# Pas le Genre de la maison ?



**Type d’activité :** animation de groupe

**Thème :**

* Genre, droits des femmes, égalité femmes-hommes
* Commerce équitable

**Public :** à partir de 18 ans

**Nombre de participant·e·s :** une dizaine de participant·e·s max

**Durée de l’activité :** 1h15 à 1h30

**Objectifs :**

Au terme de l’activité, les participant·e·s seront capables de :

* D’identifier les différences d’opportunités ou de réalités vécues par les femmes et les hommes
* Comprendre ce qu’on entend par les termes « femme », « homme », « sexe » et « genre »
* Comprendre la notion de « pouvoir », identifier où se cache la discrimination de genre
* Donner des exemples d’initiatives prises pour favoriser l’émancipation des femmes à travers le mouvement du commerce équitable

**Préalable : la version de « Pas le Genre de la maison ? » que vous tenez entre vos mains est une version adaptée de l’animation proposée à nos bénévoles en 2025. Animer ce jeu nécessitera de votre part quelques légères modifications au matériel de base. Celles-ci sont indiquées en rouge.**

Phase 1 : texte introductif

**Objectif**: introduire la thématique et les questions qui vont être explorées dans le jeu.

**Temps** : 5 minutes

**Matériel**: ce texte introductif

**Posture de l’animateur·rice** : lecteur·rice à voix haute. Ce texte a pour objet d’introduire le sujet, mais pas d’ouvrir un débat. Nous proposons à tout un chacun d’aborder ce texte avec ouverture, et de laisser le débat pour plus tard ; notamment pour les phases 2 et 4, où des moments de discussion commune ont été prévus.

Si besoin, une brève description des activités de l’outil pédagogique est proposée à la fin du texte : elle peut être utilisée en présentation d’une ou deux minutes.

**Texte introductif**

**Lisez à haute voix**

\*

**« Comme la plupart des gens, vous aspirez sans doute à un monde dans lequel toute personne puisse vivre dignement, se sentir en sécurité, être respectée, avoir une vie épanouie**. Pour atteindre cet idéal, on a longtemps estimé qu’il fallait considérer que chacun·e nait avec les mêmes chances de base, et qu’il ne faut pas prendre en compte la couleur de peau de la personne, son genre, son âge, etc. Dans cette vision, prendre en compte la couleur de peau, le genre, l’âge de la personne, etc., c’est discriminer.

Aujourd’hui, cette façon de voir pose problème. Pourquoi ? Parce que les sciences humaines (l’Histoire, la sociologie, la démographie) ont montré que ces différences ont un impact majeur sur nos vies, de notre naissance à notre mort. **L’objectif des animations que vous allez réaliser est de s’interroger sur les discriminations vécues par les femmes dans notre société** (nous ne nous attarderons pas sur d’autres formes de discrimination : si elles existent bien, ce n’est pas l’objet de cet outil). Nous souhaitons apporter des éléments de réponse aux questions suivantes :

* **Quelles sont les réalités vécues par les femmes et les hommes** **?** Peut-on repérer un traitement différencié des unes et des autres ?
* Cette différence existe-t-elle dans la société belge – et pas seulement dans des sociétés géographiquement éloignées, ou identifiées à une autre culture, comme on l’entend parfois ?
* Ce traitement différencié est-il toujours présent en 2025 (n’a-t-il pas disparu) ?
* **Comment ce traitement différencié a-t-il des impacts négatifs très concrets sur la vie des femmes** – en pratique : leurs finances, leur carrière, leur santé physique et mentale, leur bien-être, etc. ?
* Comment peut-on comprendre qu’il s’agit d’une problématique systémique[[1]](#footnote-1), et non pas du fait d’un ou deux individus particulièrement méchants ou violents ?
* **Où « se cache » la discrimination de genre ? Sur quelles relations de pouvoir se construit-elle ?**
* **Que propose le mouvement du commerce équitable pour s’attaquer à ces problématiques ?**

Plongeons ensemble dans cette thématique ! »

**Description des phases du jeu**

1. PHASE 1 : (CE) TEXTE INTRODUCTIF
2. PHASE 2 : TRANCHES DE VIE

Quelles sont les **différentes opportunités/facilités ou difficultés des individus** dans notre société ? Est-ce qu’il y a **un lien avec le fait d’être une femme ou un homme** ?

1. PHASE 3 : LE JEU DES DIFFERENCES

Quand on parle de différences entre « femmes » et « hommes », **on peut parler de « sexe » ou de « genre ». Ça veut dire quoi ? De quoi parle-t-on quand on utilise ces termes ?**

1. PHASE 4 : JE PEUX, TU PEUX, IL PEUT… ELLE PEUT ?

C’est quoi « le pouvoir » ? Dans quelle situation les unes et les autres ont du pouvoir ? **Sous quelles formes les relations de pouvoir s’expriment ? Où « se cache » la discrimination envers les femmes** ?

1. PHASE 5 : LA PLACE DES FEMMES DANS LE COMMERCE EQUITABLE

**Quelle est la place des femmes dans le commerce équitable** ? Est-ce que le mouvement du commerce équitable est « parfait » et sans aucune discrimination ?

Phase 2 : Tranches de vie

**Objectif**: comprendre que les individus « hommes » et « femmes » ne vivent pas les mêmes réalités au long de leur vie, qu’ils et elles n’ont pas les mêmes facilités ou difficultés.

**Temps** : 25 minutes

**Matériel**: les 24 cartes « Tranches de vie » (annexe A) et ce dossier. **Légères modifications du matériel de base présenté à l’annexe A’**

**Posture de l’animateur·rice** : veiller à la fluidité du débat, veiller à ce que tout le monde ait un moment pour s’exprimer et à ce qu’il n’y ait pas d’attaques envers les personnes qui partagent éventuellement une expérience de vie.

Veiller à ce que le débat ne s’attarde pas sur un exemple de vie d’une personne en particulier (« non, mais moi, j’ai vécu ça… » + suivi d’une personne qui accapare la conversation), mais plutôt parler des réalités partagées par plusieurs personnes.

Amener la conclusion.

Veiller au temps dédié à cette activité (il y a encore 3 activités à réaliser par après).

**Règles du jeu :**

Etalez les 24 cartes « Tranches de vie » sur la table avec les situations de vie vers le haut (= les participant**·**e**·**s lisent les exemples « café », « pas en sécurité », etc.) Les différentes couleurs des cartes n’ont pas de signification particulière à ce stade.

Chaque personne prend quelques minutes pour lire toutes les tranches de vie, et en choisit 2-3, qui s’appliquent à sa vie (ou se sont appliquées dans le passé). On les note sur une feuille ou dans sa tête – le but est de les partager ensuite avec le reste du groupe.

**! Aucun problème pour que la même phrase soit choisie par plusieurs participant·e·s. L’idée est justement de prendre conscience des phrases choisies par la majorité (ou une partie) des participant·e·s et d’en discuter.**

! Si vraiment aucune des phrases ne correspond à votre vie, sont-elles au moins vraisemblables ? Choisissez alors une ou des phrases qui pourraient correspondre à votre réalité. Par exemple, la phrase : « J’ai appris à cuisiner ou à faire des lessives quand j’ai divorcé/ je me suis séparé**·**e ». Je n’ai jamais divorcé ; mais si c’était le cas, aurais-je dû apprendre à cuisiner ? Oui ? Cette phrase peut donc s’appliquer à moi.

\*

Chaque participant·e partage au moins une des phrases sélectionnées avec l’ensemble du groupe et explique brièvement les raisons de son choix.

**En tant qu’animateur·rice, vous repérez les phrases choisies par plusieurs personnes/ une majorité de personnes. Posez ces questions centrales :**

* **Cette phrase a-t-elle été choisie en majorité par des femmes ou par des hommes ?**
* **Pensez-vous que cette phrase aurait pu être choisie par une personne de l’autre sexe ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?**
* **Y a-t-il certaines phrases qui ne pourraient pas être choisies par des hommes ? Pourquoi, selon vous ?**

**Conclusion amenée par l’animateur·rice** :

« Selon toute vraisemblance, les femmes et les hommes qui participent ont choisi en majorité des phrases différentes. Certaines femmes ont peut-être choisi les mêmes phrases, en fonction de leur âge, de leur statut social… Mais également et **surtout parce que ce sont des femmes.** **Certaines phrases ne sont jamais (ou rarement) choisies par des hommes, tout simplement parce qu’elles ne correspondent pas du tout à leur réalité de vie.** On voit donc que chacun et chacune d’entre nous, nous vivons une réalité spécifique. **Selon que nous sommes une femme ou un homme[[2]](#footnote-2), nous ne pouvons pas toujours faire les mêmes choix ou vivre les mêmes opportunités dans la société.**

Mais à quoi cela est-il dû ? A des différences constitutives des individus (par exemple, biologiques) ou à des constructions sociales ? C’est ce que nous allons comprendre dans la prochaine phase de jeu. »

Annexe A’ : liste de phrases légèrement modifiées

**Les phrases de la version originale de « Pas le Genre de la maison ? » ont été pensées pour coller à la réalité (en 2025) des bénévoles d’Oxfam-Magasins du monde, qui sont en très grande majorité des personnes retraitées. Les phrases ci-dessous ont été légèrement modifiées (généralement : mises au présent) pour coller à la réalité des personnes de la tranche d’âge des 18-64 ans.**

1. CAFÉ – Une partie de mes collègues se voit au café après le boulot et y règle des affaires entre eux, autour d’un pot.
2. COMPTE EN BANQUE - Je suis fier/fière d’avoir toujours possédé un compte en banque indépendant de celui de mon/ma partenaire.
3. CONTRACEPTION - Je me soucie peu de la contraception, c’est mon/ma partenaire qui en assume majoritairement la charge depuis le début de notre relation.
4. DIMINUER - Quand mon enfant est né, j’aurais voulu diminuer mon temps de travail pour aider mon/ma partenaire avec le nourrisson, mais je savais que ma demande paraitrait étrange à mon employeur.
5. ECOLE – Quand mon enfant est malade, la crèche/l’école appelle systématiquement mon/ma partenaire en premier lieu.
6. FAMILLE - Mes enfants me prennent une grande part de mon énergie, mais j’aime soutenir ma famille.
7. FORMIDABLE - On me dit souvent que je suis « formidable » d’arriver à gérer ainsi mon travail, ma famille et mes autres activités.
8. MÊMES TÂCHES - Dans mon travail, je mets un point d’honneur à montrer aux personnes du sexe opposé que je peux réaliser exactement les mêmes tâches qu’elles.
9. PAS D’ENFANT – Quand j’affirme ne pas vouloir d’enfant, ma famille, mes ami/e/s ou mes collègues discutent mes propos.
10. PAS EN SÉCURITÉ – Quand je rentre tard le soir, je demande qu’on me raccompagne ou j’envoie des messages pour dire où je suis, car je ne me sens pas en sécurité dans la rue.
11. SYNDICALISTES - Dans mon groupe de syndicalistes, je suis la seule personne de mon sexe ; je dois tout le temps batailler pour me faire entendre.

Phase 3 : Le jeu des différences

**Objectif**: comprendre ce qui différencie les individus « femmes » des individus « hommes » (comment on se voit soi-même et comme les autres nous voient). Comprendre de quoi on parle quand on utilise les termes « sexe » ou « genre ».

**Temps** : 15 minutes

**Matériel**: les 8 cartes illustrées « Jeu des différences » (annexe B), les définitions de « sexe » et de « genre » (lexique) et ce dossier (+ si besoin : liste d’exemples supplémentaires, annexe C).

**Posture de l’animateur·rice** : veiller à la bonne compréhension des concepts entre les deux groupes, alimenter les définitions en donnant si besoin davantage d’exemples et d’explications.

Amener la conclusion.

Veiller au temps dédié à cette activité (il y a encore 2 activités à réaliser par après).

**Règles du jeu :**

**Scindez les participant·e·s en deux petits groupes et attribuez le terme « sexe » à un groupe, et le terme « genre » à l’autre groupe**. Etalez les 8 cartes « Jeu des différences » avec les images vers le haut (= les participant**·**e**·**s voient les images). Expliquez que 4 images représentent des « différences de sexe » et 4 images représentent des « différences de genre ». Chaque groupe essaie de reprendre devant lui les 4 images « sexe » ou les 4 images « genre », avec leurs connaissances personnelles sur le sujet. S’il y a des hésitations, laissez quelques minutes la place à la discussion commune.

\*

**Après max 5 minutes, réattribuez les bonnes cartes.** Les 4 cartes liées au « sexe » sont :

* Différence dans la pilosité (être chauve, avoir une barbe, avoir plus ou moins de poils sur le corps…)
* Différence dans la possibilité de donner naissance ou non à un enfant (posséder un utérus ou non)
* Différence de voix (plus grave ou plus aigüe)
* Différence de squelette (bassin large ou étroit, mâchoire plus prononcée ou moins prononcée, etc.)

Les 4 cartes liées au « genre » sont :

* Différence d’identification publique (cocher « F » ou « M » pour s’inscrire à une plateforme en ligne, avoir cette mention sur sa carte d’identité…)
* Différence dans les rôles parentaux (une mère qui peut être à la maison et un père qui travaille 60 heures/semaine… Ou l’inverse !)
* Différence dans les loisirs (un homme qui joue au foot et une femme qui pratique la danse classique… Ou l’inverse !)
* Différence dans les habiletés (par exemple, l’on entend régulièrement que les hommes ont un meilleur sens de l’orientation que les femmes ; ou encore que les femmes sont plus habiles pour le travail de précision, comme la couture. Mais aucune preuve scientifique ne soutient ces affirmations).

\*

**Chaque petit groupe retourne les 4 cartes, reforme la définition correspondante et lit pour son petit groupe la définition liée à « sexe » ou à « genre ». Chaque petit groupe réexplique ensuite sa définition à l’autre groupe.**

**Si les définitions ont l’air bien comprises, l’animateur·rice peut demander aux groupes de donner davantage d’exemples** (à consulter : annexe C : liste d’exemples supplémentaires).

**Si les définitions n’ont pas l’air bien comprises**, si des questions sur d’autres termes se posent (intersexe, non-binaire, transgenre) **l’animateur·rice peut compléter les définitions (lexique) ou donner davantage d’exemples et d’explications** (annexe C : liste d’exemples supplémentaires).

**Conclusion amenée par l’animateur·rice** :

« Dans cette phase de jeu, nous avons vu que les hommes et les femmes peuvent être différenciés sur bien des points. Mais, **la plupart du temps, quand on catégorise les gens (en disant « une femme doit être… » ou « un homme doit faire… »), nous parlons… De genre, pas de sexe.**

**Pourquoi portons-nous régulièrement des jugements sur les autres (et parfois sur nous-mêmes) en termes de « une femme doit faire… » ou « un homme doit être… » ?** Bonne question ! Il y a plusieurs réponses à cela :

* Peut-être en partie par paresse intellectuelle ; nous voulons croire que des caractéristiques physiologiques doivent être assortis de classifications sociales rigides.
* Mais aussi parce que le cerveau humain fonctionne par catégorisation, sans cela, il serait débordé d’informations en continu[[3]](#footnote-3).

**Mais, alors, si nous voulons soutenir tout le monde, pourquoi ne parlons-nous pas « d’humain », et pourquoi mettons-nous en lumière les différences de genre ?** Nous sommes avant tout des êtres humains, a priori avec les mêmes capacités, les mêmes possibilités d’apprentissage, d’action, etc.[[4]](#footnote-4) **Justement parce que nous vivons dans une société où** **ces différences** (qu’on nous impose ou que nous nous imposons à nous-mêmes) **conditionnent** **ce que nous pouvons faire ou pas, notre capacité d’action. C’est là que la discrimination se forme.** C’est ce que nous allons découvrir dans la prochaine phase de jeu. »

Annexe C : listes d’exemples supplémentaires

**Pour ce qui est du sexe :**

* la différence de chromosomes (avoir des chromosomes XX ou XY)
* la différence de taux d’hormones (davantage d’œstrogène ou de testostérone) ou les variations du cycle hormonal (responsables des règles)
* la différence de systèmes reproducteurs (avoir des organes reproducteurs différents)
* etc.

**Pour ce qui est du genre :**

* la différence dans les vêtements, la coiffure, le maquillage
* la différence dans l’expression de ses émotions (et lesquelles ; pourquoi une femme est-elle qualifiée de « hystérique » quand elle exprime de la colère ? ou un homme qualifié de « faible » quand il exprime de la tristesse ?)
* la différence dans les droits (par exemple : travailler, gérer son argent en son nom propre, conduire, avoir le droit à une éducation ou pas, etc.)
* la différence dans les comportements (pourquoi attend-on d’une femme qu’elle décore la table, et qu’un homme gère le barbecue ?)
* etc.

**Pour certaines différences, la question se pose encore.** Par exemple : y a-t-il une différence physique ou physiologique, qui explique que les hommes et les femmes soient séparé·e·s lors des compétitions sportives ? Ou s’agit-il bien plus d’une « habitude » prise culturellement ? La réponse n’est pas tranchée. Pendant le XXe siècle, l’explication de nature « différence physique et physiologique » semblait aller de soi, les hommes paraissant « naturellement » plus forts, plus endurants, plus compétitifs, etc. Cette question est de plus en plus débattue, selon les sports, selon le type de performance, etc., des femmes comme des hommes seraient tout à fait capable de performances sportives de même échelle[[5]](#footnote-5).

Phase 4 : Je peux, tu peux, il peut… Elle peut ?

**Objectif**: identifier les 3 formes d’expression de pouvoir[[6]](#footnote-6). Comprendre où « se cache » la discrimination.

**Temps** : 25 minutes

**Matériel**: les 6 cartes de la phase 2 : « café », « canaliser », « compte en banque », « gagner plus », « pas en sécurité », « syndicalistes », un tableau blanc (ou une grande affiche), de quoi écrire, un exemple de tableau des 3 pouvoirs (annexe D), les définitions des trois formes de pouvoir (lexique) et ce dossier. **Les cartes « café », « compte en banque », « pas en sécurité » et « syndicalistes » sont à reprendre dans leur version légèrement modifiée, comme présenté à l’annexe A’.**

**Posture de l’animateur·rice** : animer la mise en commun sur tableau blanc ou affiche, connaitre les intitulés des 3 colonnes et classer les mots-clés des participant·e·s.

Veiller à la bonne compréhension des concepts, alimenter les définitions en donnant si besoin davantage d’exemples et d’explications.

Amener la conclusion.

Veiller au temps dédié à cette activité (il y a encore 1 activité à réaliser par après).

**Introduction amenée par l’animateur·rice** :

« Le concept ou terme de « pouvoir » est souvent connoté négativement. Si vous faites l’expérience autour de vous, vous verrez que ce terme fait souvent penser, en premier lieu, à : dictature, imposer, harcèlement, tyran… Pourtant, dans l’absolu, il s’agit d’un concept neutre. Nous proposons de considérer le pouvoir dans sa définition neutre 🡪

**Avoir une certaine forme de pouvoir, c’est** **être en capacité d’action, de décision, de choix, de recevoir/accepter/refuser des opportunités, d’accéder et de gérer des ressources (**financières, mais aussi matérielles : p.e. cultiver la terre de sa famille ou hériter d’un bien immobilier). **Bref, avoir du pouvoir, c’est** **avoir prise sur les choses.**

**Règles du jeu :**

L’animateur·rice dessine 3 colonnes (ou 3 zones) sur le tableau blanc ou affiche, tout le monde doit voir ce qui y est écrit**. Expliquez que chaque colonne (ou zone) correspond à une forme, une incarnation, d’un « pouvoir », et nommez-les : écrivez au-dessus d’une colonne (ou zone) « pouvoir visible », au-dessus de la deuxième « pouvoir invisible » et au-dessus de la troisième « pouvoir caché ».**

\*

Reprenez les 6 cartes de la deuxième phase de jeu : « café », « canaliser », « compte en banque », « gagner plus », « pas en sécurité » et « syndicalistes », facilement identifiables grâce à leur couleur. Distribuez chaque carte à un·e participant·e ou à un duo de participant·e·s (faites des petits groupes si les participant.es dépassent 6 personnes). **Laissez quelques minutes à chaque personne/duo pour analyser son exemple et répondre pour soi aux questions suivantes :**

* **Est-ce que le « je » qui parle dans l’exemple a du pouvoir ? Comment s’exprime ce pouvoir, comment pouvez-vous le décrire ? Quel mot-clé vous vient en tête ?**
* **Si d’autres personnes sont mentionnées, le cas échéant, ont-elles du pouvoir ? Comment s’exprime ce pouvoir, comment pouvez-vous le décrire ? Quel mot-clé vous vient en tête ?**

\*

**Chaque personne (ou duo) présente son exemple et répond aux questions, en essayant d’exprimer ses idées par mots-clés,** par exemple : argent, choix, exclusion… Les participant·e·s tentent de replacer les mots-clés dans l’une ou l’autre colonne.

! Pour plus de facilité, vous pouvez faire deux tours : d’abord analyser le « je » qui parle dans chaque exemple, puis, s’il y en a, les autres personnes présentes dans les exemples.

! Il est important d’analyser la carte « café », car elle est la seule qui illustre le pouvoir caché.

\*

Une fois que les 6 exemples ont été analysés, **renommez les colonnes.**

* **Pouvoir visible = les lois, l’autorité**
* **Pouvoir invisible = l’implicite, les normes sociales**
* **Pouvoir caché = les coulisses.**

**Replacez si besoin les mots qui seraient dans une mauvaise colonne dans la bonne colonne. Si besoin, donnez les définitions complètes des 3 formes de pouvoir (lexique) et des exemples supplémentaires.** Pour vous aider, vous trouverez un tableau rempli à la page suivante (annexe D). Les définitions complètes des 3 pouvoirs se trouvent dans le lexique.

! Certains mots peuvent se retrouver dans plusieurs colonnes, par exemple « influence » ou « mal réparti ».

**Conclusion amenée par l’animateur·rice** :

**« Pourquoi parlons-nous des pouvoirs dans cette animation, et plus des femmes ? Parce qu’il est impossible de parler des discriminations sans parler des relations de pouvoir qui existent entre les individus et entre les groupes de personnes. La discrimination basée sur le genre commence quand un groupe est écarté du pouvoir, càd, que ses possibilités d’action, de choix, ses opportunités, sont systématiquement limitées à cause de l’identification de certains individus à un genre donné dans une société**[[7]](#footnote-7). **Généralement, les problématiques liées aux différents pouvoirs sont au détriment des femmes, elles en sont les victimes et non les autrices. Ceci peut s’incarner de manière évidente, via le pouvoir visible, à travers des lois discriminantes ; mais aussi de manière plus subtile. La discrimination « se cache » souvent dans des relations de pouvoir caché** **ou de pouvoir invisible**.

Nous l’avons vu dans le tableau : la plupart des situations choisies comme exemples (tirés de la vie réelle) posent des problématiques où différents types de pouvoir s’entremêlent. De même, pour régler ces problématiques, on peut souvent s’attaquer au pouvoir visible, caché et/ou invisible par différents moyens. **La première chose à faire est de s’attaquer aux lois et règlements discriminants. Mais, bien souvent, ce n’est pas suffisant pour faire évoluer les choses de façon effective, dans la vie des personnes discriminées**. C’est pourquoi il est indispensable de voir plus loin que le pouvoir visible, **et d’agir aussi sur le pouvoir caché et le pouvoir invisible pour améliorer la situation de toutes et tous**. Ainsi, on donne des chances et opportunités égales à toutes les personnes dans la société. »

Annexe D : liste non-exhaustive de mots qui peuvent se rapporter aux différents pouvoirs

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **POUVOIR VISIBLE =****LES LOIS, L’AUTORITE** | **POUVOIR INVISIBLE =****L’IMPLICITE, LES NORMES SOCIALES** | **POUVOIR CACHE =****LES COULISSES** |
| ArgentClair DécidéFinancesLoi Officiel Pouvoir économiqueRèglementRémunération (Se) RéunirSyndicat Visible  | (Ce qui est) AttenduChoix Décisions (Donner l’) Exemple Fierté Habitudes Inconscient Indépendance Invisible Normes sociales« On dit que… »(Pas) ParlerPersonnel Position Ressenti RôleSentiment (Façon dont on) Se voitTemps de loisir | Absent(Pas) d’AccèsCaché (Discussion de) couloirEn-dehorsEntre-soiEviter Exclusion(Pas) d’InformationPartisan Volontaire |

! Certains mots peuvent se retrouver dans les 3 catégories, comme « déséquilibré », « domination », « influence », « groupe » ou « (mal) réparti », en fonction de qui l’on parle.

Phase 5 : La place des femmes dans le commerce équitable

**Objectif**: mieux connaitre les initiatives prises pour favoriser l’émancipation des femmes par OMdm, ses partenaires et dans le mouvement du commerce équitable. Identifier ce qui est fait et ce qu’il reste à faire pour mieux lutter contre les discriminations faites aux femmes au sein du mouvement du commerce équitable.

**Temps** : 15 minutes

**Matériel**: le quizz (annexe E), son correctif (annexe F) et ce dossier.

**Posture de l’animateur·rice** : animer le quizz, donner les solutions et les explications.

Amener la conclusion.

Veiller au temps dédié à cette activité.

**Introduction amenée par l’animateur·rice** :

« **Les relations de pouvoir sont présentes partout dans la société… Y compris dans le mouvement du commerce équitable**. Des actions concrètes sont faites dans le mouvement du commerce équitable pour soutenir et améliorer la situation des femmes dans le monde, que ce soit d’un point de vue du pouvoir visible, caché, ou invisible**. Sans représenter une solution à toute la problématique de la discrimination de genre partout dans le monde, le commerce équitable se propose comme une solution parmi d’autres pour améliorer la situation**. Des efforts sont faits, d’autres restent à faire. Découvrons-les via ce quizz ! »

**Règles du jeu :**

SOIT lisez le quizz (annexe E) à haute voix, laissez les participant·e·s débattre une minute, puis donner la bonne réponse et les explications.

SOIT photocopiez le quizz (annexe E), distribuez en un exemplaire à chaque participant·e, et laissez quelques minutes à chacun·e pour faire ses choix. Puis mettez en commun avec les bonnes réponses et les explications.

! A certaines questions, plusieurs bonnes réponses sont possibles !

**Conclusion amenée par l’animateur·rice** :

« **La situation n’est pas parfaite dans le mouvement du commerce équitable pour l’égalité entre les femmes et les hommes. Au cœur du mouvement, comme dans le reste de la société, les femmes peuvent être victimes de discrimination, avoir des opportunités inégales à celles proposées aux hommes… Néanmoins, c’est une problématique dont le mouvement a conscience, et s’empare de plus en plus pour rectifier le tir, et atteindre une société réellement égalitaire.**

Annexe E : quizz

1. Dans les 10 principes de l’Organisation Mondiale du Commerce Equitable (WFTO), y a-t-il un ou des principe(s) spécifiquement dédié(s) à la question du respect et de l’égalité des droits entre femmes et hommes ?
2. Non, il n’y en a aucun
3. Cette question est incluse dans le principe n°4 « Paiement juste et égalité des salaires ».
4. Cette question est incluse dans le principe n°4 « Paiement juste et égalité des salaires » et dans le principe n°6 « Engagement à la non-discrimination, à l’égalité des genres et à la liberté d’association ».
5. Sur 9 membres, combien de femmes compte le comité de direction de l’Organisation Mondiale du Commerce Equitable (WFTO) ?
6. 3
7. 6
8. 7
9. Selon une enquête de Commerce Equitable France (2018), quel est le pourcentage du personnel salarié du secteur du commerce équitable (organisations et filières) qui déclare avoir été témoins ou victimes de harcèlement sexuel au travail[[8]](#footnote-8) ?
10. 6 %
11. 14 %
12. 20 %
13. Quels sont les défis encore à affronter pour une meilleure émancipation des femmes dans la filière agricole du mouvement du commerce équitable ? Plusieurs réponses possibles.
14. La praticité des outils et des vêtements de travail des femmes (outils plus légers, coupe différente des vêtements…)
15. L’intégration des femmes dans les lieux de prise de décision des coopératives et la répartition des bénéfices des activités agricoles.
16. L’équilibre entre travail rémunéré et charge domestique (entretien du foyer, prise en charge des enfants et des personnes âgées, etc.)
17. En Fédération Wallonie-Bruxelles, l’utilisation de l’écriture inclusive est-elle obligatoire dans les services publics, l’enseignement, etc. ?
18. Depuis 2021, la Fédération Wallonie-Bruxelles recommande l’utilisation de l'écriture inclusive, particulièrement dans les communications officielles ou formelles, mais son utilisation n'est pas obligatoire.
19. Depuis 2023, la Fédération Wallonie-Bruxelles rend obligatoire l’utilisation du l’écriture inclusive dans les communications officielles ou formelles des organismes publics, mais pas dans l’enseignement.
20. La Fédération Wallonie-Bruxelles ne s’est jamais prononcée sur l’utilisation de l’écriture inclusive.
21. Quelle ONG féministe est partenaire de programme d’OMdm (pour la coopération au développement) pour la période 2022-2026 ?
22. Le Monde selon les Femmes
23. Vie Féminine
24. Genres Pluriels
25. Quel est le nom du magazine féministe partenaire d’OMdm et vendu dans nos magasins du monde ?
26. Axelle
27. Action
28. Anabelle
29. Selon l’étude menée durant l’été 2024 auprès des bénévoles adultes d’OMdm, combien déclarent que l’action d’OMdm en faveur de la justice de genre et de l’égalité femmes-hommes est un facteur supplémentaire d’engagement ?
30. 46 %
31. 63 %
32. 75 %
33. Dans les 31 organisations partenaires d’artisanat, fournisseuses directes et actives, d’OMdm, combien sont dirigées par des femmes ?
34. 7 organisations, soit 23 %
35. 16 organisations, soit 51 %
36. 21 organisations, soit 68 %
37. TARA Projects (Inde) est une organisation partenaire d’OMdm qui fournit des bijoux équitables. Quelles sont les activités d’émancipation spécifiquement proposées aux groupes de travailleuses par TARA Projects ?
38. Cours d’informatique, cours de soins aux enfants et cours d’économie domestique.
39. Discussion entre femmes et hommes sur la charge mentale et le travail domestique, cours de couture, cours d’informatique.
40. Discussions en non-mixité sur l’émancipation des femmes, cours de self-défense, discussions sur la violence domestique, place prioritaire pour les cours d’informatique.

Annexe F : solutions du quizz

Question 1 : **C.** Voici l’explication du principe n°6 : « L’organisation ne pratique aucune discrimination en matière de recrutement, de rémunération, d’accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite fondée sur la race, la caste, l’origine nationale, la religion, le handicap, le sexe, l’orientation sexuelle, l’appartenance à un syndicat, l’affiliation politique, la séropositivité ou l’âge. Lorsque des femmes sont employées au sein de l’organisation et même lorsque c’est en situation de travail informel, elles reçoivent le même salaire pour le même travail. L’organisation respecte le droit de chaque employé à créer et à rejoindre un syndicat de son choix et à négocier de façon collective. »

Pour ce qui est du principe n°4 « Paiement juste », il mentionne qu’un travail égal mérite un salaire égal, que l’on soit un homme ou une femme, mais il se centre sur les questions de salaire vital et de négociation collective du salaire.

Il est à noter qu’Oxfam-Magasins du monde, en tant que membre de WFTO, souscrit à ces principes et se doit de les mettre en œuvre dans son travail quotidien.

Question 2 : **B**. 6 femmes sont en effet dans le comité de direction (2024). Sophie Tack, directrice du département « Sensibilisation et plaidoyer » chez Oxfam-Magasins du monde, est présidente de ce comité de direction. Il compte aussi Selyna Peiris, directrice de Selyn, organisation de commerce équitable basée au Sri Lanka et partenaire d’Oxfam-Magasins du Monde.

Question 3 : **C**. 20 %, selon une enquête menée auprès de 200 salarié·e·s du secteur par EGAE (France) en 2018. Il est intéressant de constater que, selon l’enquête européenne publiée en 2024 (données de 2021-2022), cette proportion est à peine meilleure que les chiffres pour le harcèlement au travail en général, en Belgique : 24,9 % de la population[[9]](#footnote-9). L’on ne peut que constater que les inégalités et les violences liées au genre sont présentes dans le secteur du commerce équitable, comme dans le reste des milieux de travail ; autrement dit, le fait de travailler dans le secteur du commerce équitable ne « protège » pas d’office du harcèlement sexuel au travail, c’est donc une problématique, comme d’autres, à regarder en face et à traiter.

Question 4 : **B et C.** L’intégration des femmes dans le tissu économique d’une communauté n’est pas tout[[10]](#footnote-10). Dans l’agriculture, comme dans les autres milieux professionnels, les femmes peuvent se retrouver dans un nœud :

* Soit elles (ou les hommes de la communauté) souhaitent préserver un temps important pour les tâches domestiques, et elles se retrouvent donc cantonnées aux tâches les moins qualifiées, valorisées et rémunérées ;
* Soit elles assument un double charge de travail (professionnel et domestique) importante, qui les épuise et les limite.

Les questions de rémunération, de prise de décision et de charge domestique vont donc main dans la main, et restent des défis à surmonter.

Question 5 : **A**. Le 14 octobre 2021, la Fédération Wallonie-Bruxelles a validé le décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles. L’écriture inclusive est le « pan » écrit du langage inclusif, qui représente un ensemble de moyens linguistiques visant à rendre la langue plus inclusive en évitant les discriminations de genre.

Question 6 : **A.** *Le monde selon les femmes* est une ONG féministe qui œuvre depuis 1994 pour un monde où les relations basées sur l’égalité et la justice sociale, en luttant contre le patriarcat et en transformant les rapports de domination. Nous essayons de consulter davantage cette ONG pour son expertise sur cette question, tant pour nous former que pour organiser des événements ou créer des supports ensemble.

Question 7 **: A**. *axelle* est un magazine féministe belge destiné à un large public. Le magazine, édité par l’asbl [Vie Féminine](http://www.viefeminine.be/), est réalisé par une équipe de rédaction et par des journalistes indépendant·e·s depuis janvier 1998.

Question 8 : **B**. Selon le questionnaire envoyé à nos bénévoles adultes, avec 129 répondant·e·s. Promouvoir la justice de genre et l’égalité femmes-hommes est un facteur d’engagement supplémentaire chez les répondant·e·s pour 63 % d’entre elles et eux. Ajoutons que 58 % des répondant·e·s aimeraient qu’OMDM en fasse plus pour promouvoir ces thématiques.

Question 9 : **C**. En effet, l’artisanat en commerce équitable est une filière où l’on retrouve énormément de femmes, tout au long de la chaine de travail : d’artisanes, en passant par la logistique, l’emballage, les tâches de communication, etc., jusqu’à la direction. C’est moins le cas dans l’agriculture où, si l’on retrouve de nombreuses femmes, les répartitions de rôles et en termes de bénéfices sont moins égalitaires (voir question 4).

Question 10 : **C**. Les cours d’informatique sont proposés aux filles comme aux garçons, mais les filles ont une priorité dans l’accès aux places disponibles. Les discussions entre femmes sur le « Domestic Violence Act » (qui date de 2005) et les cours de self-défense sont malheureusement des nécessités pour cette organisation indienne – bien que la violence en rue et la violence domestique ne soient en rien des problématiques uniquement liées à l’Inde. Être une femme surexpose aux violences partout dans le monde (violences physiques, psychologiques, économiques…)

Lexique

*\*Nous sommes conscient·e·s que ces définitions sont simplifiées – à dessein – dans le but d’avoir le propos le plus clair et parlant pour toutes et tous lors de l’animation de cet outil. « Pas le Genre de la maison ? » a une visée introductive sur ces questions.*

**DISCRIMINATION :** traitement différentiel compromettant des droits fondamentaux. **On traite différemment, et sans justification, des personnes ou des groupes en fonction de critères protégés, repris par la loi, notamment le genre** (les critères belges peuvent être consultés sur le site internet d’Unia).

**GENRE :** le genre n’a rien de « naturel » ou de biologique, c’est un **« rôle social », que l’on endosse pour nous-mêmes (= la façon dont on se voit) et pour les autres (= la façon dont les autres nous voient**). C’est la façon dont la société nous identifie, le « rôle attendu » de la société à notre égard. **Le « genre » comprend : les normes, les tâches, fonctions et comportements attendus des unes et des autres, ainsi que la façon dont les relations entre les personnes d’un même groupe ou de groupes différents se déroulent**. Le genre **a donc une dimension descriptive ( = « tu es une femme parce que tu es comme ceci… »)** et aussi une **dimension prescriptive ( = « en tant que femme, tu dois te comporter comme ceci… »)**

**L’expression (ou identité) de genre, c’est se définir comme « homme », « femme » ou « non-binaire ».** La majorité de la population s’identifie dans les genres « masculin » ou « féminin » mais une petite partie de la population souhaite ne pas être identifié comme l’un ou l’autre, généralement pour ne pas se sentir obligé·e d’avoir des comportements typiquement attendus pour les personnes de ce genre-là. Pour ces personnes**, l’on parle de personnes non-binaires (= qui ne veulent pas être « classées »).**

L’expression de genre n’est donc pas nécessairement fixe : elle peut varier chez un individu, mais également selon les époques et les zones géographiques.

Enfin, les personnes **transgenres sont des personnes pour qui leur genre** (la façon dont la société les identifie) **ne correspond pas à leur sexe biologique**, et souhaitent donc être identifiées selon une autre expression de genre. Pour cela, elles en changent = trans-genre.

**LANGAGE INCLUSIF : ensemble de moyens linguistiques, tant à l’oral qu’à l’écrit, qui permet de représenter dans un discours les hommes, les femmes et les personnes non-binaires.** Le langage inclusif est une position militante progressiste, puisqu’elle vise à ne plus accepter la règle arbitraire – et récente, au regard de l’histoire de la langue française – que « le masculin l’emporte sur le féminin ». Ce langage inclusif vise à ce que chacune et chacun se sente représenté·e, à donner une voix à toutes et tous. Il vise également à faire changer les représentations stéréotypées (par exemple : UNE infirmière, UN médecin[[11]](#footnote-11)). Les règles de base du langage inclusif sont, dans cet ordre 1) l’utilisation de termes épicènes (« le corps enseignant ») 2) l’utilisation des termes masculins et féminins (« les institutrices et les instituteurs ») 3) s’il manque de place, l’utilisation du point médian (« les instituteur·rice·s »).

**POUVOIR VISIBLE = LES LOIS, L’AUTORITÉ** : **c’est le pouvoir formalisé, le pouvoir connu de toutes et tous, qui opère au grand jour,** dans les structures et les gouvernements, qui représente les intérêts d’un groupe de façon publique. **Il est important de veiller à la représentation de toutes et tous dans les structures de pouvoir.** Les femmes y sont-elles toujours bien représentées ? Et les minorités de genre ?

Exemples : les lois, les personnes ou organismes détenteurs de l’autorité (p.e. bourgmestre, échevin·e·s, ministres et ministères), les responsables d’équipe, les personnes qui encadrent, les conseils de classe, l’armée, les représentant·e·s ou autorités religieuses (p.e. le Pape et l’Eglise catholique), etc.

**POUVOIR CACHÉ = LES COULISSES** : **c’est le pouvoir qui est mis en œuvre « à l’écart » du pouvoir visible. Ce pouvoir avance « masqué », dans des espaces qui ne sont pas accessibles à toutes et tous,** et des décisions qui vont être implémentées par le pouvoir public peuvent y être prises. Ce pouvoir est souvent excluant, mais il peut aussi être « retourné à leur avantage » par des groupes habituellement exclus des décisions ou minorisés. **Les femmes ont-elles accès à ces lieux ? Des décisions qui les impactent sont-elles systématiquement prises en leur absence ?**

Exemples : une équipe de sport, des couloirs, des repas informels, des pauses à la machine café, des réunions informelles dans les transports… Toutes les relations où des informations capitales peuvent être échangées et des décisions prises, par et pour un groupe, et à l’insu des autres groupes concernés par ces informations ou décisions.

**POUVOIR INVISIBLE = L’IMPLICITE** : **ce pouvoir surgit des valeurs et des idéologies portées individuellement ou par des groupes, et s’incarne dans des habitudes et des normes sociales.** C’est la vision que nous avons de notre propre pouvoir (ou absence de pouvoir), de nos droits ou de ceux des autres. **Ce pouvoir est bien réel et dicte le plus souvent notre façon de penser et d’agir**, pour nous-mêmes ou avec les autres. **Quels sont mes choix, mes croyances, ou ceux de ma communauté, par rapport aux rôles genrés ? Quel exemple est-ce que je donne (ou pas) ?**

Exemples : qui a droit à quelle éducation ? qui peut conduire, ou pas ? qui peut gérer l’argent du foyer ou de la communauté, ou pas ? qui a le droit de parler en réunion, qui n’en a pas le droit ? quelle expérience, quelle légitimé est remise en question ? qui soigne et s’occupe des autres ?

**SEXE :** concept qui identifie le sexe **biologique** d’un individu, déterminé par son patrimoine génétique (chromosomes), son anatomie, son système reproducteur, ses taux d’hormones, etc. On parle **d’hommes ou de femmes pour une majorité de la population** ; une minorité d’individus (environ 1,5% de la population) naitrait sans pouvoir être « classé » dans l’une ou l’autre catégorie (et ce pour des variations qui peuvent être génétiques, hormonales, anatomiques, etc.) Pour ces personnes, on parle de personnes**intersexes**.

Références et pistes pour aller plus loin

**DEFINITIONS ET CONCEPTS**

* **Le Monde selon les Femmes, *Approche genre : concept et enjeux actuels.*** L’approche genre met en évidence le fait que les rôles féminins et masculins ne sont pas définis par le sexe (caractères biologiques), mais évoluent différemment suivant les situations sociales, culturelles et économiques
* **Le Monde selon les Femmes, *L’apprentissage du genre. Pour une éducation non sexiste et égalitaire*.** Tout au long de notre existence, nous sommes implicitement et/ou explicitement amené·e·s à nous identifier et à adhérer à un système de représentations binaires et stéréotypés. Mais quels sont les mécanismes sociaux qui entretiennent cette identification et cette adhésion ? Qu’est-ce que la socialisation genrée et quel est son impact ?
* **Le Monde selon les Femmes, *Genre et empoderamiento. Empowerment, même concept*?** L’empouvoirement (en français) fait référence au pouvoir que l’individu peut avoir sur sa propre vie, au développement de son identité ainsi qu’au collectif. Il fait également référence au pouvoir des individus au sein du groupe dans une vision collective de gestion de la société.
* **UNIA, *Intersectionnalité et discrimination.*** Une synthèse des discriminations multiples et intersectionnelles. <https://www.unia.be/fr/dossiers/intersectionnalit%C3%A9-et-discrimination>
* **Jean-Baptiste Légal et Sylvain Delouvée**, 2021. ***Stéréotypes, préjugés et discriminations* - 3e éd., Dunod.** Pour une approche résumée et efficace.
* **Whitley, B. & Kite, M.,** 2013. ***Psychologie des préjugés et de la discrimination*. De Boeck Superieur.** Pour une approche en profondeur des mécanismes psychologiques à l’œuvre.

**GENRE, COMMERCE EQUITABLE, COOPERATION AU DEVELOPPEMENT**

* **Commerce équitable France, *Genre et filières agricoles d’exportation : atouts, limites et enseignements du commerce équitable* (2021).** <https://www.commercequitable.org/actualites/genre-et-filieres-agricoles-dexportation-atouts-limites-et-enseignements-du-commerce-equitable/>
* **Le Monde selon les femmes. *L’approche de genre dans les programmes. Le cycle du projet****.* Aborde l’intégration de l’approche de genre dans les programmes et les projets de développement.
* **CNCD, *Une politique étrangère féministe ? Pourquoi et à quelles conditions* (2021)** <https://www.cncd.be/IMG/pdf/point_sud_20_une_politique_etrangere_feministe_pourquoi_et_a_quelles_conditions.pdf>

**FAITS ET DONNEES BELGES**

**Nous recommandons les nombreuses publications de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes** (une quinzaine par an). <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

**Vous voulez en savoir plus sur Oxfam-Magasins du Monde, nos outils pédagogiques, supports ou actions ?**

Nous mettons à votre disposition (en prêt ou téléchargement gratuit) des dizaines d’outils pédagogiques, expositions, supports d’informations, vidéos, jeux… à destination des enfants, des jeunes et des adultes. Vous pouvez les commander facilement sur notre plateforme :

[**https://www.outilsoxfam.be/**](https://www.outilsoxfam.be/)

N’hésitez pas à contacter le service EduAction pour toute demande liée aux jeunes

**education@mdmoxfam.be**

N’hésitez pas à contacter le service Mouvement pour toute demande liée aux bénévoles adultes

**infobenevoles@mdmoxfam.be**



Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cet outil.

Création des animations « Pas le Genre de la maison ? » : Claire Mathot, Simon Laffineur, Pauline Grégoire

Rédaction du dossier d’animation : Claire Mathot

Illustrations : Clémence Cassells

Mise en page et impression : Lorent Fritsche, imprimerie Parmentier

Test et avis : Sophie Duponcheel, Julie Vandenhouten, Manon Petit, Anabelle Delonnette, Nadine Debailleul, Françoise Mairesse et Cécilia Marples

Éditeur responsable : Emmanuel Bawin – Rue Provinciale 285 – 1301 Bierges




1. C’est à dire : ancrée dans un système qui entretient les différences et les discriminations, à tous les niveaux : législatif, judiciaire, sociétal, éducationnel, comportemental, etc. [↑](#footnote-ref-1)
2. Entre autres : comme dit dans l’introduction, nos opportunités dans la vie sont également liées à notre couleur de peau, notre âge, le fait d’être porteur**·**se d’un handicap ou pas, etc. Mais nous ne nous attardons pas sur ces problématiques dans le cadre de cet outil. [↑](#footnote-ref-2)
3. La thématique des « stéréotypes, préjugés et discrimination » fait l’objet de cours entiers en psychologie. Pour cette thématique, nous recommandons deux références dans la bibliographie, en fin de dossier. [↑](#footnote-ref-3)
4. Pour un regard à la fois détaillé et synthétique sur cette thématique, voir les publications du Monde selon les Femmes « Les essentiels du genre ». [↑](#footnote-ref-4)
5. Pour cet exemple, lire : <https://www.bbc.com/afrique/articles/cq5jn5qeq5zo> [↑](#footnote-ref-5)
6. L’ensemble de cette animation a été inspirée par le module de formation en ligne « Gender and power » proposé par Oxfam UK. [↑](#footnote-ref-6)
7. Encore une fois, d’autres discriminations peuvent exister : si l’on n’est pas blanc·he de peau (racisme), si l’on vit avec un handicap (validisme), au fur et à mesure que l’on vieillit (âgisme), etc. Ces problématiques peuvent être étudiées séparément, ou étudiées de façon « commune », c’est ce qu’on appelle « l’intersectionnalité ». Nous n’abordons pas directement ces questions dans cet outil pédagogique, mais ce concept permet d’aller plus loin dans l’analyse des discriminations vécues par certaines personnes. [↑](#footnote-ref-7)
8. Définition du harcèlement sexuel : « le fait d’imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». [↑](#footnote-ref-8)
9. <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2024/04/RS-HS-GBV-FR.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
10. Pour plus d’informations sur la thématique de l’émancipation des femmes dans l’agriculture, lire les publications et se former avec Commerce équitable France. [↑](#footnote-ref-10)
11. Alors qu’en Belgique, en 2020, on était proche du 50-50 pour les médecins femmes et hommes. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/datalab/personnel-des-soins-de-sante> [↑](#footnote-ref-11)