

**LANGUAGE; FRENCH**

# **Critères de discrimination homme-femme au sein des Organisations Non Gouvernementales à Bukavu. Cas de l'IRC, CORDAID**

**MUSHAGALUSA BIHEMBE Dieudonné,**

*Licencié en Gestion des Ressources Humaines*

*Doctorant en GRH-Université de Lubumbashi, Assistant au Département de Gestion des Ressources Humaines, de l'Institut Supérieur de Commerce de Bukavu*

*mushagabihembe@gmail.com*

*+243 994228789*

**BAYUBASIRE ISHINGWA Aboul**

*Licencié en Gestion des Ressources Humaines*

*Assistant au Département de Gestion des Ressources Humaines de l'ISC-Bukavu*

*abdoul.steve@gmail.com*

**BAHATI MASASI Guillain**

*Licencié en Sciences Commerciales et Financières, option Douanes et Accises*

*Assistant à l'ISC-Bukavu*

Received; 13/03/2021

Accepted; 31/03/2021

Online Published; 16/04/2021

## **ARTICLE INFO**

## **En guise d'introduction**

### **Mots clés:**

### **Discrimination**

### **inégalités**

### **Recrutement**

### **organisation**

### **effectif**

Les différences femmes-hommes peuvent refléter les normes sociales et leur incidence sur l'éducation, les interactions sociales, le goût pour le risque et la réponse aux incitations. Ainsi, certaines études montrent que les femmes sont moins enclines à prendre des risques, car elles ont davantage peur de l'échec, et sont également moins compétitives. Les chercheurs du FMI mettent en lumière les coûts importants que représentent les inégalités entre sexe pour l'économie mondiale. Des études déjà anciennes postulaient que les hommes et les femmes avaient sans doute le même le même potentiel, mais que des différences d'accès à l'éducation, à la santé, aux financements et aux technologies ; des inégalités de droits ; enfin des disparités sociales et culturelles empêchaient les femmes de réaliser le leur. A leur tour, ces obstacles limitaient l'offre de femmes compétentes sur le marché du travail. Il existe un ensemble des dispositifs dans les organisations, mis en place pour gérer les ressources humaines et permettant d'identifier à cet effet ses besoins actuels et futurs (planification de la main d'œuvre, description des postes), attirer (recrutement et sélection, rémunérations), conserver et développer (rémunérations, carrière, gestion motivation et satisfaction, formation) les compétences (CORNET, 2018). Ces dispositifs subissent des influences de toute forme au sein des ONG œuvrant dans la ville de Bukavu et engendrent des inégalités basées sur autant de critères. Il revient aux gestionnaires des ces ONG la responsabilité de créer un climat serein de travail en évitant toute forme de discrimination qui pourrait même par la suite engendrer des conflits de tout genre.

## Introduction

Les discriminations sont, depuis toujours, omniprésentes dans la société. Le principe de non-discrimination comme fondement du droit à l'égalité a tout d'abord été reconnu en droit international, puis les pays ont emboîté le pas et ce, tant sur le plan régional que national. Bien que le droit positif ait grandement évolué en cette matière, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que le droit à l'égalité, ou à la non-discrimination, pénètre en profondeur le monde du travail. Les normes antidiscriminatoires se retrouvent généralement insérées dans le droit constitutionnel, balisant ainsi le domaine public. Mais dans le domaine du travail, le principe de non-discrimination se pose en termes de pluralité de régimes. La règle de droit s'inscrit dans le droit civil, dans le droit du travail, ou encore en droit pénal, quand ce n'est pas dans les trois champs parallèlement. Une telle situation engendre une pluralité de contentieux, sans pour autant se traduire par une grande protection (RIVET, 2004).

La plupart des situations oppressantes dans une organisation sont à tort considérées par les salariés comme discriminatoires. Pour cette raison, il est utile de préciser ce que signifie, juridiquement, le terme « discriminations. » Le Code du travail et le Code pénal posent un cadre plus strict que le sens commun. Et les procédures pour se défendre ainsi que les sanctions ne peuvent être mises en œuvre que si ce cadre légal est respecté.

Nous avons mené cette recherche pour analyser les critères de discriminations au regard du climat social au sein des organisations non gouvernementales œuvrant dans la ville de Bukavu et aussi déterminer les causes et conséquences de la discrimination en milieu du travail.

A Bukavu, ces inégalités s'observent le plus souvent lors du recrutement des agents où on donne l'impression dès l'affichage d'offres d'emplois que

les candidatures féminines sont à encourager et cela semble décourager les candidatures masculines et ceci ne reflètent aucunement la réalité.

Eu égard à ce qui précède, notre préoccupation est de savoir quels sont les critères de discrimination au sein des ONG de Bukavu comme question principale. A cette dernière postule celle de savoir pourquoi la discrimination au sein des ONG ?

Les critères des discriminations dans les organisations non gouvernementales issus de textes internationaux seraient : l'âge, sexe, origine, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, grossesse, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, orientation sexuelle, identité de genre, opinions politiques, activités syndicales, opinions philosophiques, croyances, situation de famille, apparence physique, nom, mœurs, lieu de résidence, perte d'autonomie, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique

Nous présumons qu'il y a toujours discrimination à cause de la culture environnementale des ONG, le comportement, la stratégie de pilotage. Les conséquences sont positives et négatives selon que les ONG fonctionnent ou dysfonctionnent à cause de la discrimination. Positive lorsque l'homme qu'il faut est placé à la place qu'il faut et négative dans le sens contraire. Autant d'éléments seront démontrés au cours de cette rédaction.

La démarche mise sur pied dans cette étude est quali-quantitative ou mixte, appuyée par des méthodes et techniques de collecte des données. Etant donné que la méthode est un « ensemble d'opérations intellectuelles par lesquelles une discipline ou un domaine cherche à atteindre la vérité qu'elle poursuit, la démontre et la vérifie » (PINTO & GRAWITZ, 1971); les méthodes ci-dessous nous ont servi pour l'élaboration de ce papier scien-

tifique : Méthode statistique : cette dernière a permis de quantifier les données recueillies sur terrain, de la documentation ; Méthode analytique : celle-ci a permis de faire l'analyse du système et détailler des informations obtenues des différentes sources en rapport avec les critères de discrimination et la Méthode historique : Cette dernière a permis de reconstituer l'histoire des discriminations dans les organisations non gouvernementales de la ville afin de rechercher et comprendre la base de leurs critères de discrimination. Une enquête est menée auprès des agents prestant au sein des organisations concernées par l'étude suivie des entretiens semi-directifs. Les informations récoltées sont traitées par l'outil Excel.

Dans cette recherche nous abordons les points essentiels suivants : Evolution des effectifs hommes/femmes au sein des ONG ; La discrimination homme/femme ; Présentations des variables ; les critères de sélections à l'embauche ; les conséquences des discrimination et le climat social.

### 1. Evolution des effectifs H/F de 2018 à 2019

Les accords sur les discriminations sont des éléments centraux des dispositifs législatifs des différents pays. Malgré la conduite de diverses démarches sociétales et organisationnelles, les discriminations persistent, notamment dans la vie professionnelle publique et privée. Les entreprises ont des difficultés à aborder ce critère, encore considéré comme « sensible », « tabou ». Elles ne savent pas toujours quels outils utiliser pour réaliser un diagnostic et se mettre en action. Les tableaux ci-dessous indiquent les écarts d'effectifs hommes-femmes au sein des ONG ciblées.

Tableau n°1. Des effectifs des agents des ONG ciblées en 2018

ONG	IRC	ASF	CORDAID	Total Gén.
Genre	Nombre	Nombre	Nombre	
HOMMES	41	23	22	86
FEMMES	12	6	12	30
Total Général	53	29	34	116

Source : Notre confection à partir des données recueillies sur terrain.

Au cours de l'année 2018, les écarts entre hommes et femmes dans la globalité se dégagent, soit 86 hommes contre 36 femmes.

Tableau n°2. Des effectifs des agents des ONG ciblées en 2019

ONG	IRC	ASF	CORDAID	Total Gén.
Genre				
	Nombre	Nombre	Nombre	
HOMMES	46	25	27	98
FEMMES	14	7	13	34
Total Général	60	32	40	132

Source : Notre confection à partir des données recueillies sur terrain

Il ressort de ce tableau que les effectifs ont augmenté en 2019 mais l'écart entre homme et femme reste remarquable.

## 2. Revue de littérature

### 2.1. De la discrimination

Un traitement inégal ou injuste peut marginaliser les femmes et entraver l'incalculable contribution qu'elles apportent à la société et à l'économie en tant qu'êtres productifs. Mais lorsqu'on pense au système complexe d'organisations et de personnes pouvant agir pour offrir une égalité de chances aux femmes, les dirigeants y figurent en bonne place. (LAGARDE, 2019). Ils peuvent mettre à profit leurs mandats pour concevoir des politiques permettant aux femmes et aux filles de disposer du nécessaire pour s'épanouir (éducation, services de santé, transports sûrs, protection juridique contre le harcèlement, crédit et aménagement du temps de travail).

Selon KUMAR, (2019), la campagne de « la fille sans peur », vise à changer l'état d'esprit des administrateurs sur la diversité, à passer de la question « pourquoi avons-nous besoin de diversité femmes-hommes ? » à la question pourquoi n'avons-nous pas de diversité au conseil ?, et l'auteur est certain qu'ajouter ne serait-ce qu'une seule femme au conseil contribue à faire évoluer ces mentalités. La diversité est un enjeu important pour toutes les organisations quel que soit le secteur, le marché, ou la taille. L'auteur a constaté que nombre de grandes entreprises déploient aujourd'hui de réels efforts pour faire siéger des femmes à leur conseil mais dans les entreprises de plus petite taille, le manque de représentation féminine dans cette instance reste considérable. La plus part de conseil d'administration masculins invoquent comme principal obstacle le vivier restreint de candidates appropriées. Kumar pense toutefois que les obstacles les plus sérieux sont les méthodes actuelles de proposition de candidatures au conseil ainsi que les préjugés comportementaux qui continuent de déprécier la contribution des femmes au monde professionnel. Un certain nombre de conseils d'administration, par exemple, exigent de tous les candidats une expérience de présidence/direction générale d'entreprise.

Pour BADINTER, (2004) « l'un et l'autre : des relations entre hommes et femmes » Certains voient dans l'opposition entre hommes et femmes l'essence même de leurs relations : naturelle serait la confiscation de tous les pouvoirs au profit des hommes, naturelle aussi la division sexuelle des tâches. C'est cette conception que dénonce Elisabeth B. dans ce livre, celle qui confond un moment de l'histoire, la prédominance du patriarcat avec une constante de notre nature.

D'après DENIMAL, (2004) dans son ouvrage « classification, qualification, compétences », l'auteur détaille les multiples facettes de la problématique de classification professionnelle et la typologie de ses méthodes d'élaboration. Etablit la direction entre les négociations des classifications au sein des branches professionnelles et celles orchestrées dans les entreprises. Présente l'indépendance entre classification et compétences dans l'identification et la reconnaissance du travail.

Selon Jean-François, (2004), « classifications professionnelles » dans cet ouvrage, les auteurs disent que, les classifications professionnelles constituent un enjeu essentiel de la négociation collective : elles sont à la fois un facteur de modernisation de l'organisation du travail, et donc de compétitivité des entreprises, et un levier essentiel permettant de reconnaître le travail et de favoriser les déroulements de carrière qu'elles définissent.

Mais, l'homme ou femme, sommes-nous réellement prêts à remettre en question le modèle millénaire de la complémentarité au profit de celui de l'identité.

Quant à FENNIRA, (2009), il a abordé une thématique portant sur la discrimination sur le marché du travail : Cas des femmes. En se servant de la méthode historique, ce dernier voulait comprendre comment les femmes subissent une discrimination

en milieu industriel pourquoi par moment des écarts salariaux.

L'auteur de ce travail est arrivé aux résultats selon lesquels le prolongement des théories économiques de la discrimination permet de mieux comprendre les comportements discriminatoires sur le marché du travail et d'expliquer les écarts de salaires persistants, la surqualification des femmes, la ségrégation partielle et l'occupation par les hommes des postes à fortes responsabilités.

D'après MANKOU, (2012) avec son travail portant sur la lutte contre les discriminations et intégration des immigrés d'Afrique Subsaharienne : Approche d'analyse, est parti d'un raisonnement inductif pour analyser la question liée à la discrimination et la cohésion sociale dans les entreprises surtout pour l'emploi des immigrés.

Au terme de cette réflexion sur la lutte contre les discriminations et l'intégration des immigrés à Evry, il ressort des résultats de l'auteur de ce travail que les discriminations constituent des phénomènes qui brisent notre cohésion sociale. Cette notion de cohésion sociale a été inspirée par des textes constitutionnels et fondateurs de notre pays à savoir (la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, les deux constitutions de 1946, 1958) consacrent le respect de l'homme en le mettant au cœur de ce qui fonde désormais notre République.

L'auteur montre également que l'homme et tout homme est un sujet de droit, lui faire subir des discriminations liées à la couleur de sa peau, à sa race et à sa religion, c'est le priver de ses droits sans lesquels, il cesse d'être humain. Les discriminations sont par conséquent des négations de ce qui fait l'essence de l'homme et de tout homme.

Pour HAKIZUMUKAMA, (2016), les ONG sont des organisations à but non lucratif mais plutôt d'intérêt public ou communautaire et jouissant d'u-

ne indépendance financière et politique vis-à-vis du gouvernement du pays d'appartenance (et du pays d'accueil pour les ONG internationales). A cet effet, on y trouve des hommes et des femmes qui subissent pas mal de discrimination basés sur plusieurs critères.

Selon François Rubio (2004), une organisation non gouvernementale (ONG) est une association à but non lucratif, d'intérêt public, qui ne relève ni de l'état, ni d'institutions internationales. Les ONG n'ont pas le statut de sujet de droit international.

La discrimination est définie comme « inégalités consistant à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations comparables ou à traiter de manière identique des personnes se trouvant dans des situations différentes (FLORIANNE, 2013) ». Le tableau ci-dessous retrace certaines clarifications du terme :

Certains chercheurs ont essayé de fournir des clarifications du concept « discrimination » dans le tableau ci-dessous :

Tableau n°3. Clarification de terme (discrimination)

N°	Auteur et année	Définitions
1	Floriane Christ (2013)	La discrimination consiste à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations comparables ou à traiter de manière identique des personnes se trouvant dans des situations différentes.
2	LA HARDE (2004) <sup>1</sup>	C'est l'action de traiter différemment les personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi ou l'engagement international.
3	Selon l'administration française (2004)	La discrimination consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels

Source : notre conception sur base de nos recherches documentaires

## 2.2. Des dispositions légales

Les discriminations sont, depuis toujours, omniprésentes dans la société. Le principe de non-discrimination comme fondement du droit à l'égalité a tout d'abord été reconnu en droit international, puis les pays ont emboîté le pas et ce, tant sur le plan régional que national. Bien que le droit positif ait grandement évolué en cette matière, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que le droit à l'égalité, ou à la non-discrimination, pénètre en profondeur le monde du travail. Les normes antidiscriminatoires se retrouvent généralement insérées dans le droit constitutionnel, balisant ainsi le domaine public. Mais dans le domaine du travail, le principe de non-discrimination se pose en termes de pluralité de régimes. La règle de droit s'inscrit dans le droit civil, dans le droit du travail, ou encore en droit pénal, quand ce n'est pas dans les trois champs parallèlement. Une telle situation engendre une pluralité de contentieux, sans pour autant se traduire par une grande protection (RIVET, 2004).

Etant donné que la gestion des ressources humaines comme culture part des valeurs, des perceptions, des croyances des hommes et des femmes au travail pour élaborer des politiques adaptées, l'existence de la discrimination au sein de toute organisation ne serait pas un événement étonnant. Ici, la GRH repose sur des techniques d'analyse et de compréhension des opinions, des attitudes et des comportements des salariés pour en comprendre les mécanismes et tenter en permanence de les orienter (PIGEYRE, 2005). L'observation sociale en matière de discrimination dans de grandes ONG de la ville de Bukavu puise ses racines dans cette conception car s'agissant d'organisation avec du personnel statutaire mais avec des contraintes commerciales fortes, il s'agit de mettre à jour les attentes et de les satisfaire avant qu'elles ne dégénèrent en mouvements sociaux. La notion de culture

d'entreprise et même de sous-culture de métier est très forte dans ces entreprises et influencent tant soit peu le climat de travail.

### 3. Présentation de l'échantillon

Bien souvent la population est trop vaste pour être enquêtée dans sa totalité. Dans de tels cas, les enquêtes de sondage permettent d'obtenir des informations sur une population en n'interrogeant qu'une fraction de celle-ci, c'est ce qu'on appelle l'échantillon. Plus celui-ci ressemble à la population d'étude, plus il est possible d'extrapoler à cette population les résultats obtenus pour l'échantillon (MASOKA, 2019).

Avec un niveau de confiance de 95% dont la valeur type associée est égale à 1,96 et une marge d'erreur de 5%, nous avons utilisé la formule de Daniel Giezendaner suivante pour trouver la taille de l'échantillon :

$$n = \frac{t^2 * N}{t^2 + (2e)^2 (N-1)} \quad \text{Ave} \quad n = \frac{t^2 * N}{t^2 + (2e)^2 (N-1)} \quad \text{c} :$$

N : Taille de la population mère ;

n : Taille de l'échantillon ;

t : Coefficient de marge déduit au taux de confiance « s » ;

e : Marge d'erreur à 5%.

Pour un niveau de confiance  $s = 95\%$  (niveau  $s = 95\%$  très utilisé), donc  $t = 1.96$  :

$$n = \frac{1.96^2 * 132}{1.96^2 + (2*0.05)^2 (132-1)} ; \quad n = \frac{507.0912}{5.1516} ; \quad n = 9 \quad t = 1.96 \quad n = \frac{1.96^2 * 132}{1.96^2 + (2*0.05)^2 (132-1)} \quad 4 \approx 98 \text{ agents}$$

$$n = \frac{507.0912}{5.1516} ; \quad n =$$

Nous  $\approx 98 \text{ agents}$  tenons à préciser que notre population d'étude ce sont les agents des ONG à Bukavu dont (IRC, ASF, Cordaid) et les questionnaires leur a été adressé de la manière suivante :

$$\text{Pour IRC : } \frac{98 \times 60}{132} = 44,5 \text{ s } \frac{98 \times 60}{132} = \text{oit 44 enquêtés à l'IRC}$$

$$\text{Pour ASF : } \frac{98 \times 32}{132} = 23,7 \text{ soit 24 enquêtés à l'ASF}$$

$$\text{Pour C } \frac{98 \times 32}{132} = 23,7 \text{ soit 24 enquêtés à l'ASF} \quad \text{ordaid : } \frac{98 \times 40}{132} = 29,6 \text{ soit 30 enquêtés à Cordaid}$$

### 3.1. $\frac{98 \times 40}{132} = 29,6 \text{ soit 30 enquêtés à Cordaid}$ Présentation des variables

Les variables suivantes nous permettent d'analyser les critères de discrimination dans les ONG dans la ville de Bukavu.

- Le genre : cette variable nous permettra de mesurer la probabilité de défaut selon qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.
- L'âge : la variable âge va nous renseigner sur la tranche d'âge qui est employé dans les ONG à Bukavu.
- Etat matrimonial : par cette variable, nous chercherons à comprendre l'état civil des employés des ONG de Bukavu.
- La fonction : la variable fonction va nous renseigner sur le poste qu'occupent les agents enquêtés dans les ONG.

### 3.2. Des variables d'intérêt

- Origine
- Leadership
- Environnement
- Culture
- Niveau d'instruction
- Compétences

## 4. Principaux résultats de l'étude

### 4.1. Les critères de sélection appliqués par les ONG lors de l'embauche.

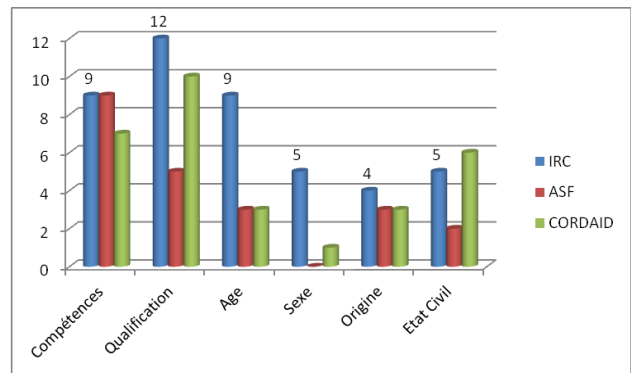
Les critères de sélection des hommes et femmes pouvant prêter au sein des ONG ciblées par l'étude sont multiples tels que l'indique le tableau et le graphique ci-dessous.

**Tableau 3. Les critères de sélection**

ONG \ Critères	IRC		ASF		CORDAID	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Compétences	9	20.4545455	9	40.90909	7	23.33333
Qualification	12	27.2727273	5	22.72727	10	33.33333
L'âge	9	20.4545455	3	13.63636	3	10
Le sexe	5	11.3636364	0	0	1	3.33333
L'origine	4	9.09090909	3	13.63636	3	10
L'état-civil	5	11.3636364	2	9.090909	6	20
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.*

### Graphique 01. Les critères de sélection par les ONG



*Source* : Elaboré par nous-mêmes via Excel, sur base de données du tableau n°3.

Pour retenir les candidats au poste, les ONG se basent sur les critères qui sont : la compétence avec 38.76%, suivi de l'expérience 24.49%, en suite l'état civil 12.24%, l'âge 9.18%, l'origine 6.12%, le sexe 4.08%, l'état physique 3.06%. En fin, cette situation de recrutement n'exclut pas une discrimination à travers les critères utilisés comme l'état civil, l'âge, l'origine, le sexe et l'état physique et les femmes n'en sont pas épargnées.

### 4.2. Informations sur le climat social de travail dans les ONG

La discrimination a des effets sur le climat social au sein des ONG comme dans toutes les entreprises. C'est ainsi que nos questions de recherche y relatives ont eu des avis ci-dessous :

#### 4.2.1. De la formation ou investissement en capital humain

Ici, nous avons posé des questions relatives à la formation dont les agents bénéficient au sein des ONG et essayer de voir s'il existe une discrimination en ce sens.



Tableau 4. Point de vu des agents sur la formation dans les ONG

Modalités	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
Oui	30	11	21	62	63.26531
Non	14	13	9	36	36.73469
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.

Nous constatons de ce tableau ci-haut que 62 enquêtés soit 63,2% dont 30 enquêtés pour IRC, 11 enquêtés pour ASF et 21 enquêtés pour CORDAID ont accepté que leurs ONG organisent de formations ce qui est la majorité et 36 soit 36.7 % ont niés d'où on peut dire que les ONG organisent en majorité la formation professionnelle ce qui est important car cette dernière permet aux agents d'acquérir des connaissances nouvelles pour bien travailler et afin d'apporter des innovations à l'organisation.

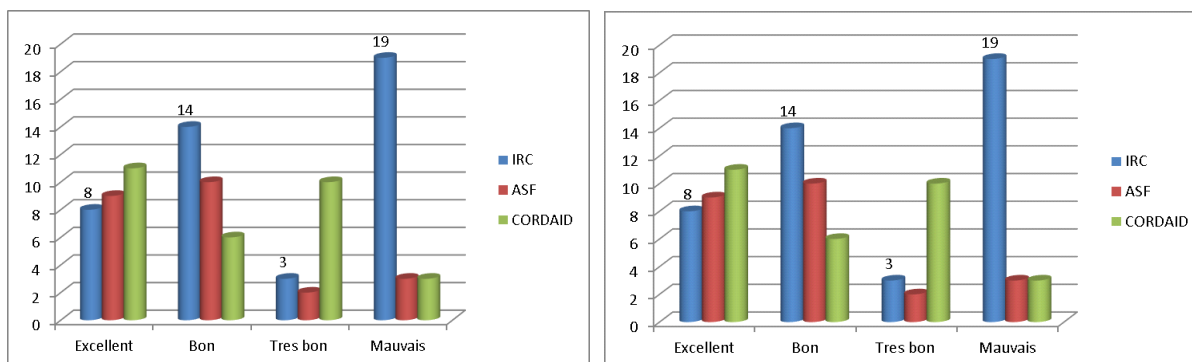
4.2.2. Appréciation du climat social au sein des ONG par nos enquêtés.

Tableau 5. De l'appréciation du climat de travail dans les ONG

Appréciation	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
Excellent	8	9	11	28	28.57143
Bon	14	10	6	30	30.61224
Très bon	3	2	10	15	15.30612
Mauvais	19	3	3	25	25.5102
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.

Graphique 02. Appréciation du climat social par les enquêtés



Source : Elaboré par nous-mêmes via Excel, sur base de données du tableau 5.

Il ressort de ce qui précède que 30 enquêtés soit 30,6 % disent que le climat de travail est bon dans leurs ONG, 28 enquêtés soit 28,5 % disent c'est excellent, 25 enquêtés soit 25,5 % disent que c'est mauvais et 15 enquêtés soit 15,3 % affirment que c'est très bien. Ce qui peut nous conduire à dire que dans nos ONG étudiées le climat de travail est bien et qui peut être perturbé par quelques problèmes de discriminations si ces ONG ne veillent pas à ces derniers. Ceci nous amène à confirmer nos hypothèses de départ. Si le climat social n'est pas bon, ceci peut engendrer des conflits de tout genre, c'est ainsi que nous avons aussi posé quelques questions en rapport avec le conflit au sein des ONG ciblées.

### 4.3. Conséquences de la discrimination

#### 4.3.1. Les conflits au sein des ONG (Existence et Absence)

**Tableau 6. De l'observation de conflits entre agents dans les ONG**

Avis	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
<b>Oui</b>	38	21	22	<b>81</b>	82.65306
<b>Non</b>	6	3	8	<b>17</b>	17.34694
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : *Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.*

En analysant les informations se trouvant dans ce tableau, nous constatons qu'il s'observe des conflits issus de la discrimination dans les ONG sous étude en raison de 81 enquêtés soit 82,6 % qui l'ont affirmés dont 38 enquêtés pour IRC, 21 enquêtés pour ASF et 22 enquêtés pour le CORDAID par contre 17 enquêtés soit 17.34% ont nié l'existence de conflits dans leurs ONG. De ce résultat nous constatons que le conflit existe dans ces ONG et donc les responsables de ressources humaines doivent résoudre pour ne pas troubler le climat de travail, justement en réduisant la discrimination.

#### 4.3.2. Communication entre collaborateurs au sein des ONG

**Tableau 6. De l'existence de la communication des agents des ONG**

Avis	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
<b>Oui</b>	41	19	26	<b>86</b>	87.7551
<b>Non</b>	3	5	4	<b>12</b>	12.2449
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	100

Source : *Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.*

De ce qui précède, pour la communication 86 enquêtés soit 87,75% acceptent qu'il existe la communication qui peut être formelle ou informelle dans leurs ONG ce qui est une bonne situation car la communication est très importante car la communication interne est de faire adhérer le personnel aux objectifs de la stratégie d'entreprise et sa culture afin de le motiver, car un personnel motivé à l'intérieur donne le meilleur de lui-même.

#### 4.4. L'accès aux avantages dans les ONG (existence de discrimination ou non)

Pour bénéficier d'un avantage au sein des ONG, les agents estiment qu'il a une discrimination basée sur certains critères, raison pour laquelle nous avons posé des questions sur l'existence des avantages.

**Tableau 7. Des avantages dans les ONG**

Modalités	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
Oui	41	23	30	94	95.91837
Non	3	1	0	4	4.081633
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.

De ce tableau, il ressort que 94 enquêtés soit 95,9% ont au moins un jour reçu un avantage dans leurs ONG ce qui est bien et à encourager pour ces ONG car lorsque le travailleur est motivé il travaille bien en donnant les meilleurs de lui-même et ceci améliore le climat de travail.

##### 4.4.1. Discrimination lié à la répartition des salaires au sein des ONG

**Tableau 8. De la satisfaction des agents du salaire accordé par les ONG**

Modalités	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
Oui	12	13	16	41	41.83673
Non	32	11	14	57	58.16327
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.

Nous constatons en ce qui concerne le salaire que les agents ne sont pas satisfaits avec 57 enquêtés soit 58 % qui ne sont pas satisfait de leurs rémunérations par contre 41 enquêtés soit 41,8% sont satisfaits. Cette insatisfaction n'est pas bien car ceci peut démotiver le travailleur et peut amener ces ONG à ne pas atteindre leurs objectifs. Il y a donc une forte discrimination basé sur la répartition des salaires au sein des ONG et ceci peut aussi influencer négativement le climat social.

##### 4.4.2. Evaluation des agents au sein des ONG

**Tableau 9. De l'appréciation des agents par les ONG**

AVIS	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
Objective	32	20	25	77	78.57143
Subjective	12	4	5	21	21.42857
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.

De ce tableau ci-haut, nous constatons que les ONG sous étude font l'appréciation des agents du fait que 77 enquêtés soit 78,5% l'ont affirmé que cette évaluation est objective par contre 21 enquêtés soit 21,4 % n'ont pas acceptés et pensent que l'évaluation est discriminante et par conséquent subjective.

#### 4.4.3. Régime disciplinaire au sein des ONG en matière de sanction

**Tableau 10. Les victimes des sanctions graves dans les ONG**

Arguments	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
Les agents qui ne respectent pas les règlements établies	28	13	6	47	47.95918
Les agents qui ont une relation conflictuelle avec la hiérarchie	14	8	20	42	42.85714
Les agents qui affichent un mauvais comportement en matière financière	2	3	4	9	9.183673
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.

De ce tableau nous constatons que 47 agents soit 47.96% affirment que les victimes de révocation sont des agents qui ne respectent pas les règlements établies, 42 agents soit 42.86% disent que ce sont les agents qui ont une relation conflictuelle avec la hiérarchie et 9 agents soit 9.1% eux disent que ce sont les agents qui démissionnent.

#### 4.5. Discrimination pour accès à la promotion au sein des ONG

**Tableau 11. Les critères d'accès à une promotion dans les ONG**

Critères	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
<b>Compétence</b>	15	4	8	27	27.55102
<b>Expériences</b>	7	3	4	14	14.28571
<b>Ancienneté</b>	12	10	13	35	35.71429
<b>Sexe</b>	4	3	2	9	9.183673
<b>Etat civil</b>	0	0	0	0	0
<b>Origine</b>	6	4	3	13	13.26531
<b>Appartenance ou non à une ethnie</b>	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.

De ce tableau ci-haut, nous constatons que c'est l'ancienneté qui est le premier critère de promotion dans les ONG d'où 35 agents soit 35.7% l'a affirmé, deuxièmement c'est la compétence affirmé par 27 agents soit 27.5%, troisièmement l'expérience suivi par l'état civil et le sexe.

#### 4.6. Synthèse des critères de discrimination au sein des ONG

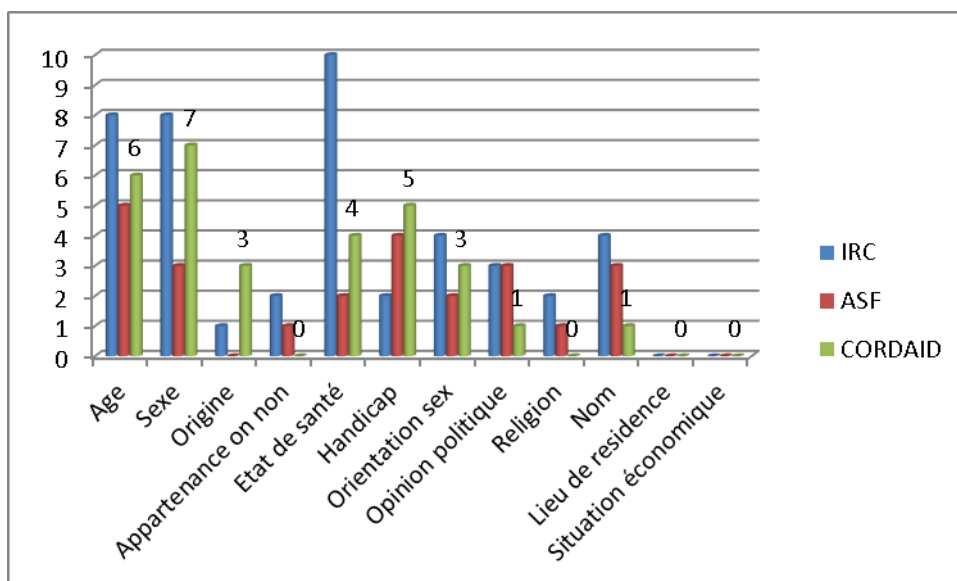
Outre les autres déjà cité, la discrimination au sein des ONG qui font l'objet de cette recherche se focalise sur plusieurs critères dont les plus requérants sont représentés dans le tableau ci-dessous :

**Tableau 12. Les critères de discriminations dans les ONG**

Critères	Organisation non gouvernementales			TOTAL	Pourcentage
	IRC	ASF	CORDAID		
Age	8	5	6	<b>19</b>	19.38776
Sexe	8	3	7	<b>18</b>	18.36735
Origine	1	0	3	<b>4</b>	4.081633
Appartenance ou non à une ethnie	2	1	0	<b>3</b>	3.061224
Etat de santé	10	2	4	<b>16</b>	16.32653
Handicap	2	4	5	<b>11</b>	11.22449
Orientation sexuelle	4	2	3	<b>9</b>	9.183673
Opinion politique	3	3	1	<b>7</b>	7.142857
Religion	2	1	0	<b>3</b>	3.061224
Nom	4	3	1	<b>8</b>	8.163265
Lieu de résidence	0	0	0	<b>0</b>	0
Situation économique	0	0	0	<b>0</b>	0
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

*Source : Nos analyses faites par le biais du logiciel Excel.*

**Graphique 04. Les critères de discrimination dans les ONG**



*Source : Elaboré par nous-mêmes via Excel, sur base de données du tableau ci-haut*

De ce qui précède, nous constatons que les critères de discrimination dans les ONG sont respectivement : l'âge affirmé par 19.3% de nos enquêtés, le sexe affirmé par 18.3% de nos enquêtés, l'état de santé affirmé

par 16.3% de nos enquêtés, le handicap affirmé par 11.2% de nos enquêtés et l'orientation sexuelle suivi du nom en raison de 9.1% et 8.1%.

## Conclusion

Les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne et les critères des discriminations dans les organisations non gouvernementales issus de textes internationaux qui sont : l'âge, sexe, origine, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, grossesse, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, orientation sexuelle, identité de genre, opinions politiques, activités syndicales, opinions philosophiques, croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, situation de famille, apparence physique, nom, mœurs, lieu de résidence, perte d'autonomie, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, les qualifications et compétences etc..... Notre étude a démontré que la discrimination est basée sur des critères tels que pour cause principale la culture environnementale des ONG, le comportement, la stratégie de pilotage et autre. Les conséquences sont positives et négatives selon que les ONG fonctionnent ou dysfonctionnent à cause de la discrimination

Tenant compte des interrogations émises pour cette étude, l'enquête a démontré que facteurs de discrimination homme/femme dans les ONG sont : l'âge 19.39 %, le sexe 18.37%, l'état de santé 16.33%, le handicap 11.22%, l'orientation sexuelle 9.18%, le nom 8.16%. Par la suite, nous avons constaté que la discrimination tire aussi ses origines de la culture environnementale des ONG et leur politique de travail pour atteindre leurs objectifs. Dès lors, nous avons recommandé aux ONG de mettre sur pied des politiques offi-

cielles visant à éliminer toutes formes de discrimination dans leurs organisations, de sanctionner tous ceux qui font des mauvaises pratiques de discrimination au travail comme le tribalisme, le harcèlement sexuel,...et d'encourager la diversité du genre, de tribu, des âges.

## Bibliographie

BADINTER, 2004. L'un et l'autre : des relations entre hommes et femmes. s.l.:s.n.

CORNET, A., 2018. Gestion des ressources humaines. Liège: Université de Liège.

DENIMAL, P., 2004. Clafication, qualification, compétences. 3e éd. Paris: cedex.

FENNIRA, Y. B., 2009. La discrimination sur le marché du travail, cas des femmes. Les inégalités hommes-femmes, Avril , pp. 21-26.

FLORIANNE, C., 2013. Les pratiques de recrutement dans les agences d'emploi temporaire sont-elles garantes de la non-discrimination?. Ardenne: Université de Reims Champagne-Ardenne.

HAKIZUMUKAMA, A., 2016. La gestion des ressources humaines au sein des ONG internationales : les relations siège-filiale dans un contexte instable (le cas du Burundi). Liège: Atelier des Presses.

JEAN-FRANÇOIS, 2004. Classifications professionnels.

JEAN-FRANÇOIS, s.d. Classification professionnelles.

KUMAR, R., 2019. Investir dans la diversité femmes-hommes: Dans l'ensemble du secteur de l'investissement, les détenteurs et gestionnaires de portefeuilles incitent à promouvoir la diversité de genre à tous les échelons de l'encadrement. *Femmes et Croissance*, 56(1), pp. 18-19.

LAGARDE, C., 2019. Un impératif mondial. *Femmes et croissance*, 56(1), pp. 5-11.

MANKOU, B. A., 2012. Lutte contre les discriminations des immigrés en Afrique subsaharienne. Dakhar : s.n.

MASOKA, B., 2019. Cours de méthode de recherche en sciences commerciales, Première Licence (cfr Daniel Giezendaner, ISC-Bukavu). Bukavu: inédit.

PIGEYRE, F., 2005. Management et gestion des

ressources humaines : stratégies, acteurs et pratiques. Paris : Université de Versailles Saint Quentin .

PINTO, R. & GRAWITZ, M., 1971. Méthodes des recherches en sciences sociales. Paris : Dalloz .

RIVET, M., 2004. La discrimination dans la vie au travail. Université de Sherbrooke, pp. 4-5.