

Vigilance, Sensibilisation
& Soutien contre les violences
sexistes & sexuelles

Favoriser une gouvernance associative inclusive

Fiche pratique N°5

Des outils développés de manière inter-associative
pour lutter contre les VSS et les discriminations dans
les associations étudiantes et jeunes.

À l'initiative de :



*Animafac



Financé par :



Vigilance Sensibilisation et Soutien contre les Violences Sexistes et Sexuelles

est un projet inter-associatif co-porté
par Engagé·e·s & Déterminé·e·s,
Animafac, les Jeunes Européens-France
et Erasmus Student Network France. Celui-ci vise
à développer des *outils* et approches innovants
pour renforcer les associations étudiantes
dans la lutte contre les VSS mais aussi, prévenir
de toute discrimination et violence,
y compris celles liées au genre.

Dans le cadre de ce projet, 5 autres sont disponibles. Elles
ont été pensées de manière complémentaire pour renforcer
la vigilance et le savoir-faire des associations en termes de
pratiques inclusives.



Cette fiche est faite pour *identifier les mécanismes d'oppression* dans l'organisation, le fonctionnement et les processus au sein de l'association afin de les prévenir, et de les corriger au besoin.

Cette fiche s'accorde à questionner la reproduction des stéréotypes sociaux (notamment de genre) dans l'organisation et la gestion d'une association étudiante.

Il s'agit d'engager un questionnement sur le rôle de chaque personne dans une association, notamment dans les organes décisionnaires (bureau, CA) à inclure les questions d'oppressions dans les réflexions. Notre ambition ici est d'affirmer qu'il n'est pas suffisant de sensibiliser aux sujets, mais qu'il faut aussi passer par des actions concrètes pour que l'organisation des associations soit cohérente avec leurs valeurs.

Partie 1

Poser un cadre

Il s'agit de s'assurer que le cadre est posé dans les textes, qu'il existe un règlement intérieur et/ou un code de conduite qui traitent non seulement des VSS mais également de la reproduction des stéréotypes. Ce sujet est intimement évolutif, il s'agit de pouvoir se remettre en question et de les voir évoluer.

Ressources

Code de conduite du forum européen de la jeunesse - Vidéo en anglais

Comment inclure cette dimension dans les textes statutaires ?

→ *L'inscrire dans l'objet même de votre association*

→ *Charte*

↳ Afin d'avoir un outil stabilisé (mais qui doit pouvoir évoluer), vous pouvez créer un document charte, code accessible à toutes et tous permettant de définir vos valeurs, règles sociales et éthiques ainsi que les responsabilités de l'ensemble des membres de votre association. Celle-ci peut être transmise à chaque nouvel·le adhérent·e, voire soumise à signature, et potentiellement postée sur vos réseaux sociaux afin que l'ensemble de vos membres puissent s'y référer et être bien informé.

Par exemple, 25 festivals des Pays de la Loire ont initié dans le cadre de leur politique de prévention, une campagne contre les violences à caractère sexuel, sexiste, raciste et homophobe. Il en ressort une grande campagne avec des outils, des affiches et notamment une fiche pratique sur la mise en oeuvre d'une charte interne pour les équipes. Des associations étudiantes ont, elles aussi, déjà mis en oeuvre des chartes (l'Epifree à Rennes 1), des codes de conduite (Les Jeunes Européens) qui peuvent vous inspirer.

→ *Règlement intérieur*

Comment s'assurer de la mise en application des textes ?

↳ Rappeler le cadre en début d'événement : création d'une courte vidéo, lecture, et/ou projection d'un QR code qui redirige vers les textes.

↳ Signature d'un document de type guide de bonne conduite en début d'événement.

↳ Les personnes de confiance (souvent dit de la "safe" team) doivent être présentes pour pouvoir répondre aux éventuelles questions concernant le cadre.

Attention : bien qu'un règlement intérieur et/ou code de conduite puissent être nécessaires dans nos différentes associations, c'est la loi qui s'applique pour toutes les violences sexistes et sexuelles ou discriminatoires. La qualification des faits est aussi du ressort du pénal.

→ Renvoie vers la fiche 1.

→ association.gouv.fr

Partie 2

Donner autant de chances à toutes d'exercer des fonctions à responsabilité

Les fonctions à responsabilité sont moins accessibles aux personnes minorisées.

Pour pouvoir agir, il s'agit d'abord de constater, d'observer.

Comment observer ?

Mettre en place des statistiques sur les typologies de candidatures en fonction des postes. *Exemple : si on observe dans l'histoire de l'association qu'il n'y a eu que des trésoriers ou des présidents, c'est un point de vigilance.*

Mettre en place des processus pour permettre aux femmes et personnes minorisées d'accéder à ces postes là en les accompagnant dans la prise de conscience de leur légitimité (sur les temps de parole, sur les thématiques abordées) mais aussi grâce à des actions concrètes.

Pour analyser les raisons et pouvoir mettre en place les solutions, un questionnaire peut être envoyé aux bénévoles minorisées qui ne se sont pas présentées pour connaître les raisons, cela permet d'adapter les solutions. L'objectif étant d'identifier les freins à l'engagement bénévole des personnes minorisées.

Comment agir ?

→ Webinaire d'information à destination des candidat-es sur les différents postes à pourvoir.

→ Réfléchir autour de l'attractivité du poste : co-construire la fiche de poste, la faire relire.

→ Repenser la manière de faire les passations pour une meilleure prise de poste et pour renforcer la légitimité de la personne nouvellement élue.

→ Rouvrir la période des candidatures pour permettre à toutes et tous de se présenter (voir si on ne propose qu'aux personnes minorisées de se porter candidates).

→ Suspendre les élections.

→ Reporter les élections.

→ S'assurer de la présence de personnes minorisées au sein des espaces décisionnaires.

→ Développer des méthodes alternatives : tirage au sort et/ou élections sans candidat-es.

→ Repenser et oser questionner nos règles de gouvernance par exemples : mandats non cumulables ou plus courts, responsabilités partagées en co-gestion.

Partie 3

Permettre à tout·es de prendre la parole de manière équitable sur des sujets divers

La prise de parole n'est pas équitable,
autant sur le temps de parole que
sur les thématiques abordées.

Pour pouvoir agir, il s'agit d'abord d'évaluer.

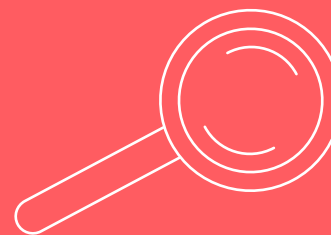
Comment observer ?

En créant un groupe d'observation qui chronomètre le temps de parole, la fréquence et la longueur. Ce groupe peut aussi observer sur quelles thématiques et type de prise de parole (discussion, décision ou information, etc) les différentes personnes prennent la parole.

Une analyse de données est faite et publiée à la fin de l'événement ou après l'événement pour sensibiliser à cette problématique. L'étape suivante est donc la mise en place de solutions concrètes.

L'observation peut aussi se faire sur le type de vocabulaire employé par les personnes minorisées : tendance à s'excuser, à utiliser des termes comme "il me semble que". Précisons bien que ce genre de comportement peut être analysé via une approche intersectionnelle, c'est-à-dire que les observateurs·trices peuvent avoir plusieurs types d'indicateurs d'observation en fonction des personnes minorisées (jeunes, femmes, personnes racisé·e·s, etc) présentes.

Il s'agit d'observer les comportements de mansplaining et de maninterruptin pour pouvoir les appréhender de la meilleure des manières.



Mansplaining : *situation au cours de laquelle un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, le plus souvent de manière condescendante.*

Maninterruptin : *situation au cours de laquelle un homme coupe la parole à une femme (en raison de son genre), et ce de manière répétitive, ce qu'il ne fait pas à ses homologues masculins.*

Partie 3.

Permettre à tout·es de prendre la parole de manière équitable sur des sujets divers

Comment agir ?

→ La modération distribue équitablement la prise de parole.

→ Utilisation de l'animodération grâce à l'affichage des signes de facilitation dans la salle, grâce à l'utilisation de cartes de couleurs.

*Qu'est ce que l'animodération ?
Des techniques simples et ludiques pour faciliter la tenue d'une discussion ou d'un débat, en favorisant la fluidité des échanges tout en évitant l'interruption de parole. Cela prend en compte la dynamique du groupe et les individualités qui le composent. Cela peut passer par des méthodes variées : utilisation d'un bâton de parole, de cartes de couleur (avec une signification sur laquelle tout le monde est d'accord), de gestes...*

→ Les informations clés sur la tendance en milieu d'événement statutaire sont transmises pour que la modération puisse réadapter le temps de parole.

→ Mise en place d'un cadre de confiance (rapide) en début de temps statutaire et de gestion associative pour rappeler que tout le monde a le droit à la parole.

→ Si quelques personnes ont monopolisé la parole sur un sujet, il faut rouvrir la discussion pour laisser parler les personnes qui ne se sont pas exprimées sur ce sujet.

→ Former les bénévoles à la prise de parole en public pour qu'ils se sentent plus à l'aise.

→ Former la modération et à ce type de bonnes pratiques.

Conseils : des micro sans fil, laisser la possibilité de prendre la parole sans quitter sa place et/ou sans se lever (l'important est de se faire entendre), ne pas prendre en compte la parole de la modération dans les temps d'observation. → Zoom sur la partition du temps de parole en réunion

Animodération ou gestuelle d'assemblée



Main en l'air
Je demande à prendre la parole



Main en forme de L
Je ne comprends pas, problème de langue, est-il possible de traduire ?



Main(s) en l'air qui s'agitent
J'approuve



Main passée devant les yeux
Je ne comprends pas



Main(s) vers le bas qui s'agitent
Je désapprouve



Moulinet avec les mains
Tu te répètes, tu es trop long, tu es hors sujet



Poingt levé
Je m'oppose fermement



Paumes qui montent vers le haut
Parle plus fort



2 index qui oscillent alternativement
Réponse directe sur un point précis, afin d'éclaircir ce qui est en train d'être dit. Ça doit être juste quelques mots.



Paumes qui descendent vers le bas
Parle moins fort, parle moins vite



Mains en forme de T
Point technique, tout le monde s'arrête, signalement d'une urgence qui ne peut pas attendre.

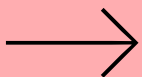


3 doigts en forme de M
La modération veut intervenir

Partie 4

Partager les tâches dans l'organisation des événements statutaires

Le partage des tâches en amont d'un événement statuaire n'est pas toujours équitable en termes de charge de travail, mais aussi en fonction du type de tâche (logistique, contenus, prise de décisions).



Comment observer ?

Si l'on observe que ce sont seulement des personnes minorisées qui s'occupent des aspects logistiques des événements statutaires, alors il faut mettre en place des actions concrètes pour y remédier.

Exemple : ce sont des personnes minorisées qui s'occupent du service, de la pause café, du nettoyage, de la décoration etc... et des personnes dites "privilegiées" qui sont plutôt dans le contenu des formations, dans la recherche de financements, les interventions et les liens avec les partenaires. A contrario, il faut également être vigilant-e si ce sont majoritairement des hommes qui portent du matériel par exemple.

Comment agir ?

Le comité d'organisation doit se pencher sur cette question. En prévention, sur la trame logistique, laisser tout le monde se place où iels le souhaitent puis les personnes en charge de la distribution des tâches pourront équilibrer. Dans le cas où il y n'y a pas d'équité dans la répartition des tâches, alors on propose de rouvrir le document et de permettre à de nouvelles personnes de s'inscrire.



L'autoévaluation

L'auto-évaluation permet aux associations de concevoir l'évaluation en tant qu'apprentissage. Cela permet une démarche participative, formative, volontaire et facilitée. Il s'agit pour les associations de créer ou de s'emparer d'un outil d'auto-évaluation pour les sujets de composition des instances de gouvernance, de partage des tâches, de prises de paroles et d'autres reproductions de stéréotypes pas forcément évoqués ici.

L'auto-évaluation peut permettre une meilleure analyse de l'approche Violences sexistes et sexuelles mais aussi des discriminations dans les associations, du nombre de formations et de temps de sensibilisation à ce sujet, mais aussi des relations femmes/hommes (ex: est-ce que les différents groupes cités dans cette fiche travaillent ensemble ou séparément?). A terme, une auto-évaluation peut permettre de définir les besoins, et donc aide à la mise en place d'un code de conduite, dans l'intégration de la question du genre, des violences sexuelles et sexistes, des discriminations dans le règlement intérieur. Grâce à la mise en place

d'indicateurs, les associations peuvent concevoir des objectifs via des indicateurs MALINS : Mesurable (quels indicateurs chiffrés), Atteignable (dans le sens réaliste), Limité dans le temps (Quand), Individualisé (dans le sens personnalisé), Négociable (discuté, et adaptable).

Exemple : on identifie grâce à l'auto-évaluation qu'il n'y a que 20% de femmes au sein du CA, on se fixe pour objectif qu'il y ait 40% de femmes dans le CA d'ici 2024 (à adapter selon les exigences de chaque associations)

Ressources

Sources :

Intégrer l'approche genre dans sa gouvernance - *Coordination Sud*

Contacts :

→ Suite à ce projet, pour toute question vous pouvez prendre contact à l'adresse mail suivante : vsscontrevss@engage-d.org

→ Les femmes victimes de violences peuvent contacter le 3919 (gratuit et anonyme, ce numéro de téléphone est désormais accessible 24h/24 et 7/7), et la plateforme : arrêtonslesviolences.gouv.fr

→ Si vous êtes victime de violences physiques, sexuelles ou psychologiques ou de n'importe quel autre fait qui vous porte préjudice composez le numéro national d'Aide aux victimes : 116 006

→ Si vous êtes agresseur·seuses, des groupes de paroles proposés par la FNACAV existent : 0801 90 19 11

Typographies :

☞ Combine

Cette police dessinée par Julie Patard, est hybride, sa structure est fluide et ses déliés sont décalés. Elle en perpétuelle évolution depuis 2018, et elle contient les glyphes inclusifs qui permettent de s'adresser à tous·tes. Son choix souligne aussi l'effort d'inclusion de tout·es dans nos outils.

Conception graphique & mise en page : Blériotte Atelier ☞ www.bleriotte.com