

Verbands-Management (VM)

Fachzeitschrift für Verbands- und Nonprofit-Management



VM 3/21

Isabelle von Muralt

La place des femmes dans le domaine associatif

Verbands-Management, 47. Jahrgang, Ausgabe 3 (2021), S. 52-57.

Herausgeber:	Verbandsmanagement Institut (VMI) Universität Freiburg/CH (www.vmi.ch)
Redaktion:	Luisa Wagenhöfer
Layout:	Luisa Wagenhöfer / media f SA
Titelfoto:	Dominik Wunderli
Fotomaterial:	Thema «Frauen in NPO»
ISBN:	978-3-909437-62-7
ISSN:	1424-9189
Kontakt:	info@vmi.ch

Die Zeitschrift VM erscheint dreimal jährlich in den Monaten April, August und November.

Abdruck und Vervielfältigung von Artikeln und Bildern, auch auszugsweise oder in Abschnitten, nur mit Genehmigung des Herausgebers.



La place des femmes dans le domaine associatif

Isabelle von Muralt

La demande pour rédiger cette chronique est arrivée dans notre boîte mail le 14 juin 2021 : 30 ans après la première grève des femmes, 50 ans après le droit au suffrage féminin... Mais ce jour-là, sur les banderoles des manifestantes, on constatait que la situation des femmes dans la société n'avait pas énormément évolué : inégalités salariales, paupérisation des femmes à l'âge de la retraite, sous-représentation dans les postes à responsabilité (comités de directions, politique), violences domestiques ... Mais qu'en est-il dans le monde associatif ? En référence à la définition d'une association comme lieu d'innovation sociale, de participation citoyenne, d'inclusion et de recherche du bien commun de tout·e·s les citoyen·nes quel que soit leur genre, on serait tentés de penser que les stéréotypes et les mécanismes du pouvoir dans le tiers secteur sont moins discriminants à l'égard des femmes.

Les statistiques et les recherches sur la question du genre dans le monde associatif étant rares, nous nous référons à la dernière enquête de la Société Suisse d'Utilité Publique¹ pour avancer que les stéréotypes et les inégalités de genre persistent au-delà des frontières entre la sphère privée et professionnelle, entre le travail rémunéré et non-rémunéré ou entre l'action politique et citoyenne.

Prenant comme source les chiffres relatifs au bénévolat formel, défini comme le travail bénévole non-rémunéré effectué dans le cadre d'associations et d'autres organisations à but non lucratif, nous pouvons en effet constater que l'engagement des femmes dans le domaine associatif se situe dans la prolongation du rôle qui leur est traditionnellement dévolu, que ce soit dans la sphère professionnelle ou privée (proches aidants).

On remarque que « les femmes et les hommes ne s'impliquent pas dans les mêmes domaines. Les hommes sont nettement majoritaires dans les partis politiques, les services à la population, les groupes d'intérêts et les clubs sportifs. Les femmes s'impliquent davantage dans les conseils des parents, dans les communautés religieuses, ainsi que dans les organisations socio-caritatives. »² Les hommes sont légèrement plus nombreux à occuper des fonctions électives ou à titre honorifique au sein d'associations ou d'organisations et « assument plus souvent les tâches de direction, mais aussi de réseautage, de défense d'intérêts, de représentation, de recherche de fonds ou encore de conseil à des organisations. Les femmes, en revanche, sont plus fortement représentées dans les prestations d'aide à des personnes, la garde d'enfants et le conseil et l'accompagnement de personnes. »³

Il est intéressant de relever également la question des indemnisations qui reflète elle aussi les mêmes déséquilibres.



Barbara Blanc (Pfadiname: Fiffan), Co-Präsidentin der Pfadibewegung Schweiz

Foto: Thomas Hirt

bres que dans le domaine professionnel. Ainsi, les statistiques montrent que les femmes sont aussi souvent indemnisées que les hommes, mais que la compensation qu'elles reçoivent est plus fréquemment non-monnaire. Lorsqu'elles reçoivent des indemnités monétaires, leur montant est nettement moins élevé que celui des hommes.⁴

Quelle reconnaissance pour l'engagement informel des femmes ?

Les stéréotypes liés au genre sont encore plus visibles dans le domaine du bénévolat informel, défini comme l'engagement volontaire et non-rémunéré hors des associations et organisations, tels que la garde d'enfants, les soins ou l'accompagnement de personnes, l'entraide de voisinage ou les coups de mains dans le cadre d'un événement ou d'une fête. On y recense en effet 52 % de femmes contre

39 % d'hommes.

Autre aspect révélateur d'un déséquilibre de genre, on remarque d'une part que les hommes qui font du bénévolat sont plus fréquemment soutenus par leur employeur que les femmes, et d'autre part que le bénévolat formel jouit de plus de reconnaissance au sein des entreprises que le bénévolat informel.⁵

Or ces activités informelles indispensables et essentielles à l'équilibre sociétal qui ont été mises en exergue lors du premier confinement sont principalement réalisées par des personnes retraitées, et, majoritairement des femmes. Peu reconnues, elles se déroulent dans les coulisses du secteur santé-social et à défaut de valorisation sociale, les bénévoles qui les réalisent trouvent leur motivation dans la volonté d'aider, le fait de se réunir avec d'autres, le sentiment d'être utile, les possibilités d'épanouissement personnel et d'élargissement

de leurs connaissances et compétences.

Étant donné le nombre considérable d'heures de travail que ces activités de soins à autrui exigent, elles ne peuvent habituellement pas être effectuées par des personnes qui travaillent à plein temps. Ce constat est à mettre en perspective avec le pourcentage plus important de femmes qui travaillent à temps partiel, le phénomène de paupérisation des femmes à la retraite, ainsi qu'à la surcharge et l'épuisement liés au cumul des responsabilités assumées par les femmes qui partagent leur temps entre famille, emploi et engagement citoyen.

Militer pour l'égalité aujourd'hui : quels enjeux ?

Impliquées dans des domaines aussi divers que la représentation juridique, la presse, la culture, l'entraide ou l'économie, des centaines de femmes consacrent du temps pour faire avancer la société toute entière vers plus d'égalité, de reconnaissance et de mixité.

Pour Martine Gagnebin, responsable de la librairie Rosa Canina à la Maison de la Femme et présidente de l'Association vaudoise pour les droits des femmes, l'engagement des femmes militantes prend aujourd'hui de nouvelles formes, au même titre que le bénévolat en général : plus ponctuel, plus mouvant, moins codifié ou formalisé. Mais l'intensité du militantisme féministe est présente, aujourd'hui comme hier, proportionnelle à l'importance des défis à relever pour faire changer les mentalités comme nous avons pu le constater lors de la grève du 14 juin.

Présidente du CLAFV, la faitière des associations féministes vaudoises, Géraldine Dubuis, souligne elle aussi la force et l'engagement des femmes qui

militent pour l'égalité des genres au sein des nombreuses associations actives dans le canton de Vaud.⁶

Concernant la promotion de l'égalité dans le domaine associatif, elle dénonce le fait qu'à ses yeux, les déterminismes de genre se reproduisent dans les critères d'attribution des subventions aux associations. De sa longue expérience du domaine associatif romand, elle constate effectivement que les projets menés par des hommes obtiennent plus souvent un soutien financier que ceux qui sont dirigés par des femmes.

Le langage comme reflet de nos valeurs et de notre organisation sociale

Une rapide recherche montre effectivement que le critère de l'égalité des genres et de mixité au sein des comités d'association est très rarement mentionné dans les critères d'attribution des subventions ou de financements de projets associatifs. Les 21 normes Zewo⁷ ne citent par exemple pas la représentation égalitaire des hommes et des femmes comme critères d'excellence dans la composition de l'organe de direction d'un organisme à but non-lucratif. La Loterie romande quant à elle ne fait pas non plus mention de l'égalité homme-femme dans ses critères d'attribution et, petit détail révélateur, dans les formulaires de demande de soutien financier entièrement rédigés au masculin, une rubrique est prévue pour indiquer le nom du président de l'association exclusivement, tandis que pour les costumiers et les costumières le féminin est aussi proposé.⁸ Bien qu'elle puisse sembler anodine, une telle formulation est révélatrice car « le langage n'est ni neutre ni figé. Miroir de notre société, il évolue avec le temps, reflétant nos valeurs, nos

mœurs et notre organisation sociale, en perpétuel changement ».⁹

L'autonomie, la diversité, la liberté d'agir et de s'autodéterminer étant des valeurs fondatrices dans bien des associations, il serait intéressant de réfléchir à une manière d'encourager l'égalité dans le domaine associatif sans l'imposer. C'est le cas de la ville de Genève qui mentionne « l'attention portée à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la programmation » d'événements culturels dans ses critères d'attribution des subventions.¹⁰

Faitière des fondations suisses, la Swiss Foundation abonde dans ce sens en conseillant dans son guide de bonne gouvernance, qu'il y ait équilibre et diversité dans les conseils de fondations. Elle suggère : « Le conseil de fondation doit être composé de manière équilibrée (...) l'équilibre peut concerner des critères aussi divers que l'âge, le sexe, le savoir-faire professionnel, l'appartenance linguistique, nationale ou régionale, les convictions philosophiques, le domicile, le champ d'activité professionnel, l'expérience, etc. Un bon équilibre permet de lutter contre la pauvreté des débats, elle-même préjudiciable à un impact optimal, et favorise la valorisation des compétences, la vigueur des échanges et l'exercice de l'autorégulation au sein du conseil de fondation. »¹¹

Ceci nous permet de situer le débat dans un contexte dépassant la dichotomie homme-femme et d'amener la réflexion sur le terrain de la participation de tous au sein des associations.

Des outils à inventer pour permettre de nouveaux rapports de pouvoir

Dans cette perspective d'inclusion au processus démocratique et de construction de la société civile, nous réfléchissons aujourd'hui avec de

nombreux acteurs associatifs à des manières de vivre et de travailler ensemble qui permettent d'explicitier les mécanismes de pouvoir en place. De plus en plus de jeunes associations sollicitent Bénévolat-Vaud¹² pour avancer dans cette direction en développant de nouvelles manières de penser, agir et travailler ensemble en référence aux méthodes participatives de construction et de gestion de projets ou aux nouveaux modèles de gouvernance, telles que la gouvernance partagée.

Membre d'un comité associatif qui fonctionne sur le principe de la gouvernance partagée, Jasmine Lorenzini recommande l'utilisation de certains outils de communication qui permettent de redistribuer la parole et de donner une place à chaque personne dans les discussions et prises de décision. Elle relève néanmoins l'importance de clarifier en amont les valeurs fondamentales qui sous-tendent la mise en place de ces outils au sein des comités.

Inversant la logique électorale classique du candidat qui doit convaincre ses électeurs, le processus d'élection sans candidat permet à notre sens d'apporter de la reconnaissance et d'atténuer le fameux phénomène du plafond de verre qui maintient souvent les femmes dans des rôles subalternes. Pour Benoit Castamagna du collectif Les Artisans du Lien¹³ qui accompagne des associations dans la mise en œuvre de la gouvernance partagée, « la question posée par l'élection sans candidat est : « pour servir notre organisation, qui est-ce que je verrai pour ce rôle ? ». Par conséquent « les besoins de l'organisation sont placés au centre plutôt que le profil des personnes qui la composent et cela permet d'entrer dans une recherche collective constructi-

ve. » Au terme d'une élection, il a ainsi plusieurs fois reçu « comme témoignage d'une femme élue qu'elle ne se serait jamais vue dans ce rôle, mais que le processus a ouvert et encouragé chez elle la possibilité de le prendre. »

A l'instar du Contrat de Quartier de la ville de Lausanne qui a dû se réinventer durant la pandémie, certaines démarches participatives et citoyennes développent également de nouveaux modes d'élections. Ainsi, pour constituer les groupes de travail destinés à récolter les idées des habitants du quartier d'Entre-Bois, deux mille personnes ont d'abord été choisies aléatoirement, puis un « tirage au sort a eu lieu en public (...) en

fonction des différentes catégories de la population (par exemple, pour assurer la parité femmes-hommes) ».¹⁴ Face à la persistance de certains stéréotypes et discriminations de genre, nous sommes d'avis que la mise en œuvre de nouveaux modes de gouvernance peut contribuer à plus d'inclusion et d'égalité entre les genres dans le domaine associatif et du bénévolat. Mais il est avant tout indispensable de reconnaître l'existence des inégalités et d'affirmer une volonté commune d'y remédier afin d'éviter l'écueil des mécanismes de pouvoir persistant sous de nouvelles formes moins visibles et explicites mais tout aussi discriminantes.

Das Wichtigste in Kürze

Vertreter_innen des Dritten Sektors in der Romandie prangern an, dass in ihren Augen Geschlechtsdeterminismen in den Kriterien für die Vergabe von Fördermitteln an Vereine abgebildet werden. Von Männern geleitete Projekte erhalten häufiger finanzielle Unterstützung als solche, die von Frauen geleitet werden.

Die *Loterie romande* erwähnt beispielsweise die Gleichstellung der Geschlechter nicht in ihren Vergabekriterien. Bemerkenswert jedoch ist, dass in den, vollständig in männlicher Form verfassten, Antragsformularen für finanzielle Unterstützung ein Abschnitt für den Namen des Vereinspräsidenten nur in männlicher Form existiert, während für Kostümbildner_innen auch die weibliche Form angeboten wird. Obwohl es harmlos erscheinen mag, sind solche Formulierungen sehr entlarvend, denn Sprache ist weder neutral noch starr.

In dieser Perspektive der Inklusion in den demokratischen Prozess und im Aufbau der Zivilgesellschaft entwickeln wir von *Bénévolat-Vaud*, zusammen mit Akteur_innen des Dritten Sektors neue Lebens- und Zusammenarbeitsformen, die bestehende Machtmechanismen enttarnen. Immer mehr junge Vereine fordern von *Bénévolat-Vaud* diesen Weg voranzutreiben, indem sie neue Denk-, Handlungs- und Zusammenarbeitsweisen mit Bezug auf partizipative Methoden des Aufbaus und Managements von Projekten oder neue Governance-Modelle wie Shared Governance entwickeln.

Ein Beispiel ist der *Contrat de Quartier* der Stadt Lausanne, der während der Pandemie neu ausgehandelt werden musste. Hier entwickelten einige partizipative und bürgerschaftliche Initiativen neue Abstimmungs- und Wahlmethoden. So wurden zur Bildung der Arbeitsgruppen, die die Ideen der Bewohner des Bezirks *Entre-Bois* sammeln sollten, zunächst zweitausend Personen zufällig ausgewählt, dann wurde eine öffentliche Verlosung nach den verschiedenen Bevölkerungsgruppen durchgeführt, zum Beispiel, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Angeichts des Fortbestehens bestimmter Geschlechterstereotypen und Diskriminierung glauben wir, dass die Einführung neuer Formen der Regierungsführung zu mehr Inklusion und Geschlechtergleichstellung im Bereich des Dritten Sektors beitragen können. Wir müssen die Existenz von Ungleichheiten anerkennen und diese gemeinschaftlich beseitigen wollen. Nur so können die Fallstricke von Machtmechanismen vermieden werden, die in neuen, weniger sichtbaren und expliziten, aber ebenso diskriminierenden Formen bestehen bleiben.

Notes

- 1 Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H., « Observatoire du bénévolat en Suisse 2020 », Seismo, 2020, p. 27.
- 2 Op cit, p. 46.
- 3 Op cit, p. 54.
- 4 Op cit, p. 59.
- 5 Op cit, p. 117.
- 6 Site du CLAFV, liste des membres, <http://www.clafvd.ch/cms/index.php/nos-membres>.
- 7 Site web de ZEWO, <https://zewo.ch/wp-content/uploads/2019/08/Les-21-Normes-Zewo.pdf>.
- 8 Formulaire de demande de soutien financier, Loterie Romande, file:///Users/ivonmuralt/Downloads/questionnaire_promotion_2019.pdf.
- 9 L'égalité s'écrit, guide de rédaction épïcène du Bureau de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, Lausanne, août 2008.
- 10 Critères d'attribution des subventions à la création et aux manifestations dans le domaine du théâtre des arts et du récit, département de la culture et du sport, Canton de Genève, 1.11.2018.
- 11 Swiss Foundation Code 2021, <https://www.swissfoundations.ch/fr/pratique/foundation-governance/>.
- 12 www.benevolat-vaud.ch.
- 13 <https://artisansdulien.ch/>.
- 14 Newsletter Contrat de quartier d'Entre-Bois #3, Ville de Lausanne.

Die Autorin



Isabelle von Muralt / ivonmuralt@benevolat-vaud.ch

Consultante en création et conduite d'association chez Bénévolat-Vaud, Isabelle von Muralt gère également le catalogue des formations destinées à renforcer les compétences des personnes engagées dans le tissu associatif vaudois. Le fil rouge de son parcours professionnel éclectique dans les domaines de l'insertion socio-professionnelle des jeunes, de l'animation d'ateliers d'expression artistique ou du soutien à l'action citoyenne est de contribuer à la co-construction d'une société plus juste, égalitaire et inclusive.