

novembre
2020

Genre et organisation du travail pendant la crise Covid 19

Étude dans le milieu de la solidarité internationale en France



Avec la collaboration de
Plateforme Genre et développement
Université Bordeaux-Montaigne

Étude menée par



L'association **Adéquations** intervient, du niveau territorial au niveau international, en matière d'information, de formation, d'études et d'accompagnement dans le domaine de l'égalité femmes-homme et de l'approche genre, de la solidarité internationale et de la transition écologique. Adéquations publie des outils pédagogiques et méthodologiques sur ces enjeux, participe à des campagnes collectives de plaidoyer et anime un centre de ressources en ligne.

Contact

ynicolas@adequations.org
www.adequations.org



Coordination SUD, la coordination nationale des ONG françaises de solidarité internationale, rassemble plus de 170 membres qui mènent des actions humanitaires, d'aide au développement, de protection de l'environnement, de défense des droits humains, d'éducation à la citoyenneté et de plaidoyer. Via la Commission Genre et développement, elle sensibilise les OSI à l'approche genre et promeut son intégration dans les politiques françaises de développement.

Contact

duval@coordinationsud.org
www.coordinationsud.org



Le **F3E** est un réseau apprenant d'acteurs et d'actrices de solidarité et de coopération internationale. Il a pour but d'impulser une amélioration des pratiques des acteurs et actrices et de renforcer leurs compétences, au service d'une action ayant un impact porteur de changement social. Le F3E a décidé en 2019 de faire de l'approche genre, en tant que levier de changement social, un marqueur de son identité, et la décline dans ses actions comme dans son organisation.

Contact

a.barre@f3e.asso.fr
www.f3e.asso.fr



Genre en Action est une association (créée en 2009) qui anime un réseau (actif depuis 2003) d'organisations et de personnes francophones impliquées dans la lutte contre les inégalités de genre. L'association a pour but de soutenir le réseau et agit à travers le partage d'informations, la formation, le plaidoyer et la recherche-action.

Contact

coordination@genreenaction.net
www.genreenaction.net



Médecins du Monde naît en 1980 comme un mouvement international indépendant de militant.e.s actifs.ves qui soignent, témoignent et accompagnent le changement social. Présente en France et dans 73 pays, et à partir des 373 programmes médicaux innovants et d'un plaidoyer basé sur des faits, l'organisation accompagne les personnes exclues et leurs communautés en capacité d'accéder à la santé tout en se battant pour un accès universel aux soins.

Contact

olga.bautista@medecinsdumonde.net
www.medecinsdumonde.org/fr

En collaboration avec

Plateforme Genre et développement

Créée par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, la Plateforme Genre et développement a pour objectif de favoriser la concertation et l'échange d'informations et de pratiques entre les pouvoirs publics et les organisations de la société civile française, sur les enjeux concernant l'égalité femmes-hommes, les droits des femmes et l'approche de genre dans les politiques de coopération, de développement et de solidarité internationale.

Contact

coordination@genre-developpement.org

www.genre-developpement.org



Université Bordeaux-Montaigne

Licence Professionnelle « Chargé-e de projets de solidarité internationale et de développement durable dans les pays des Suds » (CPSIDD). Cette formation universitaire professionnalisante, portée par la Chaire UNESCO sur la formation de professionnel·les du développement durable, forme des cadres intermédiaires aux fonctions transversales de montage, gestion et évaluation de projets. Quelques étudiant·es et membres de l'équipe pédagogique ont appuyé cette démarche d'étude.

Contacts

elisabeth.hofmann@u-bordeaux-montaigne.fr

chaireunesco@u-bordeaux-montaigne.fr

www.chaire-unesco-developpement-durable.org

www.iatu-bordeaux.fr/lp-solidarite-internationale/ (onglets à gauche)

Autrices de l'étude

Armelle Barré

Référente genre F3E

Olga Bautista Cosa

Référente genre
Médecins du Monde

Elisa Cartier

Étudiante Université
Bordeaux Montaigne

Sophie Duval

Chargée de plaidoyer
Coordination SUD

Elisabeth Hofmann

Enseignante-chercheuse
Université Bordeaux
Montaigne /LAM
membre de Genre en Action

Yveline Nicolas

Coordnatrice Adéquations

Amandine Vatinet

Étudiante Université
Bordeaux Montaigne

Claudy Vouhé

Membre de Genre en Action

Remerciements

Merci à toutes les personnes qui ont contribué à alimenter cette étude et ses recommandations, en répondant à l'enquête en ligne et en participant au webinaire de restitution.

Graphisme

Adriana Lyra

Sommaire

RÉSUMÉ	5
INTRODUCTION	7
Contexte	8
Méthodologie	9
L'ENQUÊTE	10
1. Présentation de l'enquête	11
☀ Typologie des répondant-e-s	11
☀ Typologie des structures et de leur gouvernance	14
2. Résultats de l'enquête	15
☀ Charge de travail et charge mentale	15
- Impacts professionnels	15
- Impacts personnels	20
☀ Impacts économiques	23
☀ Risques psychosociaux	24
3. Conclusions de l'enquête	26
RECOMMANDATIONS	27
1. L'adaptation et l'accompagnement	28
2. L'organisation, la formation et la communication	29
3. Faire évoluer le cadre national	30
RESSOURCES DOCUMENTAIRES	31
ANNEXES	37

La publication pourra être mentionnée sous la référence suivante :
"Genre et organisation du travail pendant la crise Covid 19. Étude dans le milieu de la solidarité internationale en France, Adéquations, Coordination Sud, F3E, Genre en Action, Médecins du Monde, avec la collaboration de Plateforme Genre et développement et Université Bordeaux-Montaigne (novembre 2020)"

Résumé



Cette étude présente les résultats d'une enquête menée entre mai et juin 2020 auprès de salarié-e-s d'organisations françaises de solidarité internationale (OSI) sur les répercussions de la crise sanitaire en termes de genre dans l'organisation du travail et les ressources humaines de ces structures, ainsi que d'un webinaire de mise en discussion des premiers résultats et de recueil de recommandations qui s'est tenu le 6 juillet. Les 253 réponses à un questionnaire en ligne, émanant en majorité de femmes, mettent en exergue l'impact différencié sur les femmes et les hommes des mesures mises en place par les OSI pendant la période de confinement, notamment en termes d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, de baisse du pouvoir économique et d'augmentation des risques psycho-sociaux.

D'après les témoignages recueillis, plusieurs systèmes d'adaptation du travail ont parfois cohabité en fonction des structures (arrêt pour garde d'enfants, télétravail, chômage partiel, prise de congés et/ou réduction du temps de travail) sans que les personnels aient forcément une information claire sur les différentes mesures proposées et sur leurs droits. Un manque de prise en compte du genre et des situations des différentes catégories de salarié-e-s a pu engendrer une augmentation de la charge de travail et une articulation d'autant plus difficile avec la vie familiale, affectant particulièrement les femmes et personnes de groupes minoritaires.

Sur le plan économique, la diminution des salaires engendrée par le chômage technique ou l'absence de ticket-restaurant a également impacté de manière plus importante les femmes et les personnes marginalisées en raison prioritairement de leur origine, orientation sexuelle et identité de genre ou de leur handicap. Cette crise, comme d'autres crises sanitaires, a ainsi révélé les inégalités déjà existantes auparavant, tout en les aggravant, dans un secteur très féminisé mais où les femmes occupent souvent les emplois à plus bas salaires.



Les expériences et ressentis exprimés font souvent état d'un accroissement de la charge mentale et des états de stress, surmenage, angoisse, etc., exacerbés chez les femmes. Un fort sentiment de culpabilité de ne pouvoir mener de front le travail et le rôle social assigné aux femmes au sein de la famille durant la période a été recensé.

Face à cette situation, les répondantes déplorent le peu d'aménagements offerts par les équipes dirigeantes des OSI (majoritairement composées d'hommes) en fonction de leur situation spécifique et imbriquée dans le système de genre. Les informations délivrées par les services de ressources humaines de ces OSI se sont souvent cantonnées aux risques liés au télétravail ou à la réduction des risques de contamination par exemple, sans y intégrer une dimension genrée.

L'étude présente des recommandations concrètes pour les OSI pour réduire les inégalités fondées sur le genre au sein de leurs personnels durant la crise sanitaire et au-delà, notamment dans un contexte de généralisation du télétravail. Elles invitent à :

- Réviser/adopter les politiques de ressources humaines des OSI pour qu'elles tiennent compte du genre en toute circonstance, et les assortir d'outils de mise en œuvre.
- Organiser des réunions « post-crise » avec les salarié-e-s pour documenter ces impacts différenciés et mieux les intégrer dans une politique genrée de ressources humaines avec l'appui des délégué-e-s du personnel et représentant-e-s des syndicats.
- Former les cadres et personnes en charge des ressources humaines à l'approche genre pour qu'elles puissent mieux appréhender ses enjeux et les communiquer à leurs personnels.
- Capitaliser entre OSI les différents outils existants sur le genre et les ressources humaines, et favoriser leur utilisation et intégration au niveau national.



Introduction



Contexte

Nous sommes toutes et tous confronté·e·s à différentes mesures gouvernementales de lutte contre la pandémie de covid-19 qui ont modifié profondément notre façon de travailler et d'être en relation avec nos proches et nos communautés professionnelles.

Dans ce contexte où la sphère privée et la sphère du travail se croisent fortement, les relations de genre peuvent être bouleversées et les inégalités et les vulnérabilités liées au genre, y compris dans le domaine économique, peuvent s'accroître significativement.

Plusieurs enquêtes ont été menées récemment afin d'évaluer les impacts de la crise sanitaire due à la pandémie covid-19 sur les organisations de solidarité internationale (OSI) françaises.* Cependant, aucune de ces enquêtes n'a intégré une perspective de genre, notamment en ce qui concerne les effets de la crise sanitaire sur les personnels de ces OSI. Le domaine de la solidarité internationale est un secteur historiquement très féminisé*, il nous a donc semblé important d'analyser les effets de cette crise et des mesures mises en place pour y faire face, également sous l'angle de l'impact différencié sur les femmes et les hommes dans les sphères privée et professionnelle.

Les objectifs de cette étude sont, dans un premier temps, de documenter les impacts possibles en termes de genre que les différentes mesures ont pu avoir dans les structures françaises de solidarité internationale, ainsi que les éventuelles bonnes pratiques mises en place, afin de les partager. Dans un second temps, il s'agit d'identifier des recommandations pour contribuer à une réflexion de fond dans le milieu de la solidarité internationale, sur l'importance d'une organisation du travail et d'une culture associative fondée sur l'équité.

-
- Conférence régionale des réseaux régionaux multi-acteurs de la coopération et de la solidarité internationales, « Crise sanitaire, coopération et solidarité internationales : Premiers résultats pour appréhender les impacts sur les acteurs et les territoires », juin 2020 ; Le Mouvement Associatif « Impact de la crise sur la vie associative : analyse des enquêtes de mars et juin 2020 », septembre 2020 ; Recueils d'informations de Coordination SUD lancés auprès de ses 173 membres en mars et juin 2020.
 - Sur 83 OSI françaises interrogées dans le cadre de l'étude "Etat des lieux de l'intégration du genre dans les organisations françaises de solidarité internationale" (Coordination SUD, 2016), la part des femmes dans ces structures représentait 59% des équipes salariées et 62% des équipes bénévoles.



Méthodologie

Pour recenser les perceptions et le vécu de l'impact de la crise liée au covid-19 sur les personnes travaillant dans les ONG de solidarité internationale, un questionnaire a été mis en ligne le 5 mai 2020, une semaine avant la fin du confinement en France. Le confinement avait été instauré depuis un mois et demi ; il était alors possible d'avoir un certain recul sur les actions menées durant cette période.

L'option d'un questionnaire en ligne permettait d'en favoriser la diffusion au sein des OSI françaises, tout en préservant l'anonymat des répondant·e·s. Aucune question n'a été rendue obligatoire, nous souhaitons que chacun·e puisse se sentir à l'aise de répondre ou non, selon les questions. De même, la grande majorité des questions était à choix multiples afin de pouvoir saisir les différents types de situation et leurs singularités. Nous avons également fait le choix de laisser une grande partie du questionnaire sous forme de questions ouvertes et d'ajouter des espaces de commentaires (comme option complémentaire aux réponses proposées) dans lesquels les répondant·e·s pouvaient répondre librement. Notre analyse se base en grande partie sur ce type de réponse et est nourrie par ces verbatims, même si elle se fonde également sur des données chiffrées.

Les OSI françaises pouvant avoir du personnel anglophone dans des pays du Sud, une version anglaise du questionnaire a également été diffusée.

"Le mot «**sexe**» se réfère davantage aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes." (Organisation Mondiale de la Santé, <https://www.who.int/gender/whatisgender/fr>)

"Le mot «**genre**» sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes." (Organisation Mondiale de la Santé, <https://www.who.int/gender/whatisgender/fr>)

Le questionnaire, anonyme, a été conçu en deux parties :

- **Les données personnelles des répondant·e·s et le type de structures dans lesquelles ces personnes travaillent.**

Cette partie nous a permis d'obtenir un profil des personnes (âge, genre, sexe, situation professionnelle et privée) ainsi que des données sur la taille des structures, le nombre de salarié·e·s, de bénévoles, etc.

- **Les mesures mises en place par les structures et leurs impacts.**

Cette partie nous a permis de déterminer les impacts des mesures prises par les structures sur les répondant·e·s, d'analyser ces mêmes mesures selon le type de structure, les impacts selon le genre et/ou les impacts psychosociaux.

Le questionnaire a été disponible en ligne du 5 mai au 1^{er} juin 2020 et a recueilli 253 réponses. Si cet échantillon ne permet pas une exhaustivité ni une représentativité, il permet de mettre en lumière des tendances et d'extraire certaines pistes de réflexion et de recommandations.

La première partie du rapport se concentre sur les résultats de l'enquête, en revenant dans un premier temps sur la typologie des répondant·e·s et de leurs structures, puis sur les impacts des mesures prises par leurs structures, notamment en termes d'organisation du travail, d'impacts économiques et d'impacts psychosociaux. Cette première partie débouche sur les conclusions de l'enquête.

Un temps de restitution lors d'un webinaire le 6 juillet 2020 a rassemblé environ 60 personnes. Il a nourri les échanges et alimenté également ce rapport, notamment des recommandations. La seconde partie revient sur les recommandations émanant de l'étude et des participant·e·s de ce webinaire.



L'enquête

1. Présentation de l'enquête

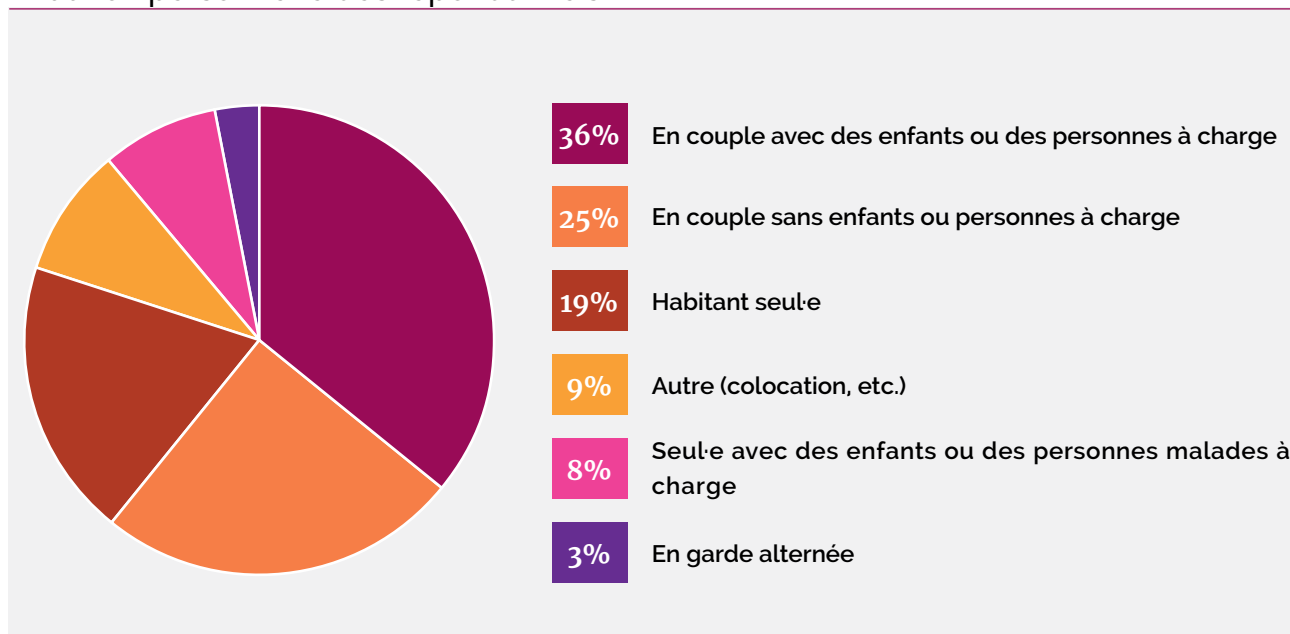


🌟 Typologie des répondant·e·s

Un total de 253 personnes (187 femmes, 64 hommes et deux personnes ne souhaitant pas renseigner ce point) a répondu. Nous formulons deux hypothèses pour expliquer que les trois quarts des personnes ayant répondu au questionnaire soient des femmes : d'une part, le milieu de la solidarité internationale est très féminisé en France, et, d'autre part, les femmes se sentent en général plus concernées par les inégalités femmes-hommes.

La tranche d'âge majoritaire est de 31 à 40 ans (37% des répondant·e·s), suivie par la tranche des 41 à 50 ans (22%) et des 21 à 30 ans (19%). Ces mêmes tendances se retrouvent chez les femmes et les hommes.

Situation personnelle des répondant·e·s



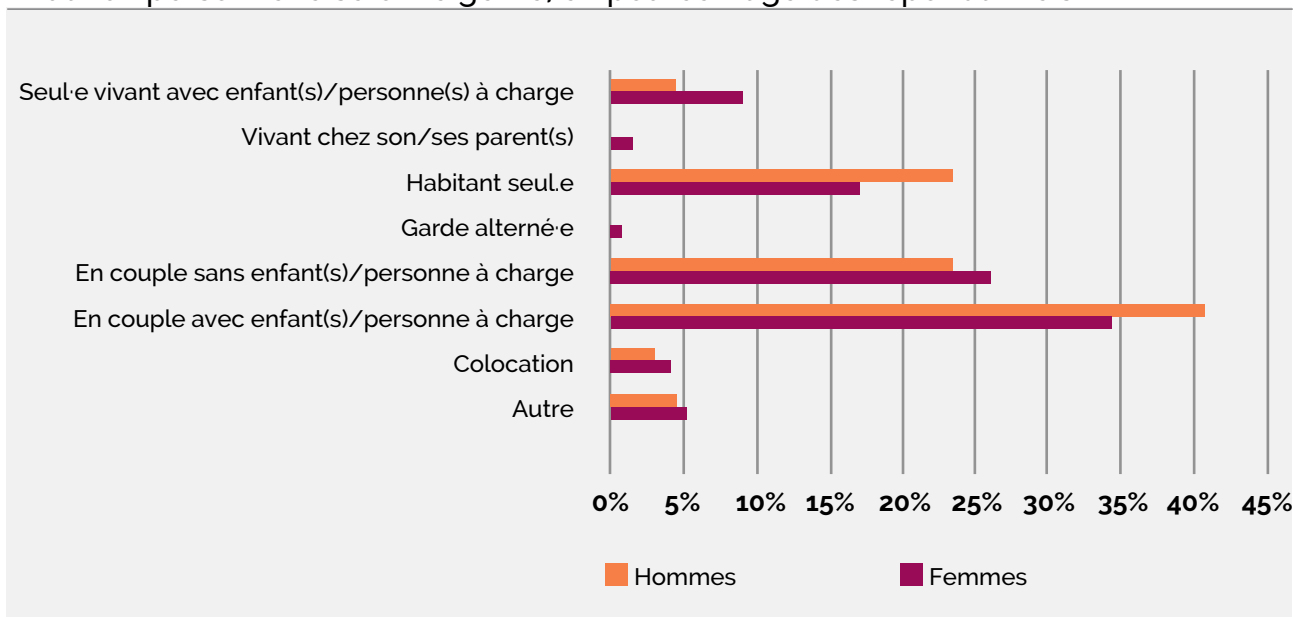
En ce qui concerne la situation personnelle, on constate une part importante de personnes en couple avec enfant(s) ou personne(s) à charge (36% de l'ensemble des répondant·e·s), que suit de près le taux de personnes en couple sans enfant (25%) et celui de personnes habitant seules (19%).

Seulement 8%, soit 19 des personnes sondées, déclarent vivre seules avec enfant(s) ou personne(s) à charge. Ce chiffre est à comparer aux 21% de familles monoparentales recensées par l'Insee en 2014 (dont 82% avec une femme à leur tête).

1. Présentation de l'enquête



Situation personnelle selon le genre, en pourcentage des répondant·e·s



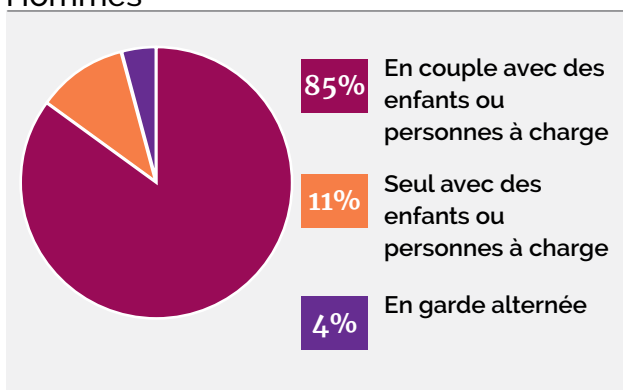
En regardant la situation personnelle des répondant·e·s de manière sexo-spécifique, on observe quelques différences entre hommes et femmes :

- Les hommes sont plus souvent en couple avec enfant(s) ou personne(s) à charge (41% des hommes contre 34% des femmes).
- La proportion d'hommes et de femmes en couple sans enfant ni personne à charge est comparable, autour d'un quart des répondant·e·s à chaque fois.
- Les hommes sont plus nombreux (24%) à habiter seuls que les femmes (16%).
- Les femmes, elles, sont plus nombreuses à habiter seules avec enfant(s) ou personne(s) à charge (9% d'entre elles contre 5% d'entre eux).

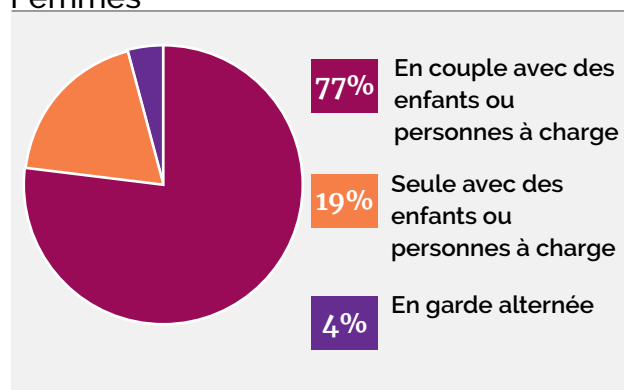
Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux personnes ayant déclaré avoir des enfants ou des personnes à charge à leur domicile, on constate que :

- Les hommes sont plus nombreux, proportionnellement, à être en couple avec des enfants (85% des répondants vs 77% des répondantes).
- En proportion, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes (19% vs 11%) à être seules avec leur(s) enfant(s) ou des personnes à charge.
- 1 homme et 3 femmes indiquent être en garde alternée, ce qui représente à chaque fois 4% des répondant·e·s.

Hommes



Femmes



1. Présentation de l'enquête



Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux personnes ayant déclaré avoir des enfants ou des personnes à charge à leur domicile, on constate que :

- Les hommes sont plus nombreux, proportionnellement, à être en couple avec des enfants (85% des répondants vs 77% des répondantes).
- En proportion, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes (19% vs 11%) à être seules avec leur(s) enfant(s) ou des personnes à charge.
- 1 homme et 3 femmes indiquent être en garde alternée, ce qui représente à chaque fois 4% des répondant·e·s.

Une importante partie des sondé·e·s (20%) n'a pas répondu à la question concernant la situation de travail de leur compagnon ou compagne. Parmi les personnes ayant répondu à la question, 25% ont indiqué être «non concerné·e», ce qui pourrait être interprété comme la référence à un célibat ou à l'absence de vie commune. Selon les sondées, 13% des conjoint·e·s sont en télétravail, près de 5% à temps partiel et 12% à temps plein en présentiel.

Concernant le partage équitable des tâches au sein du foyer, il est difficile d'émettre un chiffre pertinent de la situation de notre panel. En effet, si 12% déclarent un partage équitable des tâches, 60% n'ont pas renseigné ce champ, ce qui peut paraître surprenant compte tenu de l'importance de cette question et de la notion médiatisée de "charge mentale".

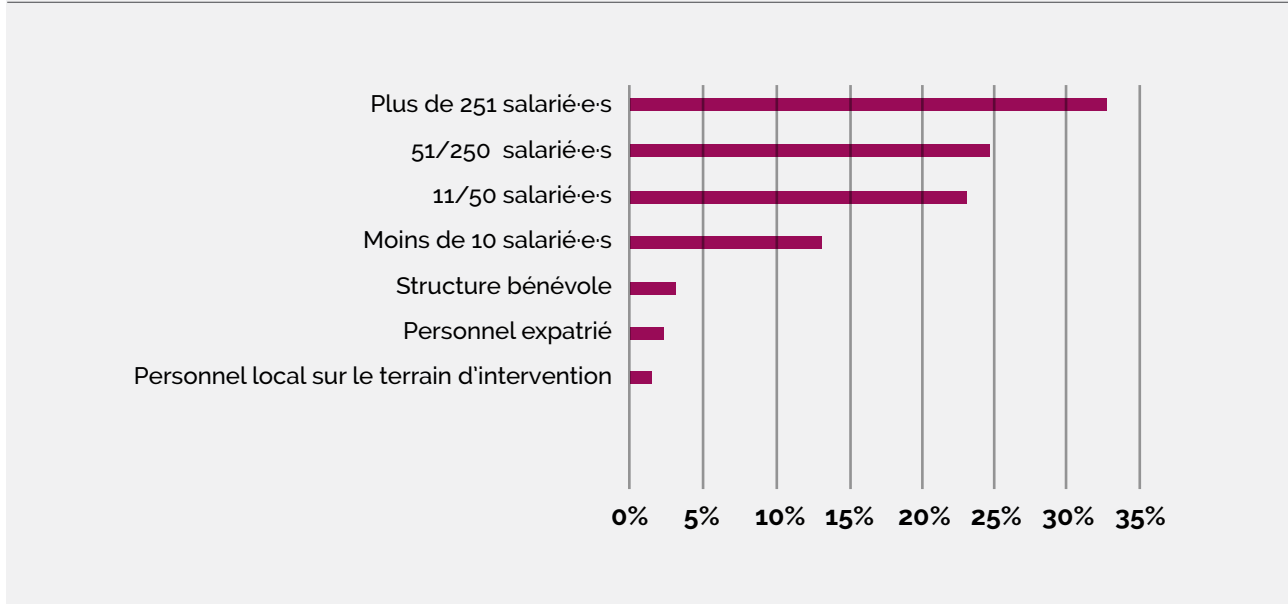
Afin de mener autant que possible une analyse intersectionnelle, c'est-à-dire de prendre en compte les différents facteurs sociaux qui ont un impact dans le vécu des salarié·e·s des OSI françaises, les répondant·e·s pouvaient indiquer, s'ils et elles le souhaitaient, s'ils et elles se reconnaissaient en tant que minorité raciale, religieuse, sexuelle ou de genre, ou étaient en situation de handicap. Il était également possible d'indiquer appartenir à une minorité, sans préciser laquelle.

A cette question, 14 personnes se sont identifiées en tant que LGBTI, 6 d'une minorité ethnique, 2 d'une minorité religieuse et 7 personnes ont signalé leur appartenance à une minorité sans la préciser. Seulement 3 personnes ont déclaré vivre une situation de handicap.



☀ Typologie des structures et de leur gouvernance

Caractéristiques des structures des répondant·e·s



Cette étude ne dispose pas du nombre de structures concernées puisqu'elle interroge des personnes et non des organisations et qu'elle n'a pas vocation à interroger un échantillon représentatif des structures de la solidarité internationale.

Les organisations de solidarité internationale dans lesquelles exercent les personnes sondées sont majoritairement des structures de plus de 251 salarié·e·s (35%), avec du personnel local sur le terrain d'intervention et personnel expatrié (30%), suivi de près par 20% de structures entre 51 et 251 salarié·e·s. Peu de personnes salariées de très petites structures (7%) soit 26 personnes, ou de structures bénévoles (2%) soit 2 personnes, ont répondu à notre enquête.

Nous avons constaté que les hommes ayant répondu à notre enquête étaient proportionnellement plus nombreux que les femmes à travailler dans les structures de taille moyenne (51 à 150 salarié·e·s).

Concernant le lien entre les activités de la structure et la crise sanitaire, plus de 90% des répondant·e·s disent exercer une fonction qui les met en lien direct ou indirect avec des actions et projets dans le but de répondre à la crise sanitaire. Pour exemple, voici quelques commentaires recueillis :

"Nous n'avons pas dû revoir nos objectifs mais bien les stratégies de mise en œuvre afin de prendre en compte les spécificités liées à la situation de mise en quarantaine."

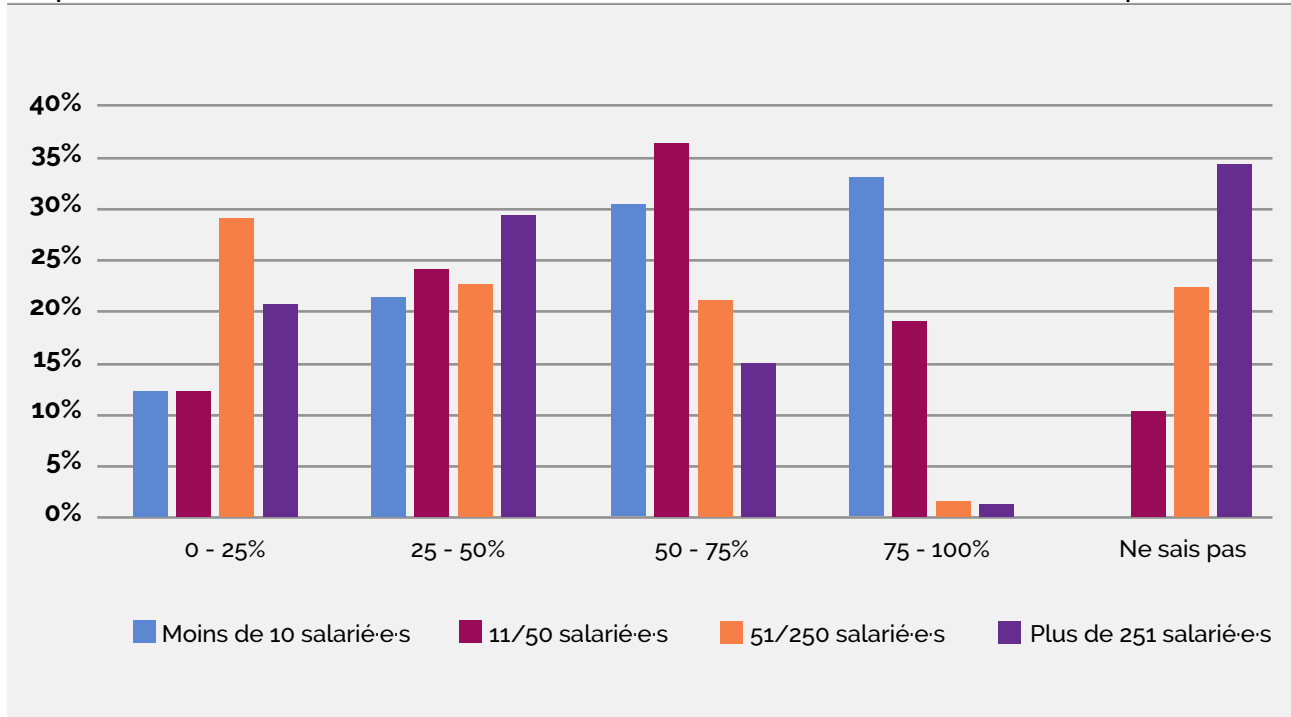
"Les salarié·e·s font partie de groupes de travail pour réfléchir aux nouvelles solidarités et à l'après-crise"

"Demande des bailleurs d'adapter les actions en lien avec l'épidémie de covid, peu de répondant·e des partenaires dans les pays sur le sujet"

"Sensibilisation des populations aux gestes barrières, formation des agents de santé, don de kits de lavage des mains, émission radio interactives, etc."



Proportion de femmes dans les instances décisionnelles des structures des répondant·e·s

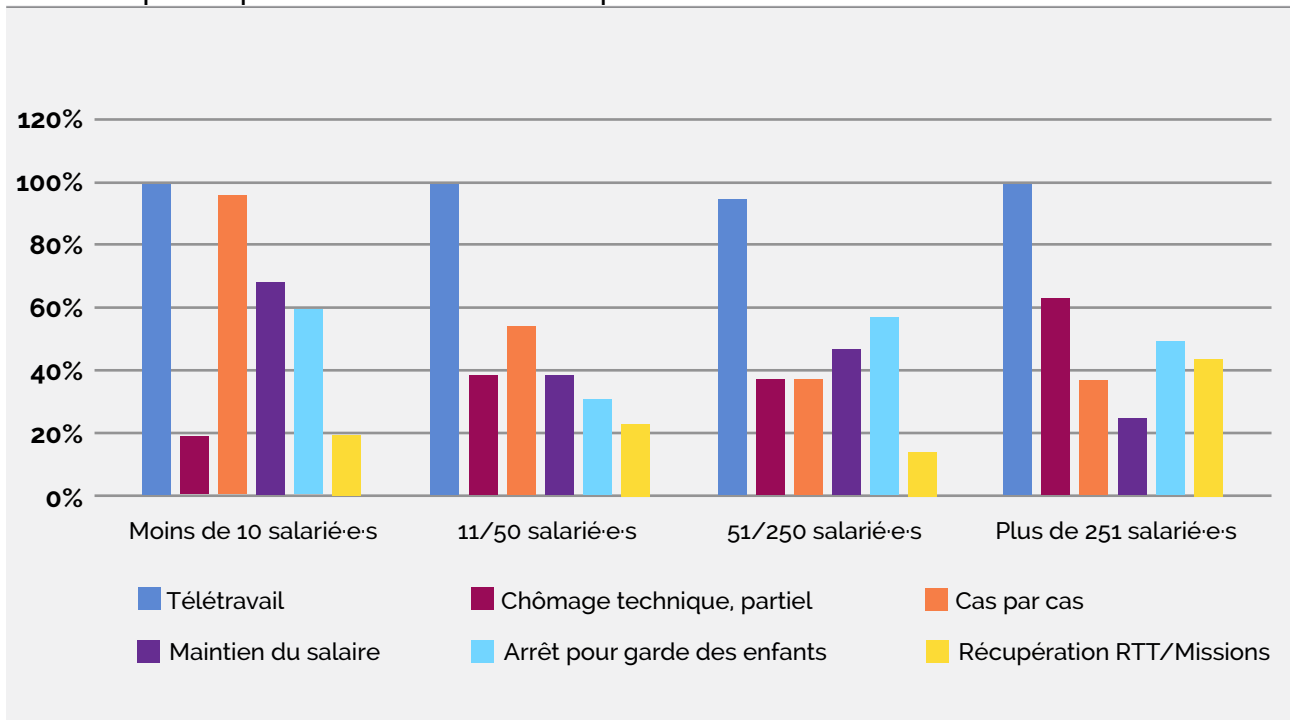


On remarque un taux de représentation des femmes dans les instances décisionnelles supérieur à 50% dans les plus petites structures (moins de 10 salarié·e·s et de 11 à 50 salarié·e·s), contrairement aux moyennes et grandes structures (50/250 salarié·e·s et plus de 251 salarié·e·s) qui ont un taux de représentation des femmes au niveau décisionnel inférieur à 50%. Cependant, on observe un groupe presque homogène de témoignages faisant part d'un taux entre 25 et 50% de femmes dans l'instance décisionnelle. A noter qu'une grande part des sondé·e·s appartenant à des structures de plus de 251 salarié·e·s ne connaît pas le taux de féminisation des organes décisionnels de sa structure.

Le taux relativement faible de représentation des femmes au sein des instances décisionnelles des structures des personnes sondées peut avoir un impact sur les réponses apportées durant la crise sanitaire par ces structures. Cela peut en effet engendrer un manque d'adaptation de ces mesures à la réalité économique, professionnelle et personnelle des femmes, pourtant majoritairement représentées dans le personnel salarié et bénévole (voir deuxième partie).



Mesures prises par les structures des répondant·e·s selon leur taille



Quelle que soit la taille des structures, le télétravail a été la mesure la plus employée durant la crise sanitaire. Une mesure qui a été couplée pour la plupart des OSI avec du chômage technique et/ou arrêts maladie pour garde d'enfants.

La majorité des répondant·e·s explique que la situation a évolué de manière assez disparate. Si le télétravail a été très vite adopté dans la plupart des structures, le statut des salarié·e·s n'était pas toujours clair et il a pu être question de chômage technique dans un premier temps, puis de récupération de RTT (réduction du temps de travail) ou autre.

On observe un taux plus important d'arrêts maladie pour motifs de garde d'enfants dans les organisations de moyenne et grande tailles.

Les plus petites structures semblent avoir mis en place plus largement un maintien de salaire, car elles ont davantage eu recours au chômage technique ou aux arrêts maladie pour garde d'enfants. En revanche, si une structure de 50 à 250 salarié·e·s mettait tout le monde en télétravail, elle n'avait pas à mettre en place de procédures de maintien de salaire puisque les salarié·e·s continuaient à travailler. Elle apparaîtrait donc comme faisant «moins» de maintien de salaire alors que de fait, le niveau des salaires était maintenu (car le travail était effectué à 100%).



Ce type de situation a été rapporté :

"Le congé maladie pour garde d'enfant n'était pas le choix de prédilection de la structure, il m'a été fortement recommandé, voire on a fait pression sur moi, de passer au chômage technique, ce que j'ai refusé. Du coup, mon salaire a été diminué selon un pourcentage estimé par mon manager du temps que j'aurais travaillé sur une période où tous les salariés étaient en chômage partiel. Mon temps estimé a été inférieur à celui de mes collègues. Je me suis sentie doublement pénalisée (ne pas pouvoir travailler pour m'occuper de la scolarité de mon enfant, et perdre plus de salaire que mes collègues qui pouvaient bosser)."

 (Répondante femme)

"Beaucoup plus de femmes en congés maladie pour garde d'enfant que d'hommes."

 (Répondant homme)

"Les femmes ont plus tendance à prendre des congés maladie pour garder les enfants et sont parfois frustrées de ne pas pouvoir continuer à travailler."

 (Répondante femme)

Dans le premier témoignage, on observe une discrimination qui montre clairement que certaines organisations ont abusé de leur pouvoir d'employeuses, se plaçant ainsi à la limite de la légalité et entraînant des impacts professionnels et personnels non négligeables, touchant particulièrement des femmes, puisque celles-ci sont particulièrement impliquées dans la garde des enfants.

2. Résultats de l'enquête



☀ Charge de travail et charge mentale

Impacts professionnels

Si nous regardons les impacts professionnels des mesures prises par les OSI de façon différenciée sur les femmes et les hommes, nous constatons un impact négatif plus grand sur les femmes que sur les hommes.

L'arrêt maladie pour garde d'enfant semble avoir été une mesure mise en place pour une part importante des OSI dans lesquelles travaillent les répondant·e·s (entre 30 et 60% selon leur taille), mais peu d'entre eux·elles ont déclaré être concerné·e·s (environ 3%) au moment de l'enquête. Les différents verbatim collectés lors de l'enquête ont permis de constater que ce congé s'est "naturellement" adressé aux femmes en priorité.

"Oui car l'arrêt de travail pour garde d'enfants était accessible aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Mais les hommes en ont moins pris (fait la demande) que les femmes !"

Il s'avère que la gestion du confinement a été changeante au sein des structures concernées, certaines jouant avec la légalité en mettant en congé pour garde d'enfants des salarié·e·s pouvant télétravailler .

Si les salarié·e·s se sont rapidement retrouvé·e·s en télétravail, leur statut, lui, a régulièrement changé, parfois de manière indépendante aux évolutions des dispositifs gouvernementaux :

"J'ai alterné les situations : 2 semaines en télétravail, 2 semaines en chômage technique total, 3 semaines où on m'a demandé de prendre mes jours de RTT et de congé + télétravailler 1 à 2 jours par semaine. Je suis repassée en télétravail à 100%."

"Au début en arrêt maladie pour garde d'enfant à 100%, depuis les congés scolaires en chômage partiel pour garde d'enfant à mi-temps."

"J'ai cumulé télétravail et arrêt maladie pour garde d'enfants (2 jours/ semaine)."

"Depuis le 1^{er} mai, 6 jours de chômage partiel par mois environ. Télétravail + chômage partiel en mai (après non) 1 jour par semaine car pas d'école pour mon enfant."



(Répondantes femmes)

Le fait est que si le chômage partiel ou/et le congé maladie a été évoqué dans un premier temps, il n'a pas duré.

"Chômage partiel qui n'a duré qu'une poignée de jours."

"En arrêt maladie au début pour arriver à s'organiser puis en télétravail à temps plein ensuite."

La charge de travail est revenue progressivement à la hausse alors que pour certain·e·s les enfants ne sont pas pour autant retournés à l'école (la reprise de l'école n'ayant pas été possible ni obligatoire pour toutes les villes au même moment).

⁶ Jusqu'au 30 avril 2020, les parents d'un enfant de moins de 16 ans qui n'étaient pas en capacité de télétravailler (fait devant être attesté par l'organisme employeur) pouvaient bénéficier d'un arrêt maladie pour garde d'enfant indemnisé par la Sécurité sociale et l'organisme employeur, initialement dans la limite de 21 jours. Au 1^{er} mai, ces personnes ont pu basculer dans le dispositif d'activité partielle.

2. Résultats de l'enquête

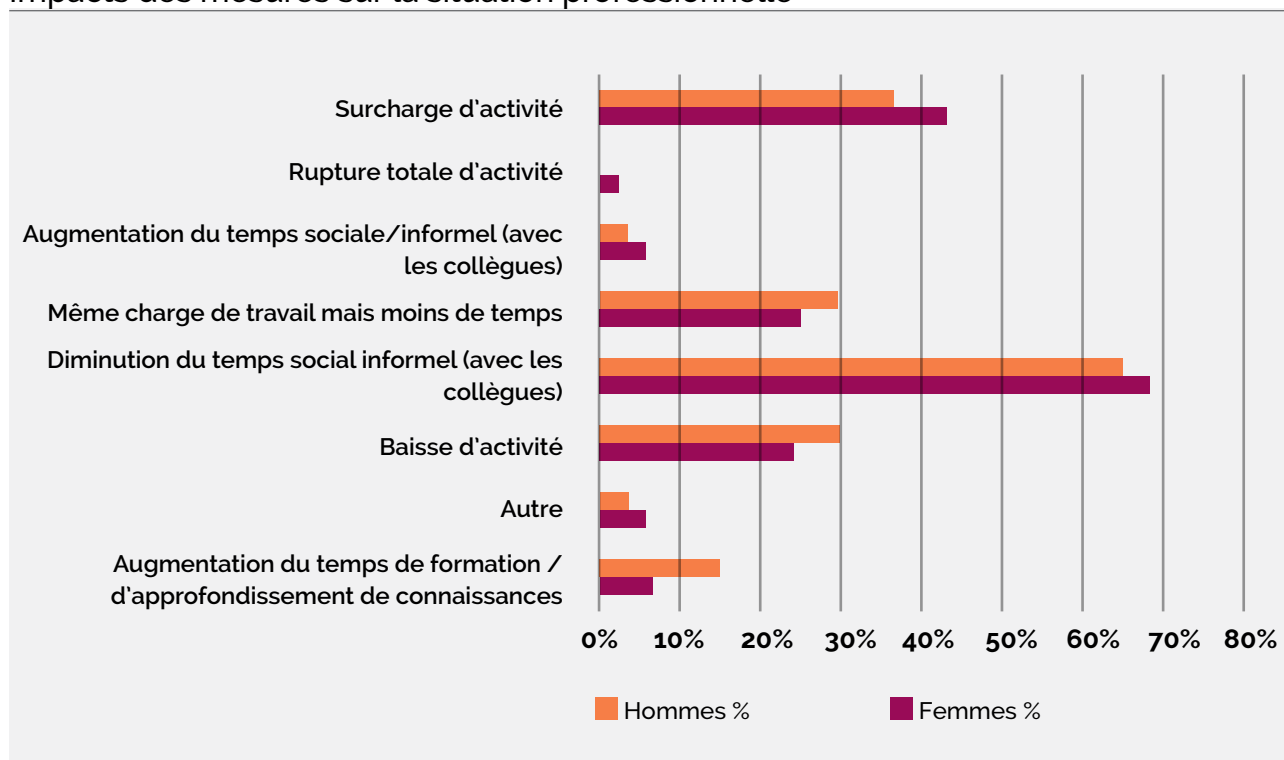


Environ un tiers des sondé-e-s, hommes et femmes confondue-s, a fait état d'une adaptation des horaires de travail comme action d'articulation entre vie professionnelle et vie privée, alors qu'un autre tiers témoigne n'avoir bénéficié d'aucune mesure visant cette meilleure articulation. Le dernier tiers témoigne avoir bénéficié d'une réduction du temps de travail avec un maintien de salaire (18%) ou d'une répartition équitable de la charge de travail entre collègues. Enfin, on observe un chiffre inquiétant de personnes ayant eu une réduction du temps de travail sans maintien de salaire (8,68%).

Plusieurs personnes, majoritairement des femmes, ont évoqué des difficultés à concilier la vie professionnelle (télétravail) avec la situation familiale et les charges domestiques, dont la garde d'enfants, la scolarité, les tâches ménagères, le fait de s'occuper des personnes dépendantes au sein du foyer, etc.

De plus, près de 15% des sondé-e-s font part dans les verbatims d'un impact négatif pour les familles monoparentales (majoritairement gérées par la mère dans notre panel, comme dans la population générale où les femmes constituent 82% des personnes à la tête de famille monoparentale), découlant de la non prise en compte de la situation familiale dans le cadre de la gestion des ressources humaines dans les structures.

Impacts des mesures sur la situation professionnelle



Nous avons demandé aux personnes interrogées quels étaient selon elles les impacts des mesures prises sur leur situation professionnelle (plusieurs réponses étaient possibles). 181 femmes ont répondu et 60 hommes. En comparant les réponses des hommes et les réponses des femmes, ramenées à chaque fois en pourcentage de leur catégorie, on constate de grandes similitudes.

Une grande partie des sondé-e-s (69% des femmes, 65% des hommes) déclare une diminution du temps social informel, mais quelques personnes constatent une augmentation (6% des femmes, 3% des hommes).

2. Résultats de l'enquête



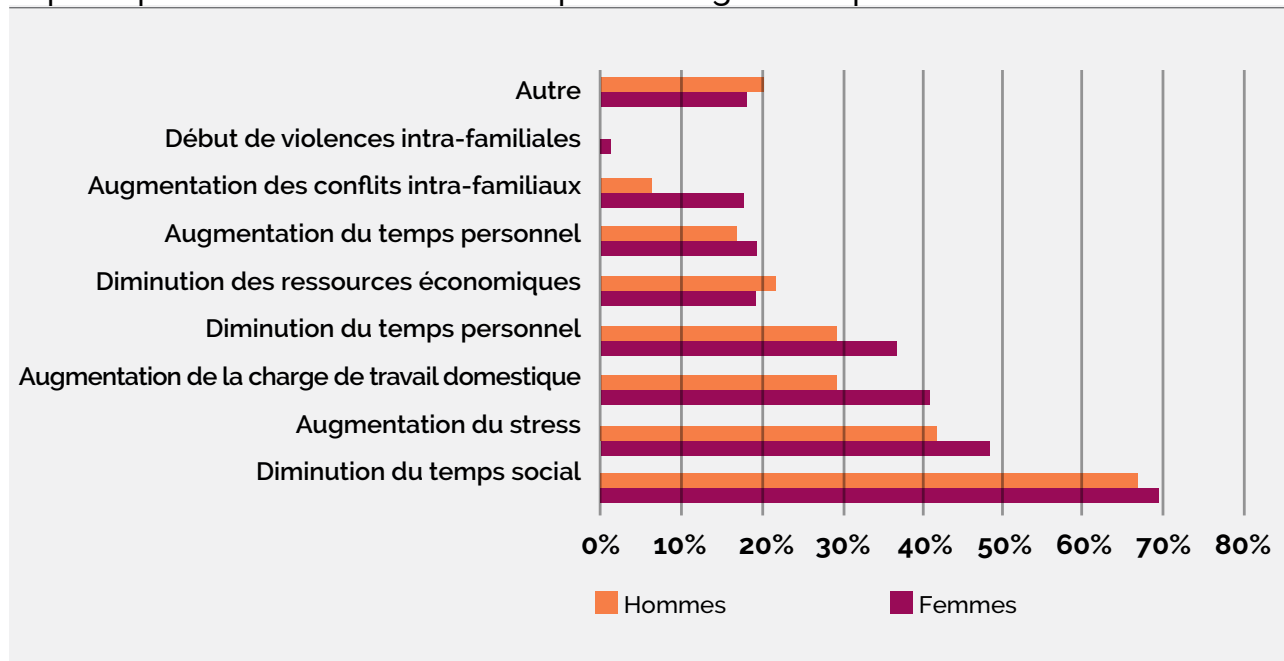
En ce qui concerne le travail :

- 2% des femmes (aucun homme) déclarent une rupture totale d'activité,
- 24% des femmes et 30% des hommes déclarent une baisse d'activité, ce qui peut sans doute être mis en lien avec les 25% des femmes et 30% des hommes qui déclarent une même charge de travail mais moins de temps pour le réaliser,
- 43% des femmes et 37% des hommes déclarent un accroissement de leur charge de travail.

Enfin, on voit qu'une plus grande proportion d'hommes (15% vs 7% des femmes) a pu mettre à profit la période pour se former ou approfondir ses connaissances. A lier avec la surcharge des femmes dans leur vie personnelle et familiale (cf. ci-dessous).

Impacts personnels

Impacts personnels des mesures en pourcentage des répondant.e.s



Les femmes, qui ont vu leur charge de travail professionnelle augmenter, ont également connu une augmentation de la charge de travail domestique liée aux enfants et une diminution du temps personnel.

Près de 50% des répondantes évoquent une augmentation de leur stress, qu'elles mettent directement en lien avec l'articulation difficile entre vie professionnelle et vie privée.

"Débordement du travail sur les heures personnelles ; difficulté de maintenir des horaires équilibrés (ex: temps de travail vs. préparation de repas familiaux)."

"Pas loin de l'épuisement et du stress."

2. Résultats de l'enquête



Deux débuts de violences intrafamiliales ont également été signalés dans les réponses. Si l'échantillon ne permet pas de tirer des conclusions, cela fait écho aux constatations générales sur l'augmentation des violences intrafamiliales pendant le confinement, suggérant que celui-ci a pu exacerber des tensions et violences pré-existantes entre des membres du foyer. Le télétravail et le congé maladie pour garde d'enfants peuvent donc être sources de dangers pour certaines femmes, restant coincées à la maison avec leurs agresseurs.

La majorité des hommes répondants ne signale aucune différence entre les mesures octroyées pour les femmes et les hommes. Certaines réponses d'hommes laissant plutôt entendre que les différences liées au genre étaient dues à une mauvaise organisation du ménage, reportant ainsi la question du genre dans l'espace privé.

"L'impact global me semble similaire, après tout dépend de la répartition des tâches au sein de chaque foyer (en particulier pour l'école à la maison)."

 (Répondant homme)

On retrouve, tout au long des verbatims, plusieurs fois la différenciation entre vie professionnelle et vie personnelle alors même que la crise sanitaire et le temps de travail ont rendu les frontières entre ces sphères très difficiles à définir pour beaucoup de femmes en particulier.

"Ces mesures ont impacté les femmes et les hommes de manière similaire sur un plan professionnel. Sur un plan personnel, les femmes mères d'enfants en bas âge ont souligné à plusieurs reprises la difficulté à gérer vie familiale et vie professionnelle dans un même espace."

 (Répondant homme)

"Beaucoup de femmes sont restées en télétravail et s'occupent de leurs enfants. Beaucoup d'hommes sont restés en télétravail et se reposent sur leurs femmes également en télétravail pour garder leurs enfants."

 (Répondante femme)

Dans l'ensemble des verbatims de l'enquête, les répondant·e·s assignent de manière quasi systématique la garde des enfants aux mères.

Les répondant·e·s qui ont le moins soulevé de différences de traitement relèvent la souplesse et l'adaptation de la direction de leur structure, voire parlent de cas par cas (31 et 34% des répondant·e·s des OSI de petites et moyenne tailles).

Les différents témoignages de l'enquête permettent d'identifier quels autres types d'inégalités ont été mis en avant durant la crise :

"Je ne pense pas qu'il y ait eu un impact différencié. Je pense cependant à une collègue sourde qui ne peut sans doute pas assister aux réunions en visio (lors de nos réunions en présentiel, il y a des traductions en langue des signes)."

2. Résultats de l'enquête



Un autre témoignage relate le cas d'une femme lesbienne, qui, alors que la structure proposait des arrêts pour garde d'enfant aux femmes, a présumé qu'en raison de son homosexualité on ne lui en proposerait pas. Étant également déjà en mi-temps thérapeutique, elle n'a pas osé demander d'arrêts pour garde d'enfant.

"(...) je me suis sentie obligée de devancer les choses en exposant que nous avons des enfants à la maison (je suis lesbienne et si je ne le précisais pas, même dans une orga open comme la mienne, je sentais qu'on ne s'imaginait pas que je puisse avoir des contraintes parentales comme les femmes hétéros). Quand j'en ai parlé lors d'un déjeuner, une collègue hétéro m'a dit «Oui mais toi c'est pas pareil, parce que tu n'es pas la maman principale». Elle a été rattrapée par une autre collègue mais je pense que c'est une situation qui pourrait arriver. Par ailleurs j'ai une autre collègue lesbienne qui a eu des enfants avec sa compagne par PMA. (...) On ne m'a pas proposé de prendre des jours liés à ma situation parentale (et je n'ai pas osé le demander non plus vu que j'étais déjà en mi-temps thérapeutique)."

25% des répondant·e·s ont indiqué que la crise avait révélé d'autres inégalités. Les inégalités les plus citées concernent :

- Les personnes racisées ;
- Les femmes et personnes issues des minorités sexuelles ;
- Les mères célibataires ;
- Les personnes retraitées (bénévoles) ;
- Les stagiaires ;
- Les parents avec enfants ;
- Les personnes occupant des postes en bas de la "hiérarchie" (souvent occupés par des personnes issues de minorités ethniques)

Exemples de verbatim :

"Je ne suis pas sûre que ce soit la structure employeuse qui fasse la différence mais plutôt la classe sociale, le lieu d'habitation, etc."

"Les personnes racisées travaillant au siège occupent les postes moins rémunérés et ce sont elles qui ont été majoritairement en chômage partiel."

"Intuition / minorité ethnique car en lien avec type de poste occupé (secrétariat, service généraux), mais pas de données objectives."

"La plupart des postes en chômage technique correspondent à des postes moins qualifiés occupés par des minorités."

"Les représentants syndicaux, militant défendant les salariés auprès de la direction sur leurs manquements sont mal vus."

"Handicapé = condition et matériel de travail différent entre le domicile et le bureau."



☀ Impacts économiques

L'impact économique différencié est dû à des inégalités de salaire et de statut professionnel déjà existantes. Des témoignages ont fait part d'une reprise d'activité anticipée notamment et principalement pour les femmes, et donc à une prise de risque face au covid.

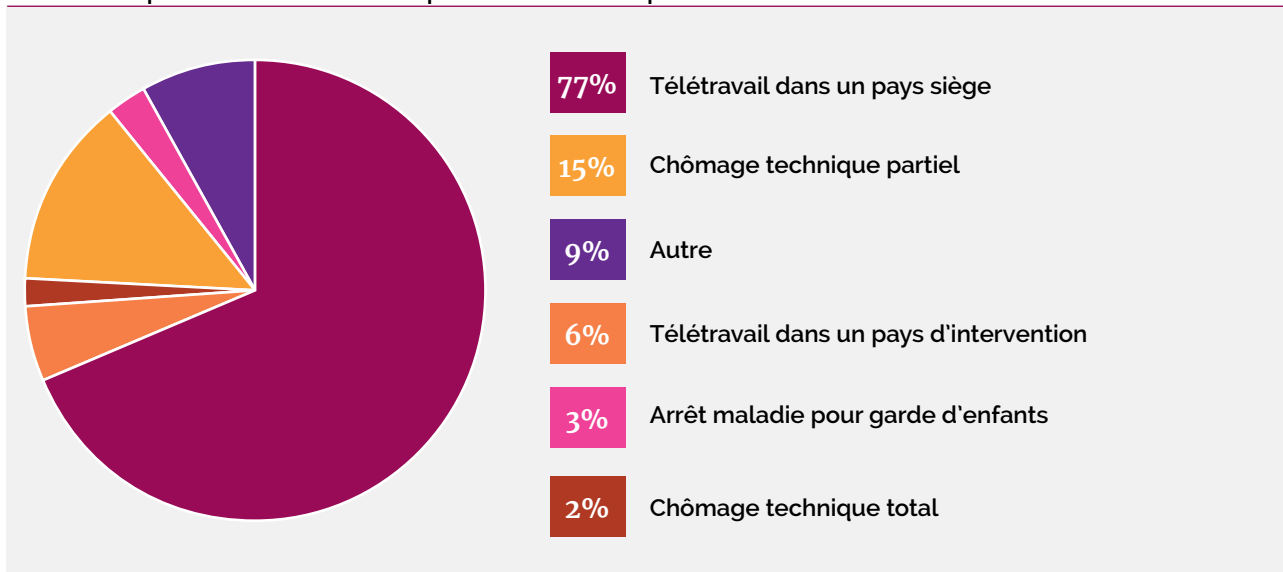
"Les femmes sont clairement plus touchées. En termes de retour au travail, celles qui ont des emplois différents et moins bien payés, sont revenues plus vite. Quant à une différenciation raciale, les conditions de vie et l'exclusion sociale d'une col-

lège l'ont conduite à reprendre une activité plus rapidement que d'autres."

Il s'avère que la gestion du confinement a été changeante au sein des structures concernées, certaines jouant avec la légalité en mettant en congé pour garde d'enfants des salarié-e-s pouvant télétravailler.

Si les salarié-e-s se sont rapidement retrouvé-e-s en télétravail, leur statut, lui, a régulièrement changé, parfois de manière indépendante aux évolutions des dispositifs gouvernementaux.

Situation personnelle des répondant-e-s depuis la crise



La possibilité d'obtenir un arrêt maladie avec maintien de salaire pour garde d'enfant a été la même pour les femmes et les hommes (77% des cas). Cependant, ce sont majoritairement les femmes qui ont pris un congé maladie, ce qui reporte de fait la garde des enfants sur la mère. Comme précisé en amont dans ce rapport, les arrêts pour les enfants sont plus «spontanément» proposés aux femmes qu'aux hommes.

De ce fait, on constate une adaptation des horaires de travail au travers du télétravail ou d'un chômage

partiel ou total. Cependant, de nouvelles répercussions se distinguent.

Pour réduire l'impact économique sur le personnel au sein d'une structure, des initiatives personnelles ont été prises entre collègues afin de pallier le manque de dispositifs mis en place, comme l'explique une femme interrogée ci-dessous :

"Des cagnottes entre collègues ont été mises en place pour soutenir les plus impactées."



☀ Risques psychosociaux

La non prise en compte du genre dans le contexte d'une nouvelle organisation de travail due à la pandémie, a renforcé des situations de stress et/ou d'épuisement. Ces situations ont particulièrement concerné les femmes du fait de la charge domestique et mentale qui s'est accentuée lors de cette période.

Pour analyser les impacts psychosociaux, l'étude s'est penchée sur le registre terminologique employée par les personnes sondées dans leurs commentaires. Il en est ressorti quelques verbatims, tels que :

Culpabilité

"Fort sentiment de culpabilité vis-à-vis du travail car la productivité est réduite mais aussi vis-à-vis de la famille car le travail s'immisce (beaucoup trop) dans la vie familiale."

"On ne m'a pas proposé de prendre des jours liés à ma situation parentale (et je n'ai pas osé le demander non plus vu que j'étais déjà en mi-temps thérapeutique)."

Stress, surmenage

"Accroissement de la charge de travail domestique (courses, repas, vie quotidienne plus chargée)."

"Débordement du travail sur les heures personnelles ; difficulté de maintenir des horaires équilibrés."

Sentiment d'isolement (de ses collègues, entourage social...)

"Stress lié au télétravail, au manque de lien avec ses collègues. Cela crée de la frustration."

Pour prévenir ces risques psychosociaux, les structures ont principalement fait circuler des informations sur les risques psychosociaux liés au télétravail (à hauteur de 25%), particulièrement les moyennes et grosses structures.

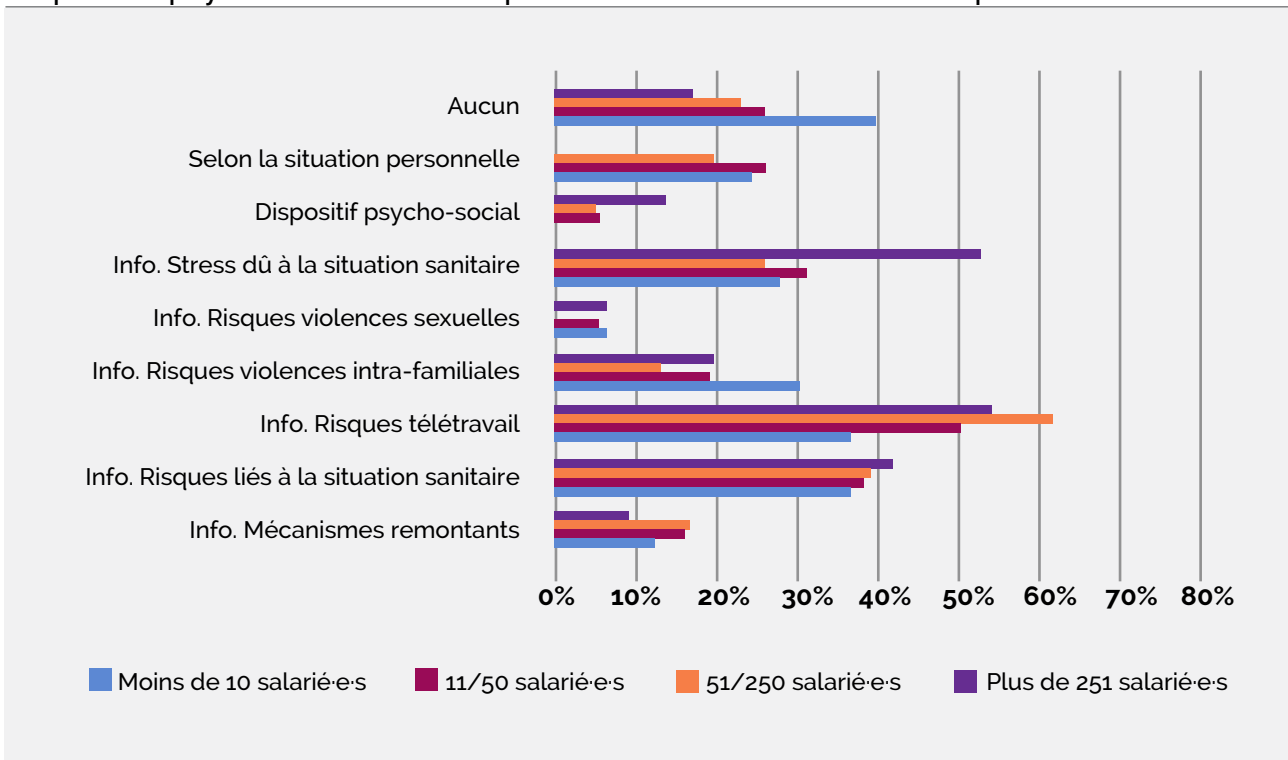
Les structures de moins de 10 salarié-e-s de notre échantillon ne disposent pas de dispositif psychosocial permanent. Dans presque la moitié d'entre elles (47%), aucun dispositif lié à ces risques psychosociaux n'a été mis en place durant la période de confinement. Quand elles ont mis en place des dispositifs psychosociaux, il s'agissait principalement de faire parvenir des informations sur les risques liés au télétravail, mais aussi sur les risques de violence intrafamiliale.

A contrario, dans les plus grosses structures (de 11 salarié-e-s jusqu'à plus de 251), des informations sur les risques liés à l'exposition à la maladie, sur les mesures barrières ainsi que sur la gestion du stress ont particulièrement été communiquées.

2. Résultats de l'enquête



Dispositifs psychosociaux mis en place selon les structures de répondant·e·s



On remarque cependant le peu d'information communiquée sur les risques de violences sexistes et sexuelles et leur absence totale dans les informations fournies par les structures de 51 à 250 salarié·e·s. On retiendra que, en général, seules 7% des structures ont fait circuler des informations sur les violences intrafamiliales, seulement 5% ont communiqué sur des outils pour prévenir des violences et 3% sur les risques accrus de violences sexistes et sexuelles.

De plus, seuls 10% des sondé·e·s estiment qu'il y a eu une action adaptée selon la charge de travail et le sexe dans l'objectif d'instaurer une plus grande flexibilité.

Enfin, 2 femmes sondées ont fait part de la mise en place d'une cellule psychologique :

■ **"Disponibilité d'un service d'écoute sur demande"**
(structure de 11 à 50 salarié·e·s)

"A priori mise en place d'une ligne pour appeler une psychologue mais mauvaise communication. Pas certaine que les salarié·e·s soient au courant"
(structure de 51 à 250 salarié·e·s)

On note quelques initiatives personnelles de soutien entre collègues via des réseaux mais pas de mise en place généralisée de la part des services de ressources humaines.

Concernant l'intégration de la dimension genre dans les mesures, plus de la moitié des répondant·e·s n'a pas spécifiquement entendu parler du genre dans sa structure ou ne sait pas si cette question est prise en considération. 22% des répondant·e·s affirment que cette question n'est pas une priorité pour leur structure. Seulement 5% des répondant·e·s affirment que les questions de genre sont une priorité pour leur structure et 2% rapportent que ces questions ont été explicitement abordées afin de déterminer ce qui correspondrait au mieux aux femmes et aux hommes.

3. Conclusions de l'enquête



Le confinement a montré que la sécurité financière, salariale et mentale des employé·e·s pouvait être dramatiquement mise en danger en cas de crise.

L'enquête met en avant le fait que, en règle générale, les mesures instaurées par les structures de solidarité internationale française n'ont pas pris en compte de manière approfondie les questions de genre et d'inégalités. Nous retrouvons au sein de ces structures des schémas systémiques (comme le manque de femmes dans les instances décisionnelles par exemple) qui sont susceptibles de se traduire en période de crise par des discriminations (telles que l'imposition du congé pour enfant pour les femmes).

Les mesures mises en place dans l'urgence n'ont pas tenu compte des situations de chacun·e·s, désavantageant particulièrement les personnes potentiellement déjà vulnérables aux inégalités. Le télétravail a généré une surcharge de travail pour les femmes sans que les charges domestiques soient prises en compte. Bien que des structures aient fait circuler des informations sur les risques psycho-sociaux concernant le télétravail, les témoignages de nos répondant·e·s montrent que la surcharge de travail, la diminution du temps personnel et des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle dans le même espace a touché majoritairement les femmes. La circulation d'informations ne semble donc pas suffisante comme accompagnement et prévention des risques liés au télétravail si les aspects de genre ne font pas partie de cette communication et des modes d'organisation du travail.

Nous pouvons donc conclure que les structures de solidarité internationale gagneraient à développer des politiques de genre de façon structurelle, ou à traduire concrètement en plans d'action leurs éventuels engagements en la matière, en amont des crises. Si de telles politiques étaient davantage mises en place au sein de ces structures, l'impact négatif des mesures prises sur l'égalité femmes-hommes constaté dans cette enquête aurait certainement pu être minimisé.





Recommandations

Les constats issus de cette enquête amènent à repenser les politiques de ressources humaines mises en place par les OSI durant la crise sanitaire et ses suites, afin qu'elles prennent en compte le genre et cherchent à réduire les inégalités sociales fondées sur le genre. Le webinaire organisé le 6 juillet 2020 a permis de recenser des outils et pratiques développés pendant le confinement par des structures et à même de répondre à cet objectif. Ils sont intégrés et enrichis dans les recommandations suivantes, invitant à systématiser l'intégration de l'approche genre dans les politiques de ressources humaines des OSI.

1. L'adaptation et l'accompagnement



Les situations personnelles sont multiples et varient selon le lieu d'habitation, le genre, l'âge, la fonction, le milieu social, etc. Lorsque que la vie privée et la vie professionnelle doivent se retrouver dans un seul et même espace, les inégalités sont exacerbées et les risques nombreux.

Il est alors difficile d'appliquer une seule et même organisation du travail à l'ensemble des membres d'une structure. Il serait irréaliste de proposer aux OSI de suivre un·e à un·e ses collaborateurs·trices dans ses difficultés et ses attentes, le temps manquant et le nombre de salarié·e·s pouvant aller au-delà de 250. Comment arriver à adapter la charge de travail et l'organisation de manière équitable sans tomber dans du cas par cas ?



Créer des dispositifs d'accompagnement de l'articulation vie professionnelle/vie privée

Des dispositifs d'accompagnement peuvent être mis en place dans le but d'adapter l'organisation de travail au fur et à mesure des difficultés rencontrées par chacun·e. L'existence même de ces dispositifs peut encourager les salarié·e·s de l'OSI à exprimer ces difficultés.



Prendre en compte la situation personnelle et familiale par les services des ressources humaines

De nombreux témoignages recommandent une prise en compte de la situation personnelle et familiale, qui pourrait être engagée par les services des ressources humaines pour anticiper et garantir une égalité de traitement et donc de conditions de travail entre les femmes et les hommes. Cela suppose toutefois que leur renseignement ne soit pas obligatoire et que leur usage ne soit pas discriminatoire.



Penser un système combinant le présentiel et le télétravail

Suite à cette crise sanitaire, certaines OSI peuvent envisager de passer à un système de télétravail.* Comme a pu le souligner Initiative Développement lors du webinaire, les membres de la structure ont apprécié le télétravail qui était déjà mis en place et était donc organisé. Un système mixte entre le télétravail et le présentiel peut être envisagé lors de la sortie de crise si la hiérarchie reste vigilante aux questions d'inégalités.



Effectuer un diagnostic numérique

En France, la fracture numérique est une réalité que la crise sanitaire a également mise en exergue. De fait, afin de gérer au mieux une évolution vers le télétravail, il est primordial d'établir un diagnostic numérique sexo-spécifique auprès des membres de l'OSI dans le cadre d'une analyse post-confinement.



Continuer de s'adapter aux handicaps

Certaines personnes en situation de handicap ne peuvent pas être en télétravail de la même manière que leurs collègues et peuvent se retrouver désavantagées et isolées dans leur travail. Les modes de travail comme les réunions en visioconférence par exemple doivent en tenir compte.



Identifier des représentant·e·s sur les violences

Les services des ressources humaines et les syndicats peuvent identifier des représentant·e·s au sein des structures pour mieux accompagner les personnes en difficultés et/ou victimes de violences. La formation reste un des outils les plus recommandés pour mieux intégrer les questions de genre, de violences et d'inclusivité.

2. L'organisation, la formation et la communication

La crise sanitaire a bousculé l'organisation des OSI françaises, il leur a fallu s'adapter rapidement à une situation inédite et dont l'issue était inconnue. Les failles révélées lors du premier confinement pourraient désormais être évitées grâce à une réflexion de fond

sur l'organisation du travail en général. La question du genre ne peut pas être pensée seulement au cas par cas, mais doit être intégrée dans l'ensemble du système organisationnel.



Préparer et outiller les personnes en responsabilité

Afin que les OSI puissent anticiper au mieux ce genre de situation, les personnes en responsabilité doivent être préparées et outillées. Des formations incluant des réflexions sur le genre, sur le télétravail ou encore sur la charge mentale doivent être disponibles et accessibles pour ces personnes.



Traiter les inégalités de genre en amont des crises

Au-delà d'être seulement formées aux questions de genre, les OSI devraient désormais intégrer cette perspective de manière systématique et systémique. Transversaliser les questions de genre dans l'organisation des OSI (dans les décisions économiques, organisationnelles, les ressources humaines et les politiques en général) permettrait de traiter les inégalités en amont et en prévention, et non pas seulement en aval et dans l'urgence lorsque les crises ont des conséquences qui appellent à l'action.



Organiser des réunions post-crise avec les services des ressources humaines

Le télétravail a révélé ses avantages mais également ses limites (évoquées dans la première partie de ce rapport). Il est donc possible de les prendre en considération en échangeant avec les salarié-e-s de l'OSI ou/et leurs représentant-e-s (et syndicat). Des réunions post-crise avec les services des ressources humaines des OSI peuvent également être envisagées afin d'analyser les conséquences de la crise sanitaire sur le personnel et de remettre en question en profondeur les modalités de travail en intégrant les questions de genre.



Communiquer sur les politiques internes et les questions de genre

Le manque d'information et de communication concernant les questions de genre au sein des structures a été prédominant. Il est donc primordial de développer une communication sur ces questions en interne afin d'identifier les pratiques problématiques et de favoriser l'appropriation de la perspective de genre au sein de l'organisation.



Intégrer les syndicats et/ou des représentant-e-s du personnel dans les réflexions post-crise

Suite à ces réflexions, les syndicats et représentant-e-s du personnel pourraient assurer le suivi des politiques internes de genre et s'assurer auprès des salarié-e-s des OSI que les différentes propositions sont adaptées.

- Les membres de France Volontaires ont par exemple reçu un questionnaire leur demandant si elles ou ils souhaitaient rester en télétravail.

3. Faire évoluer les cadres institutionnels



Les politiques publiques et les engagements des institutions et partenaires, ont un rôle important dans la dynamique de changement et de réflexion autour des inégalités femmes-hommes au travail.



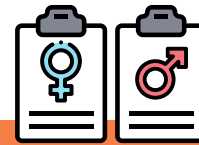
Alerter sur l'impossibilité de conjuguer arrêt pour garde d'enfant et télétravail

Un plaidoyer des OSI auprès du ministère du Travail est à mener afin de demander une clarification sur les arrêts pour garde d'enfants et de faire reconnaître l'impossibilité de conjuguer arrêt pour garde d'enfants et télétravail.



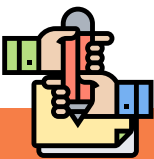
Mettre en place des incitations pour que les OSI adoptent des politiques internes sensibles au genre

Dans le monde de la solidarité, l'Agence Française de Développement (AFD) est un partenaire-cléf des OSI. Depuis quelques années l'AFD a mis en place des critères de prise en compte transversale du genre dans les projets de développement que les OSI mènent et qu'elle finance. Les mêmes incitations pourraient être formulées pour ce qui concerne le fonctionnement interne des OSI.



Systematiser la sexo-spécificité dans le recueil de données sur les OSI

Les différentes enquêtes et études menées sur et auprès des OSI lors de la crise sanitaire (mais aussi au-delà) doivent être sexo-spécifiées et les données recueillies et analysées sous l'angle du genre et de l'intersectionnalité. Le genre est un sujet transversal et doit être systématiquement pris en compte en amont.



Mutualiser les outils

Les OSI françaises ne manquent pas d'outils pour prendre en compte le genre en interne. Les espaces communs qui favorisent la diffusion et la mutualisation des outils de sensibilisation, de formation, etc. pourraient être mieux connus et partagés afin de mutualiser les expériences et les expertises de chacune.



Ressources documentaires



COVID, SEXE ET GENRE (GÉNÉRAL)

[À bout de souffle](#) (*Joelle Palmieri*)

[La vulnérabilité au Covid-19 : une affaire de sexe et de genre ?](#) (*Catherine Vidal / Libération*)

[Covid-19 : les conséquences sociales de la pandémie touchent durement les femmes.](#) (*ONU*)

[Le « coup du virus » et le coup d'état militaro-industriel global](#) (*Jules Falquet*)

[Ce que fait le coronavirus aux inégalités](#) (*Observatoire des inégalités*)

[COVID-19 : analyser la crise au prisme du genre](#) (*Mégane Ghorbani*)

[Les femmes et les hommes sont-ils égaux face à l'épidémie de Covid-19](#) (*WECF France*)

[Pourquoi le coronavirus tue-t-il plus d'hommes que de femmes ?](#) (*Terra femina*)

[Dans la crise: prolifération de la parole, insuffisance de l'écoute](#) (*Blog - Mediapart*)

[Leïla Slimani : « L'expérience du confinement, de l'enfermement, de l'immobilité fait partie de l'histoire des femmes »](#) (*Le Monde, article abonné-e*)

[Le rôle des femmes n'est pas de rester belles durant le confinement](#) (*RTBF*)

[Dans la presse féminine, les clichés sexistes pulvérisent l'épreuve du confinement](#) (*Télérama-article abonné*)

[Déclaration du LEF sur l'impact de COVID-19 sur les femmes et les filles](#)

[Coronavirus. Les femmes, premières victimes des crises I](#) (*CARE*)

[Coup de gueule de mars](#) (*rEGALons-nous*)

[Lutte contre le coronavirus : «Ce qui fait tenir la société, c'est d'abord une bande de femmes», affirme Christiane Taubira](#) (*Franceinfo*)

[COVID-19: un impact disproportionné sur les femmes](#) (*la presseCanada*)

[5 chiffres concrets qui montrent que les femmes sont en première ligne](#) (*France Inter*)

[Covid-19 : budgets et méthodologies sexistes](#) (*Joelle Palmeri*)

[Le poids des émotions, la charge des femmes](#) (*AOC - article payant*)

<https://www.franceculture.fr/emissions/le-temps-du-debat/inegalites-femmes-hommes-y-a-t-il-une-lecture-de-genre-de-la-crise>

INTERSECTIONNALITÉ

[COVID et handicap - le confinement un nouveauté pour vous, une réalité pour nous](#) (*Blog C. Delphy - entre les lignes entre les mots*)

[La romantisation du confinement : le luxe des femmes privilégiées](#) (*Terra femina*)

[Coronavirus : « Pendant que les cadres sont en télétravail, les ouvriers, les gens du bas n'ont qu'à aller mourir. »](#) (*La relève et la peste*)



COVID, GENRE ET TRAVAIL

[Pour des lendemains au féminin](#) (*Liberation.fr, L, la newsletter féministe, Cécile Daumas*)

[Les femmes travailleuses en première ligne dans la lutte contre le coronavirus](#) (*Blog C. Delphy - Entre les lignes entre les mots*)

[A Paris comme en Province, les caissières de France en première ligne](#) (*Le Monde*)

[Les caissières, largement exposées au coronavirus, oubliées de la « guerre » annoncée par Macron](#) (*Bastamag*)

[Face au coronavirus, les femmes davantage en première ligne que les hommes](#) (*Bastamag*)

[La crise du Covid-19 nous oblige à ré-évaluer l'utilité sociale des métiers](#) (*Dominique Méda - Le Monde*)

[Dominique Méda : « Nous savons aujourd'hui quels sont les métiers vraiment essentiels »](#) (*Politis*)

[Face à la pandémie, les femmes en première ligne](#) (*TV5 info*)

[Covid-19 : les femmes en première ligne](#) (*NPA*)

[Les métiers en première ligne du Covid19](#) (*Statista, avec les noms de métiers tous au masculin !*)

[Le jour d'après : la valeur sociale des métiers](#) (*Nouvelles News*)

[Coronavirus : quand la crise rend plus criantes les inégalités salariales femmes-hommes](#) (*L'express*)

[Coronavirus : Le travail des femmes ne peut plus être ignoré !](#) (*Thalia Denape et Fanny Charnière - Progressistes*)

[COVID-19, travail et genre en Wallonie1](#) (*Iweps, Belgique*)

[Dominique Méda: les métiers ultra féminins, ultra mal payés nous permettent de continuer à vivre.](#) (*Les Grenades, rtbf.be*)

[Coronavirus : Il faut « revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine »](#) (*Le Monde*)

TRAVAIL DOMESTIQUE/CARE

30 mars 2020 - [Le sexisme ordinaire confine les confinées](#) (*Les Nouvelles News*)

[BLOG - Le confinement peut enfin nous mener vers l'égalité entre les femmes et les hommes](#) (*Huffington Post*)

[Confinement et tâches domestiques : « Une augmentation des inégalités dans le couple est à craindre »](#) (*Le Monde*)

[Télétravail et travail domestique: nos vies confinées sont inégalitaires](#) (*Blog-Mediapart*)

[Quand le confinement accroît les inégalités de genre](#) (*Université ouverte*)

[Femmes et care à l'heure de la pandémie](#) (*presse canada*)

[Confinement: la révolution de l'égalité dans les foyers n'aura pas lieu](#) (*Slate*)

[Comment le confinement accroît la charge mentale des femmes](#) (*20 minutes*)

[Avec le confinement, les hommes affrontent les tâches domestiques](#) (*Usbeketrica*)

[Les femmes en première ligne dans l'accompagnement scolaire des enfants à la maison - 50 - 50 Magazine](#)

[Confinées, les femmes en font plus que les hommes... avec le sourire \(presque\)](#) (*Nouvelles News*)



[Le Monde - Nos vies confinées : « Les femmes accomplissent 70 %, en moyenne, du travail familial et domestique »](#)

VIOLENCES

[Dispositif renforcé contre les violences conjugales](#) (*Les Nouvelles News*)

[Coronavirus : les femmes encore plus vulnérables à la violence conjugale](#) (*Journal Metro*)

[Violences conjugales : le risque de «l'enfer» du confinement](#) (*Libération*)

[Confinement et violences conjugales](#) (*Cheek magazine*)

[Vu de Suisse. Divorces, violences conjugales : en Chine, le confinement a eu raison de nombreux couples](#) (*Courrier International*)

[Le confinement et la pandémie de Covid-19: Un risque accru de violences et de psychotraumatismes pour les femmes, les enfants et les personnes les plus vulnérables](#) - (*Dr Murielle Salmona*)

[Femmes et confinement, de la protection au cauchemar](#) - (*Blog de Marie Becue, Mediapart*)

[Confinement et violences conjugales : "Appelez, faites du bruit !"](#) (*France 3 Normandie*)

[Confinement : les cas de violences sexuelles augmentent: ce qu'il faut faire](#) (*Presse santé/Muriel Salmona*)

[Lutter contre les violences intrafamiliales : urgence absolue du confinement](#) (*Assemblée des femmes*) et Guide

[Violences faites aux femmes : l'Argentine met en place des mesures adaptées au confinement](#) (*Rfi*)

[Violences conjugales : que font les villes pendant le confinement](#) (*Mediacités - exemple de Nantes*)

[L'ONU lance un appel mondial à protéger les femmes de l'explosion de violences conjugales et familiales](#) (*Obs*)

[Le confinement, «une séquestration légale» pour les femmes victimes de violences conjugales](#) (*Slate*)

[Aux confins de la misogynie](#) (*Le refuge des cotons souillés - pornographie en temps de confinement*)

[Communiqué : COVID-19 et solidarité avec les femmes en situation de prostitution](#) (*CLES*)

[La COVID-19 met plus que jamais en danger les Néo-Zélandaises qui sont dans l'industrie du sexe. Pourquoi le lobby visant à faire décriminaliser cette industrie ne les aide-t-il pas ?](#) (*Tradfem*)

[Travailleuses du sexe plus vulnérables face à la pandémie coronavirus](#) (*Radio Canada*)

[Personnes prostituées et COVID19 : Prolongation des parcours de sortie et de l'AFIS de 6 mois, des situations d'urgence à traiter](#) (*mouvement du nid*)

[Espagne : les prostituées victimes collatérales du coronavirus](#) (*Le Point*)

[En Colombie, l'enfer du confinement pour les prostituées](#) (*Nouvel Obs*)

[Face au coronavirus, la précarité aggravée des prostituées](#) (*Nouvel Obs*)

[Covid-19 : la détresse des prostitués](#) (*La Croix*)

[Harcèlement sexuel : avec le confinement, le retour en force des comptes « fisha » sur les réseaux sociaux](#) (*Le Monde*)

[Plusieurs webinaires \(en français\) sur l'impact de la COVID sur les femmes/filles](#) (*Violences*)

[Les violences faites aux femmes, l'autre fléau de la crise du Covid-19](#) (*J Dagorn Id4development*)

[Confinement : la délinquance baisse, pas les violences conjugales](#) (*FranceInfo TV*)



DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS

[Coronavirus : des associations s'inquiètent de la pratique des IVG pendant l'épidémie](#) (*Le parisien*)

[Covid-19 : le Sénat rejette un amendement sur l'IVG](#) (*France/Alliance Vita*)

[Face au confinement, l'accès à l'IVG médicamenteuse à domicile étendu](#) (*Huffington Post/France*)

<https://amp-france24-com.cdn.ampproject.org/c/s/amp.france24.com/fr/20200424-droits-sexuels-et-reproductifs-contrer-l-offensive-conservatrice-sous-le-covid-19>

AFRIQUE/PAYS DES SUDS

[Femmes, genre et coronavirus aux Suds : diversité des situations, mobilisations féministes, rôle de la solidarité internationale](#) (*Genre en Action, Plateforme Genre et développement*)

[Droits des femmes/COVID-19 : Une occasion manquée à l'ONU](#) (*CNCD Belgique*)

[La covid-19 en Amérique latine et aux Caraïbes: intégration des femmes et de l'égalité des sexes à la gestion de la crise](#) (*Onufemmes*)

[Coronavirus: comment les disparités de genre mettent les femmes en danger](#) (*BBC*)

[COVID-19 en RDC : Réflexions d'une activiste congolaise](#) (*Genre en Action*) et plus dans la rubrique [Genre et Covid](#) dont deux webinaires

[Les fermetures d'écoles dans le monde entier dues au COVID-19 frapperont les filles plus durement](#) (*Unesco*)

[Kenya : Human Rights Watch se réjouit de la décision prise par les autorités sierra léonaises d'autoriser les filles enceintes et les filles mères à aller à l'école](#) (*infoplusgabon*)

[COVID-19 : au Sud, la donne est différente](#) (*SOS faim*)

[Covid-19 – Interview avec Yosra Frawes: Femmes, violences et confinement](#) (*Nawaat, COVID en Tunisie*)

[L'impact du COVID-19 et la question du genre en Amérique latine](#) (*WSM*)

[Coronavirus : au Maroc, la double peine de Zeyna, mère célibataire](#) (*le Monde*)

[Avec le confinement, les femmes Tunisiennes plus exposées au danger](#) (*interview Ministre de la femme, Sputnik news*)

[UEMOA-Covid_19 : Analyse de l'Economiste-Chercheur, Dr Gountiéni D. Lankoandé, sur l'efficacité des plans de ripostes](#)

[Covid-19 -crise sur crise en Afrique : une perspective écoféministe](#) (*WOMIN*)

[Au Bangladesh, c'est l'apocalypse pour les ouvrières du textile](#) (*Courrier International*)

[L'Éthiopie s'appuie sur un bataillon de 40000 femmes pour faire de la prévention contre le coronavirus](#) (*France info TV*)



RÉPONSES À LA CRISE

[Coronavirus et confinement : Vie Féminine appelle à des mesures urgentes pour les droits des femmes \(et autres textes\)](#) (*Blog- C Delphy*)

[L'égalité des sexes compte dans la réponse au COVID-19](#) (*ONUFEMMES*)

[La prise en compte des besoins et du leadership permet de renforcer la réponse au COVID-19](#) (*ONU Femmes*)

[Les femmes et le COVID-19 : Cinq mesures que les gouvernements peuvent prendre maintenant](#) (*ONUFEMMES*)

[Confinement au Pérou : sorties différenciées entre hommes et femmes, les transgenres inquiets](#) (*Le Monde*)

[Comment soutenir financièrement les mouvements sociaux quand l'ensemble du système est menacé ?](#) (*Awid*)

[Appel à une réponse politique féministe au COVID-19](#) (*Alliance Féministe pour les Droits*) + ici pour [soutenir l'appel](#)

[L'organisation politique à l'intérieur de mondes virtuels : des expériences féministes](#) (*AWID*)

[Médias : en période de crise, les femmes plus que jamais à la trappe ?](#) (*Mag 50-50*)

[Les femmes dirigeantes meilleures que les hommes face à la pandémie](#) (*Nouvelles News*)

[Les femmes d'Etat gèrent-elles mieux que les hommes la crise du Covid-19 ?](#) (*20 minutes*)

[Covid-19 : les femmes politiques assurent](#) (*Nouvel Obs*)

SITES INTERNET / PORTAILS

Série d'articles sur genre/covid sur le site de la *Ligue Internationale des Femmes pour la Paix et la Liberté* (traduction automatique, mais bon ...) -> [COVID-19](#)

[Resources Empowerwomen.org](#)

[Perspectives de Genre sur le COVID-19 dans la Région Euro-Méditerranéenne: Ressources & Informations](#) (*Fondations des femmes de l'euro-méditerranée*)

[Publications de l'ONU sur Genre et Covid](#) : <http://www.genre-developpement.org/ressources/publications/>



Annexes



WEBINAIRE DU 6 JUILLET 2020

[Vidéo](#)

[Compte-rendu](#)

[Powerpoint](#)

[Framemo](#)

QUESTIONNAIRE

Impact genre de la crise sanitaire Covid-19 dans les structures françaises de solidarité internationale

Données générales

1. **Sexe/genre :**

- Femme
- Homme
- Autre ou ne souhaite pas se prononcer

2. **Âge**

- Moins de 20 ans
- Entre 21 et 30 ans
- Entre 31 et 40 ans
- Entre 41 et 50 ans
- Entre 51 et 60 ans
- Plus de 60 ans

3. **Situation personnelle**

- Habitant seule
- Seule avec des enfants ou des malades à votre charge
- En couple avec des enfants ou des personnes à votre charge
- En couple sans enfants ou personnes à charge
- En garde alternée
- Autre (colocation, etc.)
- Si autre ou commentaires :
-



Si vous avez des enfants, quels âges ont-ils ?

- Entre 1 mois et 3 ans
- Entre 4 ans et 7 ans
- Entre 8 ans et 10 ans
- Entre 11 ans et 15 ans
- Entre 16 ans et 18/19 ans (lycéen.ne.s)
- Enfants post-bac ou autres vivant encore dans le foyer
- Si plus d'un enfant à charge

Indiquez la tranche d'âge des autres enfants à charge

Si vous avez des enfants, combien en avez-vous ?

4. **Êtes-vous en situation de handicap ? Précisez si vous le souhaitez**
5. **Faites-vous partie d'une minorité ? (ethnique, sexuelle...) Précisez si vous le souhaitez**
6. **Quelle est la situation/le rôle de votre conjoint.e ou des adultes vivant avec vous au sein du foyer ? Quelles sont leurs occupations ? Quelles sont les aides de leur part ?**
7. **Caractéristiques de la structure pour laquelle vous travaillez**
 - Structure seulement bénévole
 - Structure de moins de 10 salarié.e.s
 - Structure entre 11 et 50 salarié.e.s
 - Structure entre 51 et 250 salarié.e.s
 - Structure de plus de 251 salarié.e.s
 - Structure avec personnel expatrié
 - Structure avec personnel local sur le terrain d'intervention Autre
 - Si autre ou commentaires :
8. **Votre situation professionnelle depuis la crise sanitaire Covid-19**
 - En télétravail dans le pays siège
 - En télétravail dans un des pays d'interventions
 - En chômage technique partiel
 - En chômage technique total
 - En arrêt maladie pour garde d'enfant(s)
 - Autre
 - Si autre ou commentaires :



9. **Votre lien avec votre structure**

- Salarié.e au siège
- Salarié.e dans un pays d'intervention
- Bénévole de terrain
- Bénévole au siège
- Membre du Bureau (bénévole)
- Membre de l'équipe de direction
- Stagiaire, service civique, volontaire...
- Autre
- Si autre ou commentaire :

10. **Quelle est la proportion de femmes dans votre structure ?**

- Entre 0% et 25%
- Entre 25% et 50%
- Entre 50% et 75%
- Entre 75% et 100%
- Je ne sais pas

11. **Quelle est la proportion de femmes au sein des instances décisionnelles ? (bénévole et/ou salarié.e)**

- Entre 0% et 25%
- Entre 25% et 50%
- Entre 50% et 75%
- Entre 75% et 100%
- Je ne sais pas

12. **Votre structure mène-t-elle des actions/projets en lien direct à la réponse à la crise ? Si oui, de quelle façon cela vous concerne-t-il (directement ou indirectement) ?**



Mesures mises en place dans le cadre de la crise sanitaire liée à la crise sanitaire COVID 19

13. **Quelles sont les mesures mises en place par votre structure dans le cadre de la gestion de la pandémie Covid 19 ?**
 - Télétravail
 - Chômage technique, partiel ou total
 - Flexibilité au cas par cas
 - Congé maladie pour garde d'enfant(s)
 - Récupération des missions/congés payés/RTT
 - Maintien du salaire malgré la réduction du temps de travail
 - Maintien du salaire malgré le passage en chômage technique
 - Rien
 - Autre
 - Si autre ou commentaires :

14. **Selon vous, comment ces mesures ont-elles impacté les femmes et les hommes de votre structure (de façon similaire ou différenciée) d'un point de vue personnel et professionnel ? Pourquoi ?**

15. **Selon vous, ces mesures ont-elles impacté les groupes minoritaires de manière similaire ou différenciée dans votre structure ? (minorité sexuelle, ethnique...) Comment, pourquoi ?**

16. **Quel est l'impact de ces mesures sur votre activité professionnelle ?**
 - Rupture totale d'activité
 - Baisse d'activité
 - Charge de travail augmentée
 - Même charge de travail mais moins de temps
 - Diminution du temps social/informel (avec les collègues)
 - Augmentation du temps de formation/d'approfondissement de connaissances
 - Augmentation du temps social/informel (avec les collègues)
 - Autre
 - Si autre ou commentaire :



17. **Quel est l'impact de la situation actuelle sur votre vie personnelle ?**

- Réduction de vos ressources économiques
- Réduction de votre temps personnel pour prendre soin de vous
- Accroissement de la charge de travail liés aux personnes dépendantes (enfants, personnes à charge, personnes malades) et/ou au travail domestique
- Accroissement du stress
- Accroissement des situations de conflit au sein de la famille
- Début ou accroissement de violence intra-familiale
- Augmentation de votre temps personnel et de loisirs
- Diminution du temps social informel
- Autre
- Si autre ou commentaires :

18. **Quelles sont les actions d'articulation entre vie privée et vie professionnelle mises en place par votre structure dans le cadre de la réponse à la crise ?**

- Réduction du temps de travail avec maintien de salaire
- Réduction du temps de travail sans maintien de salaire
- Adaptation des horaires de travail
- Répartition équitable de la charge de travail entre collègues
- Aucune mesure visant l'articulation vie privée - vie professionnelle
- Autre
- Si autre ou commentaires :

19. **Selon vous, est-ce que les femmes et les hommes de votre structure ont bénéficié des mêmes actions visant à la réduction des impacts économiques de la crise ? Comment, pourquoi (ou pourquoi pas) ?**



20. **Quelles sont les actions mises en place par votre structure visant à prévenir les risques psychosociaux liés à la situation actuelle pour ses salarié-e-s et/ou bénévoles ?**

- Information sur les risques psychosociaux liés au télétravail (surexposition aux écrans, réduction des limites entre vie privée et vie professionnelle, surcharge de travail, droit à la déconnexion, etc.)
- Information sur les risques accrus de violence intra-familiale (qui contacter en cas de besoin et comment gérer les situations de conflit de manière non-violente)
- Information sur les risques accrus de violence sexuelle et d'exploitation sexuelle (information sur les mécanismes existants éventuellement dans votre structure)
- Information sur les risques psychosociaux liés à l'exposition à la maladie et les mesures barrières à mettre en place
- Information sur comment gérer le stress et l'incertitude face à la situation
- Action adaptée selon la charge de travail, le sexe/genre de la personne, afin de tenir compte de flexibilités différenciées
- Information sur les mécanismes « remontant » (ligne téléphonique, dispositif de prévention des violences conjugales, du harcèlement sexuel, etc.)
- Communication sur des outils mis en place pour prévenir les violences (alerte, messagerie automatique, actions préventives auprès des hommes)
- Aucune information visant à réduire les risques psychosociaux
- Autre
- Si autre ou commentaire :

21. **Avez-vous l'impression que depuis le début de la crise, la question du genre (égalité professionnelle, non discrimination, lutte contre les violences...) dans la gestion des ressources humaines de votre structure... :**

- n'est pas une priorité
- est une priorité et apparaît comme extrêmement importante
- n'a pas été prise en considération à votre connaissance
- a été prise en compte
- a été explicitement abordée pour déterminer ce qui correspondrait au mieux aux femmes et aux hommes Vous n'avez pas entendu spécifiquement parler du genre
- Autre
- Si autre ou commentaires :
- Un dernier commentaire ?