaux veilleront à orienter leurs soutiens prioritairement en faveur de la pérennisation et du développement d'emplois de personnels qualifiés en fonction des besoins observés sur leur territoire. Toutefois, l'accompagnement de structures plus fragiles, particulièrement investies dans les priorités indiquées dans la présente note de service, pourra également être envisagé.

Depuis 2014, le CNDS a mené une action volontariste en faveur du développement de l'emploi sportif. Cet engagement sera pérennisé en 2017 par le maintien du niveau d'accompagnement **fixé à 5 070 emplois**. Le maintien des **400 emplois** « Citoyens du sport » constitue à nouveau une priorité. Il permet de structurer les associations sportives et de diversifier l'offre sportive dans les QPV, notamment dans les quartiers présentant les dysfonctionnements urbains les plus importants et visés en priorité par le programme national de renouvellement urbain (PNRU-arrêté du 29/04/2015).

Il est rappelé, ici, que conformément aux indications de la circulaire DS/B1/12015/93 du 25 mars 2015 relative à l'intégration des enjeux et de la place du sport au sein des contrats de ville, il appartient aux délégués territoriaux de mobiliser le dispositif de droit commun du CNDS afin d'aider au recrutement de 1 000 éducateurs sportifs intervenant dans les QPV d'ici 2017, auxquels s'ajoutent les 400 emplois « Citoyens du sport ». Ces 1 400 emplois sont inclus dans l'objectif global de 5 070 emplois.

**Vous trouverez, en annexe II, la répartition détaillée par région des objectifs 2017 en matière de soutien à l'emploi.**

#### **a) Les « emplois CNDS » et les emplois sportifs qualifiés (ESQ)**

Les règles de gestion du dispositif des « emplois CNDS » (hors emplois « Citoyens du sport ») ont été unifiées : le plafond de l'aide est de 12 000 € par an et par emploi (pour un emploi à plein temps et pour une



année complète). Les décisions afférentes à la durée de l'aide (convention d'une durée maximale de 4 ans), à son renouvellement et à son éventuelle dégressivité sont appréciées localement.

☒ Le financement des ESQ, dont la gestion est assurée au niveau déconcentré, s'effectuera sur la Part territoriale abondée par des crédits complémentaires correspondants au nombre d'ESQ en convention initiale implantés sur le territoire.

Pour les ESQ (hors « Handicap ») dont les conventions initiales sont échues en 2016, il appartiendra aux délégués territoriaux de décider de la pérennisation de leur soutien dans le cadre du dispositif unifié des « emplois CNDS » (durée, montant, éventuelle dégressivité de l'aide à apprécier localement). Ils seront alors à financer sur la Part territoriale (sans abondement de crédits complémentaires).

Pour les ESQ « Handicap », dont les conventions initiales sont échues en 2016 (37 relevant de la fédération française Handisport et 45 relevant de la fédération française de Sport adapté), il reviendra aux délégués territoriaux de maintenir le nombre de postes. Ils seront financés sur la Part territoriale socle. Les délégués territoriaux procéderont, dans ce cadre, à leur évaluation finale. Il leur appartiendra de décider de leur reconduction ou de soutenir un autre poste de la fédération concernée. L'aide est non dégressive, d'un montant de 12 000 € par an et par emploi (pour un emploi à plein temps et pour une année complète) et sur une durée de 4 ans.

Afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à la pratique sportive, et dans un objectif d'inclusion des sportifs en situation de handicap dans les associations sportives valides, il est recommandé de flécher des emplois d'éducateurs sportifs intervenant dans celles-ci.

Afin d'accompagner les délégués territoriaux dans l'évaluation de ces emplois, une grille d'évaluation spécifique est proposée en annexe III. Elle pourra être utilement reprise et adaptée pour procéder à l'évaluation des autres catégories d'ESQ.

L'aide complémentaire attribuée à chaque ESQ « Handicap », d'un montant de **5 600 € pour un an** (pour un emploi à plein temps et pour une année complète) est maintenue. Son financement sera dorénavant effectué sur la Part territoriale. Les enveloppes régionales sont abondées des crédits en fonction du nombre de postes correspondants.

#### *b) Les emplois « Citoyens du sport »*

L'objectif est de maintenir, en 2017, les 400 emplois « Citoyens du sport » créés en 2015 et 2016 (300 en 2015 et 100 en 2016).

Si les crédits spécifiques dédiés à ces emplois ne sont pas consommés en 2017, ils ne seront pas fongibles pour d'autres actions.

#### *c) L'apprentissage*

Il a été décidé, lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, de doubler le nombre d'apprentis dans les champs de l'animation et du sport. L'objectif est de passer ainsi de 3 300 en 2014 à 6 600 en 2017. Le CNDS s'inscrit dans cette démarche depuis 2015.

Afin de développer un projet sportif ambitieux s'appuyant sur la professionnalisation de l'encadrement, les contrats en alternance ont démontré leur pertinence. Aussi, les crédits de la Part territoriale du CNDS pourront être mobilisés sous forme d'une aide aux employeurs de jeunes en contrat d'apprentissage dans le champ sportif et dans les conditions cumulatives suivantes :

- l'association doit être éligible au CNDS (les annexes IV et V présentent respectivement la liste des structures éligibles et la liste des fédérations agréées au 15 décembre 2016) ;
- la subvention est attribuée pour la durée du contrat d'apprentissage et pour deux ans maximum ;
- la formation associée au contrat d'apprentissage doit conduire à une certification figurant à l'annexe II-1 du Code du sport ;
- l'aide se limite aux seules associations qui ne seraient pas financièrement en mesure de recruter sans cette subvention ;

- la subvention est calculée de manière à ce que, après déduction de toutes les aides de droit commun et des aides publiques locales éventuelles (collectivités), un coût résiduel de 300 euros par mois reste à la charge de l'employeur ;
- la subvention est plafonnée à 6 000 euros par an et par contrat d'apprentissage pour une année complète.

Pour 2017, les délégués territoriaux devront être particulièrement vigilants sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. Afin que cela ne soit pas un obstacle à l'étude des dossiers CNDS, ils devront prendre en compte la temporalité des formations ainsi que celle des signatures des contrats d'apprentissage. Il est ainsi recommandé de proposer une seconde commission territoriale à l'automne ou d'établir des processus ne mettant pas en difficulté le bon déroulement de cette modalité.

Le portail de l'alternance du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social présente des informations utiles et notamment une simulation en ligne des salaires et des coûts employeurs relatifs à l'apprentissage : [https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance).

## 2) La formation des bénévoles

La formation des acteurs bénévoles du sport demeure une priorité. En effet, leur investissement constitue la base de l'organisation de la pratique sportive de proximité. L'accompagnement à cette formation est essentiel pour entretenir le vivier des bénévoles qui s'investissent au quotidien. L'appui aux formations « généralistes » (comptabilité, gestion, communication...) et le soutien aux formations aux diplômes d'Etat ne relèvent pas de cette priorité.

### I-2. Réduire les inégalités d'accès à la pratique sportive

La vocation du CNDS est de soutenir le développement du sport pour tous et en tous lieux. Cela passe par une action de correction des inégalités d'accès à la pratique sportive dans les territoires carencés et pour des populations les plus éloignées du sport (public féminin, personnes en situation de handicap, public socialement défavorisé, jeunes...).

Dans ce cadre, les subventions accordées sur la Part territoriale du CNDS visent à :

#### 1) Favoriser une offre d'activités physiques et sportives de qualité, diversifiée, adaptée à tous les publics et équitablement répartie sur l'ensemble du territoire

♦ L'intervention du CNDS vient en appui de la stratégie régionale définie par les services de l'Etat dans la région, notamment dans le cadre des schémas de développement du sport en région. Elle vise à mettre en adéquation l'offre proposée par le mouvement sportif et les besoins des différents publics, en particulier lorsqu'ils sont éloignés de la pratique sportive, en ciblant les territoires les plus carencés et dont le potentiel n'est pas correctement exploité. Une attention toute particulière devra être portée aux Zones de revitalisation rurale (ZRR) et aux Quartiers de la politique de la ville (QPV).

♦ Le soutien aux Projets éducatifs de territoire (PEDI) doit s'inscrire dans cet objectif et prend prioritairement la forme d'une subvention visant le soutien à la création d'emploi(s) (« emploi CNDS »).

♦ La Part territoriale du CNDS pourra être mobilisée, en particulier dans le cadre de partenariats avec les collectivités locales, pour l'acquisition de petits matériels destinés à la pratique sportive des personnes en situation de handicap (hors biens amortissables).

Il revient aux délégués territoriaux de veiller à ce que les porteurs de projet dont les demandes concernent le développement de la pratique sportive en faveur des personnes en situation de handicap soient référencés sur le handiguide des sports.

## 2) Favoriser la pratique sportive des femmes et des jeunes filles au sein des QPV et ZRR

Le développement de l'offre de pratiques sportives pour les femmes et les jeunes filles au sein des QPV et des ZRR sera renforcé, notamment par la mobilisation de moyens supplémentaires spécifiques alloués en 2017 sur la Part territoriale dans le cadre du plan « Citoyens du sport » (1 M€).

Les projets dont les actions sont structurantes et s'inscrivent dans la durée seront à privilégier. Une attention particulière sera portée aux actions qui déclinent territorialement les plans de féminisation fédéraux.

Ces crédits supplémentaires, qui ne sont pas fongibles pour d'autres actions s'ils ne sont pas consommés, n'ont pas vocation à se substituer à ceux alloués au titre de la Part territoriale socle.

### L3 Favoriser l'apprentissage de la natation à travers la mise en œuvre du dispositif « J'apprends à nager »

Le soutien du programme « J'apprends à nager » sera poursuivi et renforcé, notamment par la mobilisation des moyens supplémentaires spécifiques alloués en 2017 sur la Part territoriale dans le cadre des plans « Citoyens du sport » (1,5 M€) et « Héritage 2024 » (1 M€).

Ces crédits supplémentaires ne sont pas fongibles pour d'autres actions s'ils ne sont pas consommés.

Ces dispositifs soutiennent des stages d'apprentissage de la natation et doivent répondre aux critères suivants :

↳ Public visé : sont concernés les enfants entrant en sixième, ne sachant pas nager et résidant prioritairement dans les zones carencées (QPV et ZRR). Les enfants de 6 à 10 ans peuvent également bénéficier de ce dispositif. A cette fin, il conviendra de se rapprocher des établissements scolaires concernés, conformément à la lettre en date du 24 septembre 2015 (DSB2/LV/2015-28) adressée aux Préfets de région et aux Recteurs d'académie par la Ministre de l'éducation nationale et le Ministre chargé des sports. Les actions favorisant l'apprentissage de la natation des enfants en situation de handicap devront faire l'objet d'une attention particulière.

↳ Conditions d'organisation des stages :

- Ils pourront se dérouler pendant les vacances scolaires, les week-ends ou lors des temps périscolaires ;
- La durée minimum devra être de 10 heures et pourra être divisée en séances de 30 minutes à 1 heure selon le niveau et l'âge des enfants ainsi que les conditions de pratique ;
- Le nombre d'enfants ne devra pas excéder 15 par éducateur et par séance, afin de favoriser un meilleur apprentissage ;
- Les séances devront être encadrées par du personnel qualifié ;
- La capacité à savoir nager devra être validée à la fin du stage par la réussite au test Sauv'Nage validé par le Conseil interfédéral des activités aquatiques (CIAA). Cependant, dans certains cas exceptionnels liés au très faible niveau initial des bénéficiaires, il peut être envisagé par l'organisateur des sessions, à la fin du cycle d'apprentissage, de proposer à sa place le test d'aisance aquatique. Vous trouverez, en annexe VI une fiche relative à ce test (arrêté du 9 septembre 2015) ;
- Les stages devront être gratuits pour les enfants.

↳ Les structures éligibles :

- Les structures éligibles aux subventions de fonctionnement de la Part territoriale ;
- Les collectivités territoriales ou leurs groupements<sup>2</sup>.

Il conviendra d'encourager les coopérations entre le mouvement sportif et les collectivités territoriales afin de favoriser l'émergence d'une offre de stages co-organisés.

<sup>2</sup> Le Conseil d'administration du 30 novembre 2016, a décidé d'autoriser, à titre exceptionnel, le CNDS à attribuer des subventions aux collectivités territoriales ou à leurs groupements, dans le cadre du plan « Citoyens du Sport » et du plan « Héritage 2024 », pour soutenir exclusivement des actions s'inscrivant dans le dispositif « J'apprends à nager ».

#### I-4. Promouvoir le « sport santé » sous ses différentes formes

##### **1) Soutien aux actions de promotion du sport comme facteur de santé**

Les délégués territoriaux s'attacheront à promouvoir les activités physiques et sportives comme facteur de santé : le sport pour prévenir, le sport pour accompagner un traitement, le sport pour faire reculer la récidive.

♦ Les plans régionaux « Sport, Santé, Bien-être » fixent le cadre privilégié d'une intervention de qualité pour tous et à tous les âges de la vie. Les actions partenariales et en réseau qui répondent aux objectifs fixés dans ces programmes seront prioritairement soutenues, en coopération avec l'Agence régionale de santé (ARS).

♦ Les manifestations organisées au titre de l'opération « Sentez-Vous Sport » figureront, à ce titre, parmi les actions pouvant bénéficier d'un soutien du CNDS.

♦ Il en est de même pour la mise en œuvre des dispositions qui permettront aux associations sportives d'intensifier leur implication dans l'encadrement des patients atteints d'affection de longue durée (ALD).

Cependant, le soutien apporté par les crédits du CNDS n'a pas vocation à être utilisé pour la mise en place de formations, même expérimentales, destinées à accompagner les médecins dans la prescription d'activités physiques.

##### **2) Soutien à la prévention du dopage et aux antennes médicales de prévention du dopage (AMPD)**

♦ En cohérence avec les objectifs et actions du Plan national de prévention du dopage et des conduites dopantes 2015-2017, les délégués territoriaux veilleront à soutenir des actions de prévention du dopage et des conduites dopantes.

♦ Il convient d'apporter un soutien au fonctionnement des AMPD pour leur permettre d'assurer, de manière pérenne, leurs missions sociales telles qu'elles sont redéfinies dans le cadre de la réforme. Le montant du financement est basé sur les éléments de la convention signée entre l'Etat et les AMPD. Lorsque l'antenne s'est vu confier l'exercice d'une activité spécifique relative à la prévention du dopage, celle-ci sera prise en compte dans l'aide apportée.

##### **3) Un renforcement des actions de promotion du « sport-santé »**

La promotion du « sport santé » est renforcée, par la mobilisation de moyens supplémentaires spécifiques alloués en 2017 sur la Part territoriale dans le cadre du plan « Héritage 2024 » (1 M€).

Les projets doivent répondre aux priorités précitées. Ces crédits supplémentaires, qui ne sont pas fongibles pour d'autres actions s'ils ne sont pas consommés, n'ont pas vocation à se substituer à ceux alloués au titre de la Part territoriale sociale.

#### I-5. Accompagner les actions locales organisées en marge des grandes manifestations sportives

La France accueillera, dès 2017, plusieurs compétitions internationales de premier plan. Elles doivent constituer des leviers de développement de la pratique sportive pour tous et de renforcement de la cohésion sociale, par le sport, dans les territoires.

♦ L'accompagnement des projets qui répondent aux priorités précitées et qui s'inscrivent dans une démarche éducative, citoyenne et durable, associant le plus grand nombre autour des valeurs du sport, devra être poursuivi.

♦ Une attention particulière devra être portée aux projets ayant été labellisés dans le cadre du dispositif national « Tous prêts ».

♦ Par ailleurs et sans préjuger de la décision du Comité international olympique (CIO) à Lima, le 13 septembre 2017, la candidature de Paris à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2024 doit être l'occasion d'inscrire le sport au cœur de notre projet de société.

Cette mobilisation populaire et la construction d'un projet partagé sont deux éléments indispensables à la réussite de Paris 2024. L'Etat et le mouvement sportif participent ainsi à la construction du programme sociétal autour de la candidature. L'héritage des Jeux doit concerner l'ensemble du territoire et toutes les catégories de population, indépendamment du déroulement des épreuves sportives.

Les associations constituent en effet les premiers acteurs susceptibles d'hériter des bénéfices de la candidature de la France à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2024. Les crédits complémentaires issus du plan « Héritage 2024 » et qui feront l'objet d'un appel à projets national, sont une formidable occasion de renforcer la structuration du mouvement sportif notamment sur des actions relevant de la cohésion sociale et de l'éducation par le sport.

## **II. Les objectifs de gestion au titre de 2017**

### **II-1. S'assurer du bon fonctionnement des (nouvelles) commissions territoriales**

L'année 2016 a été celle de la mise en place des 13 grandes régions métropolitaines et de la réorganisation des services de l'Etat. Dans ce cadre, une adaptation de la composition des commissions territoriales du CNDS a été nécessaire au cours du premier semestre 2016.

Il est demandé aux délégués territoriaux de s'assurer de la bonne gestion des commissions territoriales et de procéder en tant que de besoin à la signature de nouveaux arrêtés<sup>3</sup>, notamment en ce qui concerne la désignation des élu(e)s de collectivités territoriales<sup>4</sup>.

### **II-2. Confirmer le pilotage régional du CNDS**

Le renforcement de la régionalisation du pilotage, initié en 2015, sera poursuivi. Sous l'autorité du délégué territorial, l'instruction des dossiers devra être organisée en mobilisant les agents des services régionaux (dont les conseillers techniques sportifs – CTS) mais aussi ceux des services départementaux et devra garantir l'équité de traitement des dossiers sur l'ensemble du territoire régional ainsi que la cohérence du soutien apporté avec la déclinaison territoriale des projets fédéraux de chaque discipline, au regard des priorités de l'établissement.

Cet engagement s'appuiera sur les têtes de réseau régionales (ligues et comités régionaux) qui auront pour mission de définir des plans de développement territorialisés sur la durée d'une olympiade.

Ces plans, pour lesquels le financement sera annualisé, favoriseront la lisibilité de la déclinaison territoriale du projet fédéral et permettront ainsi de faciliter l'identification des clubs porteurs des projets qui bénéficieront des crédits du CNDS.

### **II-3. Poursuivre l'amélioration de l'efficacité du CNDS**

#### **1) le conventionnement pluriannuel en faveur de l'objectif d'accompagnement de la professionnalisation du mouvement sportif**

Compte tenu de la priorité donnée au soutien à la professionnalisation du mouvement sportif et de la volonté de maîtriser les engagements pluriannuels de l'établissement, les délégués territoriaux réserveront la contractualisation de conventions financières pluriannuelles à l'objectif lié à l'emploi et à l'apprentissage.

<sup>3</sup> Se référer, à ce titre, au courriel transmis par le DG du CNDS aux D(R)(D)JSCS, le 17 mars 2016, relatif à l'élaboration des arrêtés de nomination concernant les commissions territoriales du CNDS – annexe VII.

<sup>4</sup> Les 5 associations nationales d'élu(e)s chargées de désigner des représentants des collectivités territoriales dans les commissions territoriales du CNDS n'ont pas encore, pour certaines, transmis l'ensemble des élu(e)s désigné(e)s, et ce, malgré plusieurs saisines et/ou relances par la Direction des Sports.

Les conventions établies devront permettre une évaluation précise des actions, sur des critères et des indicateurs définis à l'avance.

## 2) la priorisation des actions du CNDS

La priorisation des actions du CNDS et notamment des aides au recrutement et à l'emploi d'éducateurs sportifs s'est traduit par une diminution du nombre de bénéficiaires et une augmentation du montant médian des subventions aux clubs. Les délégués territoriaux veilleront à maintenir, en 2017, le niveau atteint pour ainsi contribuer à l'amélioration de l'efficacité du CNDS dans ce type de financement.

Les délégués territoriaux veilleront, par ailleurs, à renforcer la notion de subsidiarité adoptée depuis 2014 et à concentrer les moyens destinés au mouvement olympique et sportif sur des champs d'activités sur lesquels l'intervention des clubs, des ligues et des comités est moins pertinente (formation des dirigeants bénévoles,...). Le montant des concours attribués aux différentes structures devra également prendre en compte le niveau de leurs réserves.

## 3) le maintien du seuil d'aide financière

Le seuil d'aide financière pour un bénéficiaire et par exercice est maintenu à 1 500 € ; il est abaissé à 1 000 € pour les structures dont le siège social se situe en Zone de revitalisation rurale (ZRR). Le site Internet de l'observatoire des territoires permet d'identifier les communes se situant dans ces zones.

## 4) le contrôle de réalité des actions financées

Les délégués territoriaux renforceront le contrôle de réalité des actions financées (contrôle de la réalisation, de l'utilisation des sommes allouées<sup>5</sup>, etc.) par échantillon ciblé, sur la base d'une grille partagée d'indicateurs de risques élaborée au niveau territorial. Cette mission devra être intégrée dans le programme régional d'inspection, contrôle, évaluation.

Avant toute attribution d'une nouvelle aide, les délégués territoriaux s'attacheront à la réalisation d'une procédure d'évaluation quantitative et qualitative des effets de l'action soutenue l'année N-1<sup>6</sup>.

Les délégués territoriaux veilleront à conduire, au sein de leurs services, des actions de contrôle interne portant sur les procédures qu'ils ont établies.

## II-4. Poursuivre les actions en matière de simplification des procédures

Les orientations ministérielles confortent l'action volontariste de l'Etat en matière d'allègement des contraintes administratives pesant sur les usagers et sur les délégués territoriaux et leurs services.

### 1) Utiliser OSIRIS, nouvel outil de gestion des subventions

Les différents chantiers de simplification décidés par le gouvernement engagent les ministères à rationaliser et à mutualiser leurs systèmes d'information dans l'intérêt de l'utilisateur et des services utilisateurs. Il a été décidé, dans ce cadre, de faire converger le système de gestion des subventions du CNDS (ORASSAMIS) vers l'outil interministériel OSIRIS, développé par la Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative (DJEPVA).

Afin de former les agents de l'Etat qui traitent la Part territoriale du CNDS en service déconcentré, des sessions de formation sont programmées entre janvier et mars 2017, dans chaque région. Elles seront menées par les agents du CNDS. A la suite de ces sessions de formation, les services déconcentrés seront amenés, au titre de la reprise des données, à saisir les dossiers pluriannuels en cours dans l'application OSIRIS. Cette étape de saisie sera spécifiquement et particulièrement accompagnée par les agents du CNDS afin de faciliter la prise en main de l'outil.

<sup>5</sup> En cas de reversement d'une subvention, se reporter à la note datée du 23 mai 2016, relative à la « gestion de la Part territoriale - point particulier sur le reversement des subventions », transmise par courriel le 30 mai 2016.

<sup>6</sup> Les services devront s'appuyer sur le formulaire CERFA (15059\*01), intitulé « Compte-rendu financier de subvention ».

## **2) Dématérialiser les demandes de subvention**

La Direction de l'information légale et administrative (DILA), chargée du développement d'E-subvention, a apporté des évolutions fonctionnelles à ce service en ligne. Elles ont été effectuées à la demande et en concertation avec le CNDS, sur la base notamment des bilans transmis par les services déconcentrés en 2016. La nouvelle version d'E-subvention sera mise à disposition des services et des associations fin janvier 2017.

La montée en puissance de la dématérialisation des dossiers se fait, depuis 2014, par catégories d'acteurs : d'abord les ligues, les comités régionaux, les CROS, les comités départementaux, les CDOS et les clubs les plus structurés puis les autres comités départementaux et autres clubs.

Pour 2017, les délégués territoriaux veilleront à ce que l'ensemble des demandes soit effectué via E-subvention. Cette orientation devra être validée par la commission territoriale réunie pour le lancement de la campagne 2017.

## **3) Utiliser un dossier commun de demande de subvention**

Les délégués territoriaux devront utiliser le formulaire CERFA (12156\*04), intitulé «Demande de subvention(s)», pour toutes les demandes de subventions du CNDS.

## **III. Cadre réglementaire et procédures de financement 2017**

Cette partie fait l'objet d'une présentation détaillée en annexe VIII.

## **IV. Bilan de la campagne 2016**

Il est rappelé qu'il revient aux délégués territoriaux de transmettre au CNDS, dans les meilleurs délais le bilan de la campagne CNDS 2016 (qui devait être transmis avant le 30/11/2016) ainsi que les difficultés rencontrées à ce titre.

## **V. Bilan de la campagne 2017**

Les délégués territoriaux feront parvenir, **pour le jeudi 30 novembre 2017 au plus tard**, un bilan de la campagne 2017 de la Part territoriale du CNDS. Ils veilleront, à cette occasion, à faire part à l'établissement :

- de leur analyse des résultats atteints au regard des priorités susmentionnées. Il conviendra, pour chacune d'elles, de mentionner les difficultés rencontrées et les solutions mises en œuvre ;
- des modalités relatives au pilotage régional mises en œuvre ;
- de leurs actions menées en matière de promotion d'E-subvention et des résultats obtenus ;
- du bilan relatif à l'utilisation du nouvel outil de gestion OSIRIS.

Ce bilan, dont un modèle sera transmis ultérieurement, comportera toutes propositions jugées utiles à mettre en œuvre pour renforcer l'efficacité du CNDS autour de ses priorités et faciliter l'atteinte des objectifs de gestion précités.

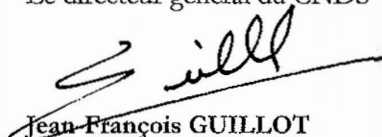
Il est, par ailleurs, demandé aux délégués territoriaux de l'établissement d'engager, dès à présent, la concertation avec l'ensemble des partenaires concernés, mouvement sportif et collectivités territoriales, afin de débiter la campagne de la Part territoriale du CNDS 2017 dès que possible.



Si ce n'est pas déjà fait, il leur appartiendra également de transmettre, dans les meilleurs délais, les arrêtés de composition des commissions territoriales, les arrêtés de délégations de signature<sup>7</sup>, les spécimens de signature correspondants ainsi que tous les documents afférents à la campagne 2017 de la Part territoriale du CNDS (calendriers comprenant notamment les dates des commissions territoriales, règlements intérieurs, comptes-rendus des commissions territoriales,...).

Je vous serais obligé de bien vouloir me faire connaître par écrit les difficultés éventuelles rencontrées dans l'application des dispositions de la présente note.

Le directeur général du CNDS



Jean-François GUILLOT

---

<sup>7</sup> Se référer, à ce titre, au courrier du DG du CNDS daté du 1<sup>er</sup> février 2016, transmis aux ■(R)(D)JSCS relatif à la procédure en matière de délégation et de subdélégation de signature.

**ANNEXES RELATIVES  
A LA PART EQUIPEMENT ET A LA PART TERRITORIALE 2017**

---

Annexe I	Répartition par région des crédits de paiement de la Part territoriale du CNDS en 2017	p 12
Annexe II	Répartition par région des objectifs 2017 en matière d'emplois	p 13
Annexe III	Grille d'évaluation d'un poste ESQ « handicap »	p 14
Annexe IV	Liste des structures éligibles	p 17
Annexe V	Liste des fédérations agréées par l'État	p 18
Annexe VI	Fiche relative au « Test d'aisance aquatique » (arrêté du 9 septembre 2015)	p 21
Annexe VII	Courriel transmis aux D(R)(D)JSCS relatif à l'élaboration des arrêtés de nomination concernant les commissions territoriales du CNDS	p 22
Annexe VIII	Cadre réglementaire et procédures de financement 2017	p 24

## ANNEXE I – 2017

## REPARTITION PAR REGION DES CREDITS DE PAIEMENT DE LA PART TERRITORIALE DU CNDS EN 2017

Région	Part socle	Plan "Héritage 2024"		Plan "Citoyens du sport"			Emplois Sportifs Qualifiés- ESQ		PART TERRITORIALE TOTALE
		Sport / Santé	J'apprends à nager*	J'apprends à nager*	Publics féminins	Emplois Citoyens du Sport	ESQ	Aide complémentaire ESQ Handicap	
Grand Est	10 430 789 €	84 116 €	96 167 €	144 251 €	71 276 €	504 000 €	76 000 €	72 800 €	11 479 399 €
Nouvelle Aquitaine	10 936 212 €	88 489 €	134 084 €	201 126 €	36 630 €	288 000 €	8 000 €	112 000 €	11 804 541 €
Auvergne-Rhône-Alpes	12 772 238 €	103 529 €	94 859 €	142 288 €	75 468 €	558 000 €	19 500 €	78 400 €	13 844 282 €
Bourgogne-Franche-Comté	5 935 480 €	47 869 €	63 383 €	95 075 €	26 575 €	180 000 €	16 000 €	33 600 €	6 397 982 €
Bretagne	4 923 188 €	40 342 €	16 739 €	25 108 €	16 093 €	126 000 €	- €	33 600 €	5 181 070 €
Centre-Val-de-Loire	4 782 064 €	38 800 €	55 275 €	82 912 €	28 779 €	216 000 €	49 000 €	44 800 €	5 297 630 €
Corse	1 156 227 €	9 313 €	8 631 €	12 946 €	2 287 €	18 000 €	- €	- €	1 207 404 €
Île-de-France	18 994 359 €	152 894 €	150 186 €	225 278 €	298 205 €	2 142 000 €	4 000 €	50 400 €	22 017 322 €
Occitanie	10 701 986 €	86 319 €	127 574 €	191 360 €	65 661 €	468 000 €	46 292 €	106 400 €	11 793 592 €
Hauts de France	10 699 618 €	86 016 €	69 286 €	103 929 €	125 331 €	900 000 €	28 000 €	44 800 €	12 056 980 €
Normandie	5 930 069 €	47 833 €	32 829 €	49 244 €	35 763 €	234 000 €	26 000 €	33 600 €	6 389 338 €
Pays de la Loire	5 658 037 €	46 258 €	25 203 €	37 804 €	26 778 €	198 000 €	17 000 €	50 400 €	6 059 480 €
Provence-Alpes Côte-d'Azur	8 804 457 €	70 939 €	61 125 €	91 688 €	96 898 €	702 000 €	7 000 €	50 400 €	9 884 507 €
Guadeloupe	1 877 545 €	15 196 €	3 841 €	5 761 €	7 681 €	54 000 €	- €	- €	1 964 024 €
Martinique	1 622 770 €	13 115 €	2 517 €	3 776 €	5 034 €	54 000 €	8 000 €	5 600 €	1 714 812 €
Guyane	1 289 088 €	10 405 €	28 383 €	42 574 €	22 482 €	162 000 €	- €	- €	1 554 932 €
Réunion	3 534 952 €	28 575 €	15 522 €	23 282 €	30 264 €	216 000 €	8 000 €	5 600 €	3 862 195 €
Mayotte	891 599 €	7 173 €	14 396 €	21 598 €	28 795 €	180 000 €	- €	- €	1 143 561 €
St Pierre & Miquelon	259 561 €	2 097 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	261 658 €
Nouvelle Calédonie	1 306 191 €	10 547 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1 316 738 €
Polynésie Française	986 401 €	7 980 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	994 381 €
Wallis & Futuna	271 977 €	2 195 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	274 172 €
	<b>123 764 808 €</b>	<b>1 000 000 €</b>	<b>1 000 000 €</b>	<b>1 500 000 €</b>	<b>1 000 000 €</b>	<b>7 200 000 €</b>	<b>312 792 €</b>	<b>722 400 €</b>	<b>136 500 000 €</b>




# Engagement citoyen

U 6 / U 9




U 10 / U 13

U 14 / U 19


## Faire adopter un comportement exemplaire

- p 2.20 Saluer les personnes de son environnement 
- p 2.21 Respecter le cadre de fonctionnement collectif 
- p 2.23 Utiliser à bon escient les réseaux sociaux 

## Permettre la découverte des différents rôles et responsabilités dans un club

- p 2.25 Découvrir et assumer le rôle de capitaine 
- p 2.28 Connaître les parcours pour devenir éducateur et arbitre 
- p 2.32 S'impliquer dans la vie de son club 

## Favoriser la mixité et l'acceptation des différences

- p 2.35 S'enrichir de la diversité au sein de l'équipe 
- p 2.36 S'interdire toutes formes de discriminations 

# Je respecte les règles de vie du groupe

U10  
U13

Parce qu'une équipe qui réussit est une équipe soudée, je sais l'importance de me mettre au service du groupe. Dans le cadre de ma pratique en club et en matches, je respecte certaines règles, vis-à-vis des dirigeants de mon association mais aussi de mes coéquipiers.

1

## Je suis assidu et m'entraîne régulièrement :

Je sais l'importance de l'entraînement pour la cohésion et le bien-être de l'équipe. J'écoute mon entraîneur et répond aux questions qu'il pose.

**Par exemple :** Pourquoi l'entraînement est-il important et quels sont ses effets sur le match du week-end ?

2

**Je respecte chacun et j'utilise un langage approprié et poli** lorsque je m'adresse à mon entraîneur, à mes coéquipiers et aux dirigeants de mon club.

3

**Je connais les règles de fonctionnement de mon groupe** qui sont communes à l'ensemble de l'équipe, expliquées en début de saison et régulièrement rappelées.

7

**Je suis à l'écoute du capitaine de mon équipe** qui est le premier relai du coach.



4

## Je connais les conséquences d'une absence :

Je préviens mon Éducateur en temps et en heure en cas d'absence prévisible et lui fournis un motif valable.

J'ai conscience que de trop nombreuses absences peuvent conduire au forfait de l'équipe.

Je communique à mes parents les règles de vie du groupe et les incite à être présents lors de la réunion de rentrée ou à rencontrer mon Éducateur, à la fin d'un entraînement par exemple.

6

**Je connais le barème de sanctions :** en fonction du comportement général, du manque d'assiduité, ou de la propension des joueurs à arriver en retard.

5

## Je suis ponctuel à l'entraînement :

tout retard a des impacts sur le déroulement de l'entraînement.

De plus, en écourtant mon échauffement, je prends davantage le risque de me blesser ou d'entraîner une diminution de ma performance.



U14  
U19

# Utiliser à bon escient les réseaux sociaux

## Constat et enjeux :

Pour de nombreux jeunes, exposer sa vie en ligne (photos, vidéos, commentaires) est une pratique courante. Il est important pour eux comme pour le club de savoir fixer des limites afin que la réputation de tous soit respectée.



Mission de l'éducateur :

**Sensibiliser et responsabiliser les jeunes sur les conséquences de leurs publications sur internet (image, caractère permanent...)**



## Actions à mettre en place :

- Mettre en valeur sur son site internet l'ensemble des équipes et des membres qui les composent.
- Rendre compte des matches du week-end, avec la possibilité de valoriser les performances de certains joueurs.

## Propositions de messages clés :

- « Le respect des adversaires, éducateurs ou arbitres, c'est sur le terrain, mais également en dehors, y compris sur internet. En cas de dérive, comme par exemple des insultes, le risque de sanction existe »
- « Un contenu mis en ligne une fois, y restera pour toujours. Il n'est jamais vraiment possible de savoir qui a vu ce contenu, comment il a été interprété ou de quelle manière il peut être réutilisé »

## Fiche de référence :

« Le respect : sur le terrain et sur Internet »

Recommandations :

Faire passer ce message au début d'un entraînement  
Distribuer la fiche de référence aux parents

Service : la ligne d'accueil Net écoute est disponible gratuitement de manière anonyme et confidentielle du lundi au vendredi de 9h à 19h  **0 800 20 00 00**

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

# Le respect : sur le terrain et sur internet

U14  
U19

**Je reste "fair-play" :** en partageant mes résultats de matches avec mes coéquipiers sur les réseaux sociaux, je veille toujours à garder un esprit sportif et une attitude "fair-play".

**Je me protège :** Je sécurise mes comptes (surtout celui de ma messagerie) en créant un mot de passe différent à chaque fois et en mélangeant des chiffres et des lettres.

*Exemple : Mot de passe 06\*cITRon3*

**J'utilise les paramètres de confidentialité :** je peux choisir qui peut voir mes commentaires et/ou photos sur les réseaux sociaux [cadenas] ou [roue] ou « aide ».

**Je joue collectif :** respecter les autres sur les réseaux sociaux, c'est aussi un devoir, comme sur le terrain : mes adversaires, mes éducateurs, mes partenaires et également les arbitres.

**Je préserve mon image et celle des autres :**

Je réfléchis avant de publier des photos et/ou commentaires sur les réseaux sociaux. Les informations que je laisse sur internet deviennent publiques et souvent indélébiles.

En publiant un message, une photo ou un commentaire en ligne, je ne peux pas vraiment savoir qui va les lire ou comment cela peut être compris par les autres. Pour protéger mon image et celle des autres, je ne fais pas en ligne ce que je ne ferais pas sur le terrain.







U6  
U9

# S'enrichir de la diversité au sein de l'équipe

## Constat et enjeux :

Le football doit développer le sens du collectif et de la solidarité, mais il peut aussi constituer un cadre d'exclusion et de discriminations (racisme, sexisme, homophobie, rejet d'une religion, ...). La force et la réussite d'une équipe résident dans sa diversité et dans le fait que le groupe accepte cette diversité.

“

Mission de l'éducateur :

**Faire du club un lieu de convivialité et de solidarité,  
au sein duquel les comportements ou propos discriminatoires  
sont proscrits**

”

## Actions à mettre en place :

- Organiser un tournoi de football sur le thème de la mixité.
- Mélanger les filles, garçons, les âges au sein des équipes etc...
- Procéder à un tirage au sort pour déterminer la composition des équipes.

## Proposition de messages clés :

« On juge les autres sur ce qu'ils font, pas sur ce qu'ils sont. On est tous différents et on est tous égaux : nos différences sont une force pour l'équipe »



# S'interdire toutes formes de discriminations

U10  
U13

## Constat et enjeux :

Il est important de rappeler que la force et la réussite d'une équipe résident dans sa diversité. Le partage, la convivialité, l'émotion se manifestent chaque semaine sur les terrains de football et l'on doit faire du club, de l'équipe, une véritable école du « bien vivre ensemble ».

“

Mission de l'éducateur :

**Bannir toute forme de discrimination au sein de son équipe,  
à l'encontre des adversaires et de l'ensemble  
des acteurs du football**

”

## Actions à mettre en place :

- Interdire tous les commentaires discriminants (couleur de peau, religion, sexe...).
- Demander à ses joueurs, victimes de propos racistes, d'alerter immédiatement l'arbitre sans répondre aux provocations.
- Rappeler à ses joueurs que les discriminations sont passibles de poursuites judiciaires.

## Fiche de référence :

« Les 8 clés pour la diversité »

Recommandation :  
Fiche à distribuer aux joueurs et aux parents

# Les 8 clés pour la diversité

U10  
U13

La force et la réussite d'une équipe résident dans sa diversité et dans le fait que le groupe accepte cette diversité. Les discriminations – racisme, sexisme, homophobie, rejet d'une religion ou d'un handicap- n'ont pas leur place dans le sport !

**1** **L'insulte est par nature discriminatoire.** Elle est prohibée par la loi et par les règlements. Et le stade n'échappe pas à cette règle.

**2** **Quand on veut être respecté, il faut avant tout respecter l'autre** et ça commence par lui parler correctement.

**3** **Le foot est une école de la vie :** on apprend à composer avec les richesses, les compétences et les différences de chacun de ses coéquipiers.

**4** **La diversité d'une équipe renforce le plaisir du jeu et le sens du collectif :** il y a une place pour tous dans une équipe de foot.

**5** **Il ne faut pas laisser les insultes et les préjugés s'installer dans notre langage,** sur le terrain comme en dehors.

**6** **Je maîtrise mes gestes comme mes paroles :** je dois garder à l'esprit qu'une parole peut être blessante pour quelqu'un.

**7** **L'humour n'est jamais une excuse pour tenir des propos insultants.**

**8** On peut toujours exprimer son mécontentement ou sa déception, **tout en respectant ses adversaires, ses coéquipiers, les arbitres ou les éducateurs.**





# HARTE ÉTHIQUE

**LA FÉDÉRATION SPORTIVE ET CULTURELLE DE FRANCE FONDE SES OBJECTIFS ÉDUCATIFS ESSENTIELLEMENT SUR L'OUVERTURE, LE RESPECT, L'AUTONOMIE, LA SOLIDARITÉ ET LA RESPONSABILITÉ.**

**La Fédération cherche à répondre positivement à la question : « vers quel homme, par quels chemins ? » :**

- Un homme, une femme qui se réalise avec les autres.
- Un homme, une femme qui respecte toujours les personnes, qu'elles soient partenaires, adversaires, arbitres ou juges.
- Un homme, une femme qui dans la rencontre, s'inscrit dans le respect de soi-même, des autres et des règles communes, écrites ou non (fair-play).

- Un homme, une femme qui ne cherche pas d'abord le résultat et ne s'appuie pas seulement sur les techniques. Ces dernières ne sont pas secondaires mais secondes.
- Un homme, une femme en recherche de sens (signification, direction et sage utilisation des cinq sens) au nom des convictions qui l'animent.

**CELA SUPPOSE OUVERTURE, PARTAGE, RESPECT, ATTENTION À SOI ET AUX AUTRES, ACCEPTATION DE NE PAS GAGNER À TOUT PRIX, DISPONIBILITÉ ET PRÉSENCE DE LA PART DES DIRIGEANTS, DES TECHNICIENS ET DE TOUS LES ÉDUCATEURS.**





## I CHARTE ÉTHIQUE

---

### **CELA SUPPOSE DONC AUSSI DES ATTITUDES CONCRÈTES ET PARFOIS DES CHANGEMENTS DE COMPORTEMENTS :**

#### **Du côté des adhérents et des participants sportifs, culturels et socio-éducatifs :**

- Être respectueux de soi-même, des autres, des règles du jeu et des institutions sportives et culturelles.
- Rester maître de soi en toutes circonstances, préservant sa santé, son intégrité physique et psychologique.
- Respecter tous les acteurs qui interviennent dans les rencontres.
- Rester solidaire des autres qu'ils jouent avec soi ou contre soi.
- Refuser toute discrimination et favoriser l'égalité des chances de tous. S'interdire toute forme de violence.
- Rejeter toute tricherie pour gagner.
- Respecter les locaux et le matériel mis à disposition.
- Accepter les décisions de l'arbitre ou du juge, même lorsque celui-ci semble se tromper.
- Rejeter la consommation de toutes drogues légales ou illégales.



#### **Du côté des responsables (dirigeants, organiseurs, éducateurs entraîneurs, juges, élus et parents) :**

- Chercher à mettre en valeur chacun, avec une attention particulière aux plus faibles ou aux plus fragiles.
- Promouvoir les cinq piliers du projet éducatif (ouverture, respect, autonomie, responsabilité et solidarité).
- Respecter ses engagements, conscient des conséquences pour tous de tout manquement à la parole donnée.
- Rester conscient de la portée des paroles, s'interdire en particulier les propos discriminants. Se rappeler également que, parfois, la moquerie est une violence.
- Inciter à participer à la protection de l'environnement et au développement durable.
- Respecter l'éthique de la FSCF en faisant vivre ses valeurs.
- Associer les parents, voire les spectateurs à la démarche éthique de la fédération.