



Association des groupes de
ressources techniques du Québec



JOURNÉE SUR LE

DÉVELOPPEMENT DU LOGEMENT COMMUNAUTAIRE ET SOCIAL

Développer l'habitation
communautaire, ensemble!

Présentée par **CAISSE.**
D'ÉCONOMIE.
SOLIDAIRE.



#jdevlogement agrtq.qc.ca

La participation des femmes locataires et des membres : de la théorie à la pratique

L'Analyse comparative selon les sexes (ACS+) : un outil au service de l'égalité
entre les hommes et les femmes

Animatrices

Sophie CLERC (FECHIMM)

Claire Garnier (FOHM)



Objectifs de l'atelier

- Identifier quelques uns **des enjeux** rencontrés par les femmes en matière de **participation dans le logement social**
- Avoir un aperçu théorique de ce **qu'est l'Analyse comparative selon les sexes dans une perspective intersectionnelle**
- S'initier à **l'Analyse comparative selon les sexes+ dans sa pratique**

On fait connaissance...

- L' ACS+, c'est quoi selon vous ?



Femmes, logement social et participation

- Le milieu du logement social et communautaire, par son caractère collectif et la solidarité que permet son mode d'organisation, est appelé à **jouer un rôle clé pour offrir un milieu sain aux femmes, pour qui il est globalement plus difficile d'accéder à un logement adéquat ou même de le conserver**
- Parmi les 54 500 logements offerts en OSBL d'habitation partout dans la province, les femmes locataires sont **majoritaires**.
- Au sein des coopératives d'habitation, elles représentent **2/3 des membres**

Toutefois...



Femmes, logement social et participation



Femmes, logement social et participation

(dans les COOPS)

- La conciliation travail/famille/engagement
- Les stéréotypes sexuels combinés aux stéréotypes racistes, liés aux handicaps ou à l'orientation /identité sexuelles, au fait d'être autochtone ou immigrante, etc.
- Confiance et compétences
- Engagement et pouvoir, un rapport différencié entre les hommes et les femmes
- Violence, harcèlement et intimidation liés aux stéréotypes précédents/aux inégalités nommées précédemment

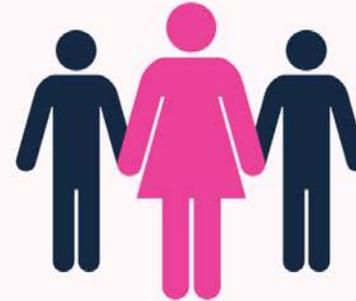


57,5 %

DES POSTES SUR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION
SONT OCCUPÉS PAR DES FEMMES.



Les femmes occupent les fonctions de **PRÉSIDENTE** et de **VICE-PRÉSIDENTE**, dans une proportion de **48,9 %** et **49,6 %** respectivement, soit une sous-représentation de 17 %.



Les femmes exercent la fonction de **SECRETARIAT**, dans une proportion de **73,4 %**, soit une surreprésentation de 7,4 %.

66 %

DES RÉSIDENTS
DES COOPÉRATIVES
D'HABITATION SONT
DES FEMMES

Les femmes assurent la fonction de **TRÉSORERIE**, dans une proportion de **58,7 %**, soit une sous-représentation de 7,3 %.



Les femmes occupent le poste de **D'ADMINISTRATRICE SANS FONCTION**, dans une proportion de **56,8 %**, soit une sous-représentation de 9,2 %.



Source : FECHIMM (2017)



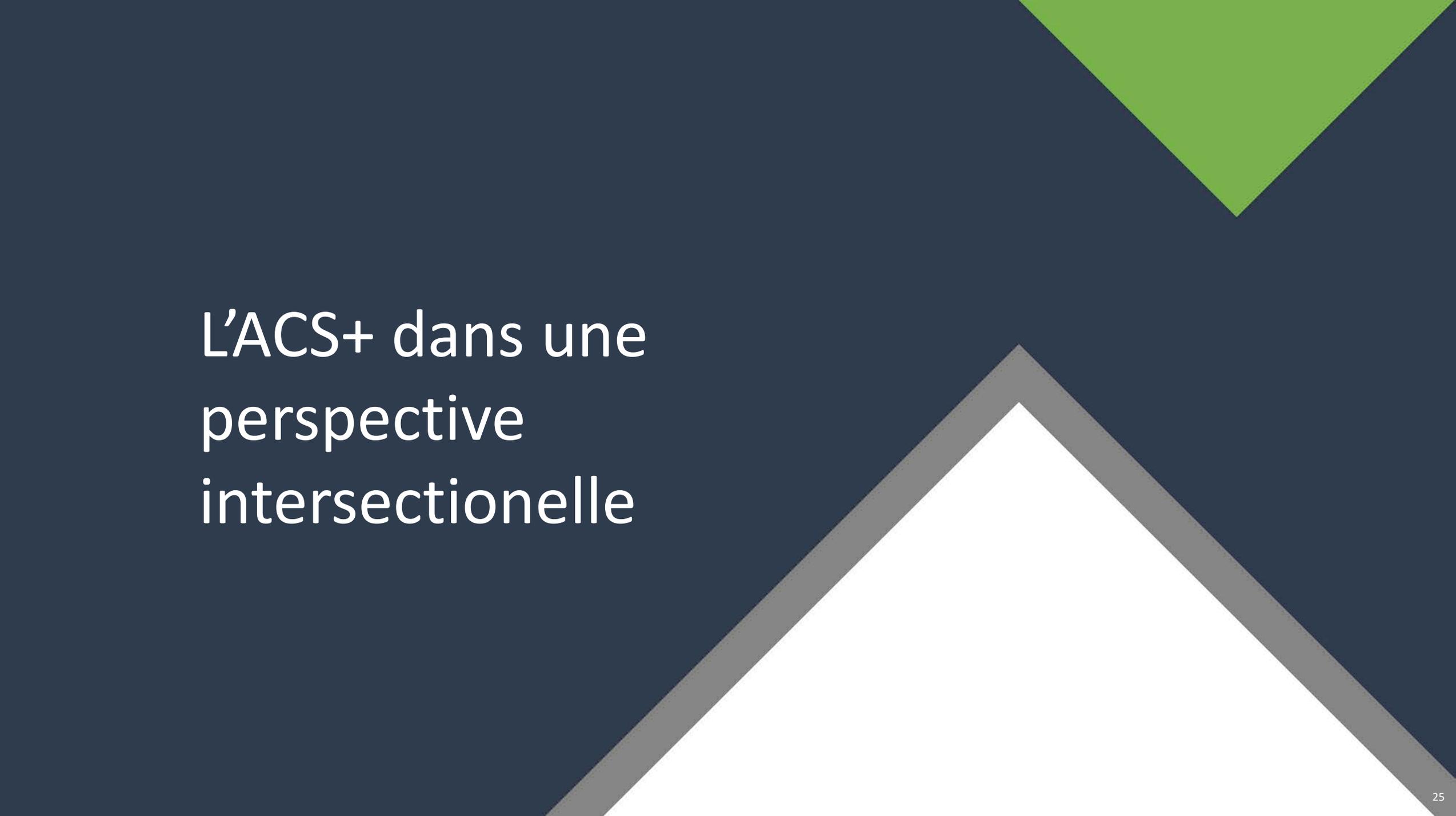
LES COOPÉRATIVES D'HABITATION
présence des femmes
pouvoir des femmes

Stéréotypes et ACS+

Les stéréotypes sont des constructions sociales qui enferment les hommes et les femmes et certains groupes sociaux dans des rôles et perpétuent des inégalités sociohistoriques.

L'ACS+ nous permet de sortir de ces cases prédéfinies pour:

- Tenir compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans toute leur diversité
- Tenir compte des intérêts individuels de chacunEs, au-delà des assignations sociales
- Avoir un regard critique et transformer les rôles sociaux
- Arriver à une égalité de fait (équité)



L'ACS+ dans une
perspective
intersectionnelle

Qu'est-ce que l'Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle?

- ❑ L'ADS est un **processus d'analyse**.
- ❑ Elle est basée sur **les réalités et les besoins différenciés** des femmes et des hommes.
- ❑ Elle permet de **prévoir** les **effets distincts** sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet (loi, politique ou autre décision).
- ❑ Elle peut mener à une offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes.
- ❑ Sa finalité est de réduire les inégalités pour atteindre une égalité de fait.

Quelques définitions

UNE DÉFINITION DE L'ACS+

Processus visant à prendre constamment en compte, les réalités différentes que vivent les femmes et les hommes, mais aussi les femmes entre elles, en raison de leurs expériences particulières et de l'influence de la socialisation différenciée qu'ils et elles ont reçue et aussi le regard qu'on porte sur elles.

Pourquoi Le « + » ?

Le + fait référence à l'intersectionnalité. Cette analyse, développée par les afro-féministes, critique l'homogénéisation de certaines catégories et de l'uniformisation des expériences vécues: tous les hommes ne sont pas noirs et toutes les femmes ne sont pas blanches.

La vie des femmes est façonnée par l'interaction de plusieurs dynamiques: sexe, mais aussi classe, genre, handicap, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.

Quelques définitions

- Égalité : Par égalité entre les sexes, on parle du fait que les femmes et les hommes peuvent avoir des chances égales dans la vie.
- Équité : L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes.
- Intersectionnalité : la prise en compte de l'intersection des différentes oppressions qui peuvent être vécues par les femmes (âge, «race», classes sociales, origine ethnique, handicap physique ou mental, etc.)

égalité VS équité VS intersectionnalité



ÉGALITÉ



ÉQUITÉ

Qu'est-ce qu'on se pose comme question pour faire une ACS+ ?

- Est-ce que la situation est la même pour les femmes et les hommes? Est-ce que la situation est la même pour toutes les femmes?
- Est-ce que les impacts d'une décision sont les mêmes pour les femmes et les hommes? Pour toutes les femmes?

Dans la question du logement social, l'ACS+ est utile, car :

- Les déterminants des stéréotypes sexuels n'ont pas le même impact chez les femmes et les hommes
- Les femmes et les hommes ne vivent pas de la même façon les obstacles à la participation et à l'implication
- Les stéréotypes sexuels, combinés aux stéréotypes liés à âge, « race », classes sociales, origine ethnique, handicap physique ou mental, orientation/identité sexuelle créent de l'inégalité pour les femmes/nuisent à la participation et à l'implication de plusieurs femmes
- **Considérant la socialisation sexuée, les interventions doivent être adaptées (objectif = égalité)**

Pouvez-vous donner des exemples vécus dans le cadre de vos pratiques ?

Les étapes de la mise en œuvre d'un projet qui tient compte de l'ACS+

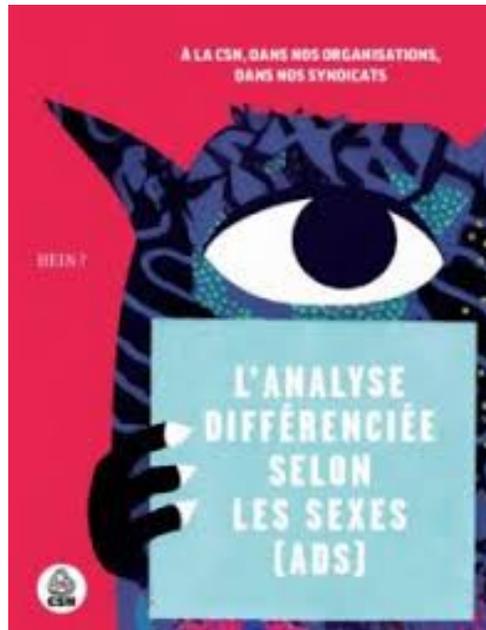


Des exemples



Entre 2 arrêts

Service pour les femmes qui voyagent seules.



<https://www.csn.qc.ca/ads/>



Mises en situation

Consignes pour l'exercice

- Temps alloué : 20 minutes
- En sous-groupe
- Prenez connaissance de la situation qui vous a été attribuée
- Identifiez les éléments à retenir
- Élaborez votre plan d'action
- Désignez une personne qui rapportera le contenu de vos échanges

Des exemples dans d'autres milieux

Demain, Montréal pour toutes et tous !

(Conseil des Montréalaises, 2013)

<https://www.youtube.com/watch?v=plG8elztVSQ>

Budget sensible au genre et aménagement d'une cour d'école

*(Le Monde selon les femmes,
2016)*

<https://www.youtube.com/watch?v=6KJmJ3NHTzc>

Pièges de l'ACS+

Les pièges à éviter

- ❑ Une apparence de neutralité.
- ❑ Le renforcement des stéréotypes sexistes.
- ❑ **L'ACS+ ne signifie pas une approche symétrique** des initiatives entre les femmes et les hommes.
- ❑ **L'ACS+ ne signifie que toutes les femmes ont les mêmes besoins et forment un groupe homogène.**
- ❑ **La collecte de données sexuées n'est pas l'ACS+.**

Les pièges à éviter (suite)

- ❑ Vos propres perceptions de la réalité
- ❑ **Capacité d'aller au-delà de ses idées préconçues** pour se poser les bonnes questions et être assez ouverte pour entendre les réponses.
- ❑ Capacité de dépasser mes principes et attitudes combinées à celles de mon milieu afin de prendre en compte toutes les options possibles.
- ❑ La non-reconnaissance des intersections des oppressions

Conditions de réussite facilitant l'intégration de l'ACS+

- » Une culture organisationnelle ouverte et habituée à intégrer l'ACS+ au sein de ses projets
 - Adhésion des décideurs et décideuses de l'organisation
 - Offrir des formations ACS+
 - Identifier des personnes qui assument le suivi en ACS+ dans les instances décisionnelles, comité de suivi du projet...
 - Favoriser le recrutement de personnes déjà sensibilisées à l'ACS+
- » Publiciser l'intégration ACS+ dans divers services de votre organisation et en diffuser les résultats
- » Rendre accessible des données ventilées selon les sexes à l'interne et à l'externe
- » Se donner les moyens d'accéder à des connaissances pertinentes
- » Travailler avec les groupes de femmes locaux
- » Ressources conséquentes à l'intégration de l'ACS+

Vos constats, vos apprentissages

- ▣ Que retenez-vous de cet atelier ?