



L'APPROCHE GENRE DANS LE TRAVAIL ASSOCIATIF





Fiche pratique

L'approche genre dans le travail associatif

● Mode d'emploi

Cette fiche pratique est divisée en deux parties :

Partie 1 : comprendre le genre

Sous forme d'une Foire aux questions, cette première partie va vous donner les informations de base et les définitions pour comprendre ce qu'est le genre et surtout, pourquoi parle-t-on d'approche genre dans le milieu associatif¹

Partie 2 : le genre en pratique

Dans cette deuxième partie, il vous sera présenté les différentes étapes pour intégrer le genre dans vos pratiques, avec pour chaque étape, un ensemble d'actions que vous pouvez réaliser.

Les actions peuvent être ponctuelles, donc à programmer; ou durable, donc à intégrer.

¹ A chaque fois qu'on utilise l'expression "milieu associatif" dans ce document, on parle de manière générale de l'ensemble des organisations à but non lucratif : associations, clubs, collectif bénévole...etc.

Partie 1 :

Comprendre le genre

● Le genre, c'est quoi ?

Le genre, les études de genre ou l'approche "genre", est un concept sociologique qui signifie "étude des rapports entre les hommes et les femmes"²

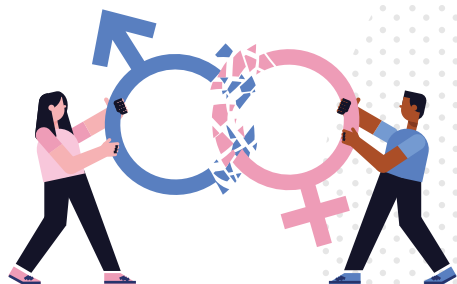
Autrement dit, quand on parle de "genre", on va parler de la place des hommes et des femmes dans une organisation, des rapports entre eux et des écarts qui les séparent.

● En quoi ça me/nous concerne ?

Si vous êtes un groupe de jeunes dans une organisation de jeunesse (association, club, collectif...), vous êtes automatiquement concernés par la question du genre.

A partir du moment où vous êtes un groupe, vous êtes forcément confrontés à des questions liées à la place des hommes et des femmes et aux rapports entre eux.

Ceci concerne même si vous êtes un groupe 100% féminin ou masculin. C'est expliqué plus bas.



² <http://www.adequations.org/spip.php?article1515>



● Pourquoi parler du genre ?

Parce que nous vivons dans des sociétés où les hommes et les femmes sont vu.es, considéré.es et traité.es différemment. A partir du moment où cette différence est réelle, on ne peut pas l'ignorer.

Dans la majorité des sociétés, les différences de genre provoquent des inégalités et c'est souvent les femmes qui souffrent de ces inégalités.

Parler du genre, le prendre en considération, c'est donc faire attention à ces inégalités, pour offrir aux femmes et aux hommes des chances égales d'accès aux droits et aux services ainsi que les mêmes conditions de travail.

● J'entends souvent parler de mixité, de parité, d'égalité... c'est quoi le lien ?

Effectivement, dans l'univers du genre, il y'a souvent des notions et des mots-clés qui reviennent. On va les passer ensemble en revue :

La mixité

On parle de mixité quand les hommes et les femmes se mélangent de manière naturelle dans un espace. Une association mixte est donc une association où peuvent adhérer aussi bien les hommes que les femmes.

Exemple :

A l'association SIDRA, on peut trouver des adhérents et des adhérentes, des salariés et des salariées, des bénévoles hommes et femmes. Le bureau de l'association est composé d'hommes et de femmes... L'association SIDRA est une association mixte.

Contre-exemple

La collectivité féministe est un collectif de défense des droits des femmes. Seules les femmes ont le droit de faire partie de ce collectif.

La collectivité féministe est un collectif non mixte.

L'égalité

L'égalité, c'est garantir que les hommes et les femmes sont traités exactement de la même manière. Ils ont les mêmes devoirs et bénéficient des mêmes droits.

Dans une association, on parle d'égalité si les femmes et les hommes peuvent tout faire pareil : participer à des actions, avoir accès à des postes, prendre des responsabilités, cotiser...etc.

L'équité

L'équité, c'est de prendre en compte l'environnement et les contraintes pour garantir l'égalité. Être équitable, c'est répartir les droits et les devoirs de manière pas forcément égales, mais qui permettent de réduire les inégalités.

Exemple :

Durant le ramadan, les femmes qui gèrent des foyers peuvent négocier des réductions de leurs horaires de travail pour pouvoir s'occuper de leurs familles. En prenant en compte la charge de responsabilité supplémentaire de ces femmes, accorder cette réduction est une mesure "équitable".



La parité

La parité, c'est le fait de veiller à ce que la représentation des hommes et des femmes soit exactement égale.

Une association "paritaire" est une association où le nombre d'adhérents est égal au nombre d'adhérentes.

La parité est parfois considérée comme une mesure qui favorise l'égalité et l'équité.

L'action positive³

On parle d'action positive, lorsqu'on favorise un profil par rapport à un autre, lorsque celui-ci est issu d'une catégorie sociale défavorisée subissant des injustices.

Dans l'approche genre, l'action positive consiste donc à privilégier un profil féminin à un profil masculin (ou le contraire) alors que les deux profils sont équivalents par rapport à d'autres critères.

L'action positive est également une mesure qui est parfois pratiquée pour favoriser l'équité et pour réduire les inégalités.

Exemple :

Pour deux candidatures à un poste de chef de projet, si on a deux finalistes que rien d'autre ne différencie, on peut choisir par défaut la femme en appliquant une approche genre.

³ Le terme «discrimination positive» est aussi souvent employé pour décrire « l'action positive »

Ceci peut être décidé pour diverses raisons :

- La mixité : il n'y a que des salariés hommes
- La parité : il commence à y avoir plus d'hommes que de femmes
- L'équité : on considère que le candidat masculin peut facilement obtenir un emploi ailleurs alors que dans le cas de la femme, c'est plus difficile

Dans cet exemple, si on applique l'égalité de manière stricte, le critère du genre n'entre pas en compte et on va regarder d'autres facteurs pour choisir.

● **Quand est-ce qu'il faut se soucier du genre ?**

Dans un monde fortement inégalitaire vis-à-vis des femmes⁴, une organisation qui aspire à améliorer la société doit constamment prendre en compte l'approche genre.

Car à partir du moment où la société est de tendance inégalitaire, si on ne fait rien, les femmes seront désavantagées, ou l'inverse. Plus on ignore la situation, plus on favorise l'émergence d'une société où il y a une séparation et injustice entre les hommes et les femmes.

Sinon, voici quelques indicateurs d'alerte :

- Vous êtes un groupe non mixte
- Il y a une forte prépondérance d'un genre par rapport à un autre
- Vous avez du mal à mobiliser et à fédérer l'un des deux genres
- Vous avez des difficultés à travailler sur le terrain avec certaines catégories sociales
- Seuls les hommes, ou seules les femmes, se portent volontaires pour prendre des responsabilités au sein de l'organisation

⁴ Global Gender Gap Report - Forum Economique Mondial : <https://fr.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>



Partie 2 :

Le genre, en pratique

Vous êtes convaincus de l'importance d'intégrer l'approche genre dans votre quotidien associatif ?

Voici les pratiques les plus courantes que vous pouvez introduire dans votre organisation:

Attention

Tout changement passe par la concertation. Un changement dans une organisation génère un phénomène appelé "la résistance au changement" qui pousse le groupe à rejeter les nouvelles mesures. Il est donc important de procéder par étapes et de toujours ouvrir un débat et un dialogue en interne, avant de décider quoi changer et comment.

1- Observer analyser et récolter

A minima, il est important de prendre conscience de la place du genre dans votre organisation et dans vos activités.

Actions à réaliser :

- Compter le nombre d'adhérents par sexe : y a-t-il un déséquilibre ?
- Organiser une réunion ou un atelier pour remplir le tableau suivant ⁵

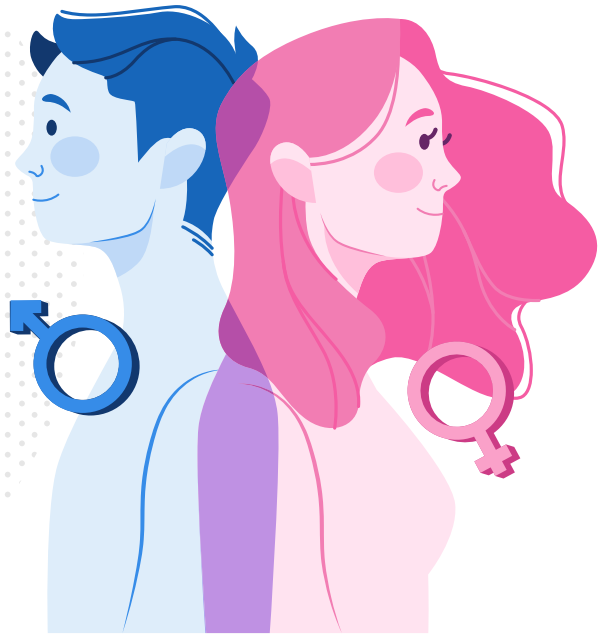
⁵ Pour que cette analyse soit plus efficace, il faut la faire un temps T, ou sur une certaines période.

	Présence Y'a-t-il plus d'hommes que de femmes ? L'inverse ? Equilibre ?	Visibilité Lequel des deux genres est le plus visible ? Qui parle au nom de l'organisation ? Qui apparaît le plus sur les photos, les vidéos ?	Responsabilité Les tâches et les responsabilités sont-elles attribuées équitablement ? Est-ce que certaines tâches sont systématiquement prises par un genre plutôt que l'autre ? ⁶
Adhérents			
Bénévoles lors des activités			
Bénéficiaires			
Bureau/ Coordination/Conseil d'administration			
Salariés			

Actions à intégrer

- Lors de réunions, compter le nombre de participants et des participantes
- Dans les comptes-rendus des activités et des projets, mettre en valeur le nombre de participant.es ou de bénéficiaires femmes et hommes.

⁶ Ce sont des questions généralistes auxquelles on peut ajouter : qui décide ? qui prend les décisions les plus importantes ? qui bénéficie des formations ? qui participe aux événements au nom de l'organisation ? Beaucoup d'observations peuvent surgir, parfois assez surprenantes.



Bonnes pratiques

Dans les feuilles d'émergence de plusieurs ONG, il y'a un colonne "Genre" qui permet ainsi de compter le nombre de participants et le nombre de participantes.

Lorsque, à la suite de plusieurs activités, on constate un déséquilibre (par exemple : le nombre d'hommes présents dépasse largement celui des femmes), l'organisation commence à se poser des questions.

Bonnes pratiques

Certains bailleurs de fonds, dans leur modèle de rapports narratifs, demandent des chiffres concernant les bénéficiaires et les tableaux ont des colonnes par âge, mais aussi par genre. Ceci pousse le porteur de projet à observer la différence dans ses publics cibles.

Comme nous l'avons vu plus haut, la parité peut-être un outil pour lutter contre les inégalités et réduire les écarts dus aux différences de genre. Si vous considérez que vos activités peuvent s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes (exemple : formation en gestion de projet), il est donc important que dans les bénéficiaires il y ait autant d'hommes que de femmes.

Actions à réaliser :

- Inscrire la parité comme valeur dans votre règlement intérieur
- Réfléchir à un ensemble de mesures et de pratiques pour garantir et encourager la parité⁷

Actions à intégrer :

- Poser systématiquement la question "est-ce que c'est paritaire ?" dès qu'on veut constituer un groupe (équipe de projet, bénéficiaires...)

Attention !

La parité n'est pas une science exacte, ni un problème mathématique. C'est juste une pratique à garder en tête et à intégrer dans le temps. Méfiez vous des mesures strictes qui peuvent devenir contre-productives.

Contre-exemple

Une association de jeunesse a adopté la parité comme règle non négociable. Ainsi, si le nombre d'hommes dépasse le nombre de femmes parmi les adhérent.es, l'association n'accepte plus d'adhésions masculines jusqu'à rétablir l'équilibre.

Malheureusement, quand un bilan plus global a été effectué, il s'est avéré que les postes de responsabilité (chef de projet, secrétaire général, coordinateur d'activité...) étaient tous occupés par des hommes. La parité n'est pas qu'une question de nombres.

⁷ Par exemple, si un.e responsable d'activité constitue une équipe de bénévoles paritaire, il faut valoriser cela et féliciter la personne lors de l'évaluation de l'activité



3 - Encourager la participation des femmes

Personne n'est à l'abri d'une discrimination, mais en Algérie, ce sont bel et bien les femmes qui sont le genre défavorisé⁸, ce qui fait des femmes les grandes invisibles du mouvement associatif.

Voici les facteurs qui empêchent les femmes algériennes à s'impliquer davantage dans l'action associative⁹ :

- Les restrictions horaires : beaucoup de femmes, notamment les jeunes étudiantes, n'ont pas la liberté de rester en dehors du domicile familial au-delà d'une certaine heure

⁸ Une synthèse de la situation en Algérie préparée par le Ligue Algérienne des Droits de l'Homme en vue de préparer le travail de la rapporteure des Nations Unies : <https://www.genreenaction.net/La-violence-contre-les-femmes-en-Algerie.html>

⁹ Ceci n'est pas le résultat d'une étude, mais de propos recueilli dans le cadre de discussions avec des femmes impliquées dans le milieu associatif

- **La méfiance des parents/maris** : par souci de sécurité, les parents et les maris se méfient souvent des clubs et des associations, surtout si leurs adhérents sont majoritairement des hommes

- **Les lieux de rencontre** : les locaux de certaines organisations sont situés dans des endroits où les femmes ne se sentent pas à l'aise, ou en sécurité. Parfois, l'organisation ne dispose pas de local et organise ses réunions dans des cafés ou dans des domiciles privés

- **Le harcèlement** : le harcèlement des femmes par les hommes peut être un phénomène courant¹⁰

Pour encourager la présence active des femmes dans votre organisation, il faut donc voir si ces problématiques existent et leur trouver des solutions. Il est également possible d'être proactif et, au moment de créer l'organisation, mettre en place des mesures préventives


Actions à réaliser :

- Animer un focus group avec les femmes de votre organisation : "Quels sont les obstacles et les freins qui vous empêchent de participer pleinement à nos activités ?"

- Choisir des lieux de travail qui soient aussi bien adaptés aux hommes qu'aux femmes selon le contexte social de l'organisation

- Désigner un référent ou une référente chargé.e de l'accueil et de l'orientation des adhérentes et du dialogue avec leurs proches, une personne qui soit digne de confiance et qui a de bonnes capacités de communication

¹⁰ Une synthèse de la situation en Algérie préparée par la Ligue Algérienne des Droits de l'Homme en vue de préparer le travail de la rapporteure des Nations Unies : voir point 6

- 
- Inscrire dans le charte ou dans le règlement intérieur des clauses qui éliminent toute forme de harcèlement ou d'agression verbale ou autre faite à l'encontre des femmes¹¹
 - Créer un "safe space" pour les femmes de l'organisation
 - Revoir et adapter les horaires de travail, des réunions, des rencontres et des activités
 - Organiser des ateliers mixtes sur le genre et les stéréotypes

Actions à intégrer :

- Pratiquer l'action positive¹² lors de la répartition des tâches
- Lorsque des mesures égalitaires sont au désavantage des femmes, trouver des mesures d'équité
- Créer des espaces sécurisés (safe space) dédiés aux femmes. Un safe space est un espace-temps, qui peut prendre différentes formes (rdv hebdomadaire, rencontre ponctuelle, activité classique se déroulant dans un lieu différent...) et où les membres femmes de l'organisation peuvent se sentir en sécurité et s'exprimer en toute liberté. C'est à elles de décider si elles souhaitent y intégrer des hommes ou pas.

¹¹ On est tentés de dire que le règlement intérieur prévoit déjà de sanctionner les agressions. C'est vrai. Mais l'approche genre, c'est justement d'explicitier de manière spécifique les cas liés aux inégalités. Certaines agressions ou comportements sont spécifiques aux relations hommes-femmes, si on ne les identifie pas, on ne peut pas lutter contre.

¹² Affirmative action

Conclusion :

Un jeu d'équilibriste

L'approche genre consiste essentiellement à la mise en place progressive d'un ensemble de mesures.

Lorsque les mesures provoquent l'effet inverse, il faut les inverser. Tout est question de dosage, ce qui fait de l'approche genre une quête constante de recherche de l'équilibre.

Cet équilibre garantit à tout individu d'être un.e membre entier.e du groupe, sans ressentir de la discrimination ou une mise à l'écart. Pas d'avantager les femmes sur les hommes, ni de créer des organisations ou tout est 50/50.

Pour aller plus loin

Votre organisation souhaite renforcer davantage sa réflexion sur le genre ?

Vous souhaitez peut-être installer une vraie politique du genre ? Animer des débats et des ateliers sur le sujet ?

Vous trouverez des ressources dans la page annexe des fiches pratiques sur la plateforme Sharek : www.sharek-algerie.com/ressources/annexe

Cette fiche pratique a été élaborée dans le cadre du programme d'appui aux organisations de jeunesse SHAREK, porté par l'association SIDRA avec l'appui de l'Union européenne. Elle a été rédigée par Sami Loucif, expert consultant auprès de l'association SIDRA, en étroite concertation avec les organisations de jeunesse bénéficiaires du programme. Cette fiche pratique transversale est un numéro spécial qui fait suite à une série de dix fiches thématiques sur la gestion associative, formulées avec une approche ludique, dans un format synthétique sur la base des besoins exprimés par les organisations de jeunesse. Toutes les fiches pratiques sont disponibles en format électronique sur la plateforme www.sharek-algerie.com

Fiche 1: Les différentes formes d'engagement citoyen

Fiche 2: Les étapes de création d'une association

Fiche 3: Comment animer une équipe ?

Fiche 4: Animer une concertation

Fiche 5: Comment valoriser le bénévolat ?

Fiche 6: Les TIC au service de l'organisation interne

Fiche 7: Comment répondre à des appels à projets ou déposer des demandes de financement ?

Fiche 8: Comment élaborer un budget ?

Fiche 9: Comment réussir le démarrage d'un projet ?

Fiche 10: Comment augmenter la visibilité d'une activités ?

Fiche pratique numéro spécial : L'approche genre dans le travail associatif

Fiche pratique numéro spécial: l'approche inclusive des PSH dans le travail associatif

ASSOCIATION SIDRA

Tel : 0560 726 586

Email: sidra.algerie@gmail.com

Site web: www.sidra.dz

Copyright Association SIDRA 2020 © Tous droits réservés



Avec l'appui de
l'Union Européenne