

QUEL « GENRE » D'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES EN ÉCONOMIE SOCIALE ?



Analyse

Juin 2011

Frédérique Konstantatos
Chargée de projets

Le 8 mars a été proclamé journée de la femme et offre une tribune aux féministes comme aux anti-féministes de tous poils. Si le sujet provoque chaque année de nombreuses réactions, la cause des femmes est encore loin d'être acquise. L'économie sociale a pour ambition de faire de l'économie autrement, de se centrer sur l'humain plutôt que sur le profit. Dès lors, quelle conception des hommes et des femmes véhicule-t-elle? Quels rapports organise-t-elle entre eux? Cette analyse propose d'interroger les pratiques du secteur sous l'angle du genre pour voir si - et comment - elles construisent une meilleure égalité entre hommes et femmes.

Un autre genre, svp¹ !

La construction des rôles féminins et masculins

Le concept de « genre » représente un outil d'analyse clé pour comprendre les revendications féministes. Il distingue le sexe biologique de l'identité socialement construite (tel rôle imposé aux hommes et tel rôle imposé aux femmes). « *Parler de "genres", plutôt que de "sexes", c'est dire qu'être une femme ou un homme se vit de telle ou telle manière dans telle société. [...] C'est dans leurs relations sociales qu'hommes et femmes sont différents. La manière de choisir un-e partenaire, le droit d'accéder à la propriété ou d'hériter, la liberté de circuler varient d'une société à l'autre et évoluent aussi dans le temps* »².

Si la distinction entre sexe et genre est cruciale, c'est qu'elle démasque les croyances considérées comme normales pour rétablir la démarcation entre nature et culture. Telles attitudes, préférences ou activités perçues comme naturellement féminines ou masculines ne sont en effet pas inscrites dans les gènes. C'est le fruit d'une construction culturelle et sociale, qui évolue selon les époques et les lieux. Or, cette confusion entre nature et culture joue un rôle important dans la discrimination entre hommes et femmes qui repose sur un procédé subtil et inconscient. Car lorsque les stéréotypes³ se conjuguent à des préjugés⁴, il y a très vite glissement vers la discrimination. Il amène alors à des comportements qui refusent à des individus l'égalité de traitement à laquelle ils ont droit. L'enchaînement du stéréotype au préjugé vers la discrimination serait par exemple⁵ : *les filles sont calmes et patientes -> les femmes aiment rester à la maison pour s'occuper des enfants -> un patron*

¹ Titre emprunté à Claudine Drion : CHARLIER S., DRION C. et Clarice, *Un autre genre, svp ! - Pour une égalité entre les femmes et les hommes*, Editions Luc Pire et le Monde selon les femmes, Bruxelles, 1998

² Le monde selon les femmes, <http://www.mondefemmes.org/presentation/genrdev.asp>

³ Par stéréotype, nous entendons, les images populaires attribuées aux membres d'un groupe social et construites sur base de simplifications ou d'exagérations des traits de caractères (réels ou supposés) de ses membres

⁴ C'est-à-dire des convictions intimes que l'on estime ne pas avoir eu besoin d'apprendre, des jugements personnels que l'on « sait depuis toujours » sans avoir fait de recherche à ce sujet

⁵ DRION C et Clarice, *Question de genre ! Un livre-jeu sur l'égalité entre femmes et hommes*, Bruxelles, Editions Luc Pire et Le Monde selon les Femmes, 2007, pp. 33-34

refuse un temps plein à une employée. Ou bien : un homme ne s'occupe pas d'enfants en bas âge -> un homme n'est pas capable de langer et risque donc de faire mal au bébé -> un couple refuse un babysitter.

Lorsqu'il analyse comment sont construites les identités et distribués ces rôles masculins et féminins, le genre met aussi en évidence les mécanismes de domination masculine. Hommes et femmes se voient contraints par la société d'avoir plutôt tels traits de caractère ou tels types d'activités. Mais il y a une différence quant à « *la valorisation attribuée aux tâches respectives. Les femmes [étant] généralement confinées à la sphère privée [travail domestique, éducation des enfants] et les hommes délégués à la sphère publique [travail rémunéré, vie politique]* »⁶.

Une égalité plus proche mais encore loin d'être atteinte

Face à ces inégalités, des mouvements sociaux et collectifs – regroupés sous le terme de « féminisme » - se sont battus depuis plusieurs décennies, avec différentes revendications et des résultats importants (droit de vote, accès aux universités, droit à la contraception, dépénalisation de l'avortement, etc.).

Cependant, si les améliorations obtenues laissent parfois croire que l'égalité est établie, il reste encore des progrès à réaliser et une vigilance à entretenir pour conserver les avancées actuelles⁷. Aujourd'hui encore, la violence conjugale, le harcèlement sexuel ainsi que le sexisme ordinaire représentent autant de moyens ou d'expressions de domination. Si le système patriarcal a connu de sérieux revers, il reste encore bien ancré dans notre culture et nos pratiques quotidiennes. Or, il semble qu'une réelle égalité ne pourra être obtenue sans sortir de ce modèle.

Au niveau politique, les femmes votent mais demeurent sous-représentées⁸. Des médias jusqu'aux jouets en passant par le « bon sens » populaire ou la religion, tous nourrissent les stéréotypes et ancrent dans nos inconscients la femme comme naturellement douce, maternelle, dévouée,... et l'homme intrinsèquement fort, courageux, scientifique, passionné de foot, etc. Enfin, dans le monde du travail, l'égalité est, là aussi, loin d'être atteinte. La suite de l'analyse y est consacrée.

Hommes et femmes égaux face au travail ?

De quel travail parle-t-on ?

Une erreur fondamentale, en matière d'égalité des sexes face au travail, serait de considérer ce dernier comme synonyme d'emploi rémunéré. Derrière le mot travail, au moins trois types d'activités peuvent en effet se ranger : les activités productives, c'est-à-dire le travail exécuté contre paiement ; les activités reproductives, c'est-à-dire l'ensemble des tâches domestiques qui assurent le soin et l'entretien de la force de travail (actuelle, passée et future), ainsi que les activités communautaires, c'est-à-dire celles prises en charge par les services publics ou des citoyens pour assurer une série de services et la cohésion au sein de la communauté.

Si cette distinction des tâches productives, reproductives et communautaires s'avère importante, c'est qu'elles ne reçoivent pas la même valorisation (sur le plan symbolique comme sur celui de la rémunération) et ne sont pas partagées de façon égalitaire entre hommes et femmes. Or, la répartition des tâches ménagères est un facteur-clé, parmi d'autres, pour expliquer la discrimination subie par les femmes dans la sphère productive. En effet, chaque semaine, les femmes belges consacrent, en moyenne, 9h30 de plus que les hommes aux tâches ménagères et 1h20 supplémentaire au soin des enfants... Tandis que les hommes consacrent, de leur côté, près de 8h de plus que les femmes au travail salarié⁹.

⁶ VAN ENIS N., *Les termes du débat féministe*, Barricade, 2010, p. 5 <http://www.barricade.be/IMG/pdf/Barricade2010-LesTermesDuDebatFeministe.pdf>

⁷ Voir entre autres les récentes manifestations contre le droit à l'avortement ou les difficultés rencontrées par les centres de planning familial pour recruter des médecins qui acceptent de pratiquer l'IVG.

⁸ Actuellement, moins d'un quart des parlementaires wallons sont des femmes. Voir Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *La participation des femmes et des hommes à la vie politique belge*, http://igvm-jeff.belgium.be/fr/binaries/Participation%20des%20h%20et%20f%20C3%A0%20la%20politique_tcm337-40070.pdf

⁹ GLORIEUX I et VANDEWEYER J, *24h à la belge. Résumé des résultats de l'enquête sur l'emploi du temps*, TOR/VUB, 1999 cité in DRION C et Clarice, *op. cit.*, p. 79

Les femmes sur le marché du travail

La répartition inégale du travail rémunéré et du travail non-rémunéré entre hommes et femmes est confirmé par l'enquête belge sur les forces de travail¹⁰.

Au sein de la population belge en âge d'activité professionnelle, seules 58.3% des femmes sont actives sur le marché du travail, contre 73.6% des hommes. Parmi ces actifs, il semble que les femmes trouvent moins facilement du travail. Près d'une sur 10 est sans emploi contre 7.5% pour les hommes. Quand elles en trouvent, il est plus souvent précaire : 11,7% des salariées ont un contrat temporaire contre 6,4% des hommes. Et parmi ces contrats temporaires, les perspectives pour les femmes sont plus médiocres que pour les hommes.

En matière de temps partiel, les proportions sont plus parlantes encore. Par rapport au nombre total de salariés, 40% des travailleurs à temps partiel sont des femmes contre 7% d'hommes. De plus, ces hommes travaillent plus d'heures que leurs homologues féminines : *« alors que 17,2% seulement de tous les travailleurs à temps partiel sont des hommes, ils totalisent en 2004, 28,4% de toutes les heures de travail rémunérées à temps partiel »*¹¹.

Outre la répartition du temps de travail, on observe également une ségrégation dite « horizontale », c'est-à-dire au niveau des domaines d'activités. Une relative parité est constatée dans les secteurs tels que les loisirs et la culture, les administrations publiques, l'horeca, le commerce de détail. Par contre, les femmes sont largement majoritaires dans les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et les services sociaux ainsi que les travaux d'entretien et de nettoyage tandis qu'elles sont à peine présentes dans les domaines de la production, des télécommunications, du transport, de l'énergie.

Cette ségrégation n'est pas le fruit de préférences personnelles mais le résultat de déterminants sociaux, y compris la construction de leurs identités de genre respectives. Aussi, les secteurs où l'on trouve une majorité de femmes offrent des emplois exigeant *« une grande flexibilité et de l'empathie pour les autres : qualités typiquement « féminines », ou en tout cas construites comme telles. [Ces emplois demandent également] (...) beaucoup de disponibilité à autrui (...). Tout cela requiert des compétences invisibles, considérées comme naturelles, telles que les compétences relationnelles (contrairement à « l'expert », à l'« homme de métier », dont les compétences sont reconnues et valorisées) »*¹².

La ségrégation entre hommes et femmes est aussi verticale, c'est-à-dire au niveau de la hiérarchie. C'est un phénomène qu'on appelle également « plafond de verre » pour désigner le fait que les femmes sont sous-représentées dans les fonctions dirigeantes¹³. Si on compare, dans chaque secteur, la part totale de femmes et le pourcentage de femmes parmi les chefs d'entreprise et les cadres supérieurs, on constate que tous les secteurs connaissent un déficit de femmes à ces postes dirigeants¹⁴. Idem pour les conseils d'administrations, on compte en moyenne 7% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises belges.

Pour quels salaires ?

En résumé, l'inégalité entre hommes et femmes se manifeste dans le nombre d'heures prestées, le type de contrats, les secteurs d'activités et les postes hiérarchiques occupés. Cet ensemble de facteurs a un impact sur les salaires moyens des femmes, inférieurs à ceux des hommes. L'écart

¹⁰ Cette enquête est organisée en permanence par la Direction générale Statistique et Information économique du SPF Economie. Elle a servi de base à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour produire l'étude « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre » (2006).

¹¹ *Idem*, p. 49

¹² *Idem*, p. 13

¹³ En France, les femmes représentent 37,3 % des cadres et professions intellectuelles supérieurs et 17,1 % des chefs d'entreprise de 10 salariés et plus. http://www.observatoire-parite.gouv.fr/portail/reperes_statistiques.htm

¹⁴ Par exemple, dans l'enseignement, 67,4% des travailleurs sont des femmes mais elles ne sont que 33,3% parmi les dirigeants, ce qui représente à peine la moitié des femmes que l'on attendrait à ces fonctions si celles-ci étaient attribuées de façon égale aux hommes comme aux femmes. Voir Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *op. cit.*, p. 44-45.

salarial en 2005 variait entre 5 et 30%, comme l'illustre ce tableau¹⁵ des salaires mensuels bruts moyens.

	Hommes	Femmes	Ecart salarial (%)
Employés	3483,8 €	2454,7 €	30
Ouvriers	2119,6 €	1670,4 €	21
Fonctionnaires	2976,1	2833	5

En toute logique, ces différences se traduisent également au niveau de la pension : 75% des femmes contre 50,4% des hommes reçoivent une pension de moins de 1000€ par mois.

Aux racines de l'inégalité : un cercle vicieux

Les causes des inégalités sont multiples et se renforcent souvent par le biais des stéréotypes. Si les femmes font le choix par exemple du temps partiel plus facilement que les hommes, c'est parce qu'elles seraient « conditionnées pour la plupart à avoir une ambition professionnelle limitée et une responsabilisation familiale maximale, sont prêtes à l'accepter sans trop rechigner alors qu'il n'en va pas de même des hommes, ou parce que les employeurs trouvent normal de le leur proposer (ou imposer) quand cela les arrange »¹⁶. Parmi les travailleurs à temps partiel, 28,4% des femmes contre 3,9% des hommes justifient leur choix par l'éducation des enfants. Pour les hommes, la première raison de travailler à temps partiel est un choix par défaut, dû au fait de ne pas avoir trouvé de travail à temps plein.

Il en va de même pour les revenus. Si le temps partiel et le congé parental sont des choix réalisés plutôt par les mères que par les pères, c'est parce qu'elles gagnent moins. Ce choix renforce à son tour le fait que les femmes touchent un moins bon salaire et en pâtissent tant en matière de pension que de droits au chômage¹⁷.

Enfin, le fait de travailler à temps partiel accroît les inégalités dans l'occupation des postes à responsabilité. « Le fait de travailler à temps partiel vous écarte presque de facto de toute idée de promotion, les postes à responsabilité s'accommodant généralement très mal d'une présence partielle »¹⁸. Ne pas exercer de poste à responsabilité, c'est aussi contribuer à l'écart salarial entre hommes et femmes... et se retrouver absente des fonctions qui permettraient, à terme, de mieux répartir le pouvoir entre les sexes.

Quelles pistes d'action ? Les mentalités, les dispositifs légaux et les services de proximité

A problème complexe, solution complexe. Obtenir plus d'égalité demande d'agir sur plusieurs fronts à la fois, en l'occurrence au moins celui des mentalités, des dispositifs légaux et des services de proximité.

Le plus évident, et sans doute le plus difficile à réaliser, consiste à déconstruire nos représentations pour supprimer les stéréotypes et préjugés. Ce vaste chantier aurait pour objectif d'amener à une répartition égale du travail domestique et des temps partiels destinés à l'éducation des enfants. Il aurait aussi pour effet que les jeunes filles se destinent également aux filières d'enseignement

¹⁵ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *op. cit.*, pp. 66-67 : « Chez les fonctionnaires, l'écart salarial est surtout imputable au travail à temps partiel fréquent chez les femmes et à la sous-représentation des femmes aux postes supérieurs. Dans le secteur privé, il existe des différences plus grandes entre les hauts et les bas salaires. Chez les employés, il existe aussi une plus grande diversité de fonctions que chez les ouvriers, ce qui se traduit par un profond écart salarial entre les hommes et les femmes parce que les femmes sont surreprésentées dans les fonctions inférieures et sous-représentées dans les supérieures ».

¹⁶ CLAUDE F, « Travail rémunéré, travail gratuit : une question de genre. Ou le travail à temps partiel des femmes », Femmes prévoyantes socialistes, 2006, p.13 <http://www.femmesprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/fps-etude-06-temps-partiel.pdf>

¹⁷ Voir la brochure éditée par la DG Relations individuelles du travail et la DG Emploi et marché du travail en mai 2006 « Clés pour le travail à temps partiel », <http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=3794>

¹⁸ CLAUDE F, *op. cit.*, p 25

technique et scientifique. En effet, c'est dès le choix des études¹⁹ que se joue l'accès aux emplois proposant de meilleurs salaires et perspectives de carrière.

Il est aussi nécessaire d'avoir les outils législatifs adaptés à l'égalité, comme par exemple les congés de maternité et paternité. Entre 2006 et 2008, le nombre de pères qui sollicitent ce congé a augmenté de 10%, signe d'une évolution dans les esprits. Cependant, ce congé n'est pas conçu de façon à favoriser l'égalité. Alors que les mères disposent de 15 semaines, dont 9 obligatoires, les pères sont cantonnés à 2 semaines, facultatives. Un cinquième d'entre eux ne prennent pas ce congé, notamment en raison de difficultés à l'obtenir auprès de l'employeur²⁰. Idem pour le congé parental : indemnisé forfaitairement, celui-ci devrait plutôt assurer une indemnité proportionnelle au revenu, afin d'inciter plus de pères à y avoir recours.

Au niveau législatif, des mesures contraignantes peuvent également être prises. Une proposition de loi fédérale entend, par exemple, obliger les entreprises cotées en bourse à compter au moins 30% de femmes au sein de leur conseil d'administration. Ce type de mesure est souvent décrié par les femmes elles-mêmes, qui redoutent d'être choisies uniquement pour atteindre un quota. Cependant, quota et reconnaissance des compétences ne sont pas incompatibles. De plus, comme en témoignent l'expérience de certains pays²¹, une intervention contraignante permet de contrer la lenteur d'une évolution basée sur le bon vouloir. Ce qui a pour effet d'agir tant au niveau des représentations des rôles féminins et masculins que de l'acquisition des compétences comme du capital social nécessaires aux femmes aux postes de direction.

L'égalité entre hommes et femmes passe aussi par une offre de services de proximité de qualité. Crèches, garde d'enfants malades, aide aux personnes âgées, ces services collectifs sont essentiels pour concilier les engagements professionnels, citoyens et la vie de famille. Or leur nombre reste insuffisant et ils ne sont pas toujours accessibles à tous les revenus. De plus, l'externalisation massive du travail domestique pose question : faire faire son ménage par des travailleurs qui sont le plus souvent des femmes avec un emploi stigmatisant voire précaire, est-ce réellement contribuer à l'égalité ?

Quid de l'économie sociale ?

Des difficultés similaires à celles de l'économie classique

Selon les statistiques, l'économie sociale est très féminine avec 70% des emplois (équivalents temps plein) occupés par des femmes, contre 42.29% hors économie sociale²². Fait-elle pour autant preuve d'une attention particulière à l'égalité de genre ?

A défaut de disposer de statistiques qui comparent finement la situation de l'économie sociale et celle de l'économie classique, on pressent des tendances similaires pour ce qui est des secteurs d'activités. Sans surprise, très peu de femmes sont présentes dans les secteurs de l'industrie et de la construction alors qu'elles sont surreprésentées dans les secteurs des services aux entreprises, les activités relatives à la santé et l'action sociale²³.

Du côté des postes de direction, un coup de sonde parmi les membres de SAW-B montre que les femmes sont visibles à la tête des fédérations²⁴ et des entreprises²⁵ avec 29 femmes directrices sur

¹⁹ « Les agents PMS l'affirment : les élèves ont une représentation très stéréotypée et très limitée des professions. Ils parlent de "métiers d'hommes" et de "métiers de femmes". Les filles sont généralement soucieuses de choisir une profession conciliable avec leur future vie de famille. Elles se projettent déjà en mères alors que les garçons se voient comme soutiens de famille » in LEMAIRE I, « Les centres PMS face au sexisme », in *La Libre Belgique*, 23 mai 2011 <http://www.lalibre.be/debats/opinions/article/662404/les-centres-pms-face-au-sexisme.html>

²⁰ Plus de 40% mentionnent en effet une attitude négative de ce dernier (par ex. menace de licenciement) et plus de 30% des problèmes concernant la nature du travail (par ex. le travail qui s'accumule) Voir Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Congés de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs*, 2010, p. 91 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/47%20-%20Cong%C3%A9%20de%20paternit%C3%A9_publication_FR_tcm337-114260.pdf

²¹ La Norvège compte 43% de femmes dans les CA et le pourcentage de sociétés espagnoles comptant plusieurs administratrices est passé de 8,7 % en 2006 à 19,2 % en 2008.

²² D.E.S.I.R., « Premiers chiffres transfrontaliers de l'économie sociale et solidaire », 2007

²³ *Ibid.*

²⁴ Fédération des Maisons Médicales (FMM), Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté (EWETA), SAW-B

119 membres, soit près de 25%. Cette proportion, à défaut de refléter la parité, est au moins encourageante. Cela ne va pas nécessairement de soi. Directrice d'Espaces et présidente d'Aléap, Ann Paquet reconnaît que si elle concilie de telles fonctions avec sa vie de famille, c'est notamment grâce au partage équitable des tâches domestiques au sein de son couple. Elle confie également qu'être une femme l'a desservie lors de son engagement comme directrice. *« Le conseil d'administration avait d'abord retenu un homme, qui avait refusé le poste, notamment en raison du salaire qui était celui d'un coordinateur et non d'un directeur. Moi j'ai accepté, par passion. Le conseil d'administration a annoncé mon embauche en précisant d'emblée « Les machos, on vous prévient, ne faites pas de remarque, parce que c'est une femme qu'on a engagée ! » Il m'a fallu faire mes preuves, montrer que je savais gérer une entreprise composée à majorité d'hommes et que je n'avais pas peur de me rendre sur chantier, que je savais mettre la main à la pâte. »*

Les conseils d'administration sont, quant à eux, encore plus éloignés de la parité, malgré des chiffres qui semblent bien meilleurs que dans les entreprises classiques²⁶. Parmi les 29 entreprises membres de SAW-B, dirigées par des femmes, la moitié compte moins de 40% de femmes au sein de leur CA, 16% totalisent moins de 40% d'hommes tandis qu'un tiers parvient à un équilibre de mixité en comptant entre 40 et 60% de femmes. Interrogés à ce propos, les dirigeant(e)s d'entreprise répondent en cœur qu'il est vraiment très difficile de constituer un CA équilibré. Ann Paquet explique que *« On a quelques femmes dans l'AG (3 sur 18) et c'est aussi difficile dans le CA avec 5 hommes et une femme. Je ne trouve pas beaucoup de femmes à qui le proposer, elles ont moins de temps et doivent déjà concilier vie professionnelle et familiale »*. Bernard Horenbeek, directeur de Credal, complète : *« Dans notre CA, il faut réussir à trouver un équilibre entre hommes et femmes mais aussi entre les profils (financiers/sociaux), les origines (Bruxelles/Wallonie), le niveau d'expérience et l'ancienneté... Mais aussi, des personnes qui soient disponibles et connaissent le métier de Credal »*.

Une attention intégrée dans les activités de l'économie sociale

Agir en faveur d'une meilleure égalité entre hommes et femmes, passe aussi par les services que propose l'économie sociale et la façon dont elle les met en œuvre. Cette action peut répondre à des besoins stratégiques (qui relèvent de la transformation des rapports inégaux à travers des mesures touchant les représentations, l'accès aux sphères de décisions, ...) ou à des besoins pratiques (qui nécessitent une réponse immédiate aux besoins des femmes (logement, emploi, mobilité, ...)).

Le travail d'éducation permanente réalisé notamment par le centre culturel Barricade est une façon de déconstruire les représentations, d'interroger l'actualité sous l'angle de l'égalité. Cette thématique est transversale à l'ensemble de leurs activités, comme par exemple la librairie qui est dotée d'un rayon très étayé sur la question ou leur groupe de discussion hebdomadaire.

Les représentations se déconstruisent aussi par des actions quotidiennes. Chez Barricade, pour équilibrer les rapports de pouvoir, tous les travailleurs et les travailleuses assurent à tour de rôle l'animation ou la prise de notes lors des réunions d'équipe. Ceci contourne le stéréotype de « la » secrétaire tout en instaurant une répartition égale du pouvoir au sein de l'équipe. Chez Espaces, un homme s'occupe des menus travaux de bricolage tandis qu'une femme assure l'entretien... mais il leur arrive d'échanger les rôles : à elle le remplacement des ampoules, à lui le balai, ce qui ne manque pas de surprendre et interpeller les stagiaires.

Pour agir stratégiquement sur les représentations, l'économie sociale se dote également d'outils spécifiques. C'est le cas du travail de recherche-action réalisé par Flora et les membres de son réseau pour l'insertion socioprofessionnelle des femmes. C'est aussi celui de Gender at work²⁷, bureau de conseil qui accompagne les entreprises soucieuses de mieux concilier vie privée et professionnelle.

²⁵ Au plus Net, Au Four et au Moulin, Avanti, ADMR, AGES, Atelier Mosan, Azimut, Azimut accompagnement, de Bouche à Oreille, Braseap, Centre Coordonné de l'Enfance, Centre de coordination, d'étude et de formation, Centre liégeois de formation, Compagnons de la maison, Espaces, Forma, Funoc, le Gerموir, Groupe FOES les ateliers réunis, Groupe One, Habitat et Participation, Le Pont, Relogeas, Science Service Travail le Bric, la Source, Step by Steppes

²⁶ Le CA des grandes entreprises belges comptent en moyenne 7% de femmes (cf. supra).

²⁷ Bureau conseil qui offre un soutien lors de l'organisation, l'introduction et l'évaluation de tout ce qui touche au genre comme aspect de diversité. <http://www.genderatwork.be/?lang=fr>

Un programme tel que « Affaire de Femmes, Femmes d'affaires » (AFFA)²⁸ combine l'action stratégique et pratique. Proposer un accompagnement aux femmes désireuses de créer leur entreprise, c'est à la fois rendre visible le fait que les femmes peuvent mener un projet d'entreprise et répondre aux besoins spécifiques des femmes en la matière. Ce travail met en évidence une manière particulière d'entreprendre. En effet, les femmes considèrent leur entreprise comme un véritable projet de vie qui assure l'équilibre entre vie professionnelle et privée, avec un engagement social. Aux yeux de Crédal, coopérative de crédit chargée du programme AFFA, c'est une façon de concevoir l'entrepreneuriat qui pourrait intéresser aussi les porteurs de projet masculins.

L'égalité hommes-femmes peut en effet devenir une préoccupation transversale. Dans les projets menés comme dans la façon de les mettre en place, se préoccuper du genre peut enrichir son travail. Par exemple, Crédal y est déjà attentif dans les dossiers qui sollicitent un crédit : dans le cas d'indépendants, qu'en est-il du statut du/de la conjoint(e) ? Comment va s'organiser et se répartir le travail au sein du couple ?

Cette transversalité peut aussi s'exprimer dans la conception d'une offre de formation pour que celle-ci réponde à la fois aux besoins pratiques (mener vers l'emploi) et stratégiques (favoriser l'émancipation). Par exemple, chez Espaces, l'offre de formation évolue suite à une réflexion sur les métiers du nettoyage. *« L'entretien, c'est une activité stigmatisante, peu valorisante. Or on ne propose que ça ou les travaux de bureau aux femmes. Celles-ci ont des difficultés à trouver du travail dans notre milieu rural à cause des problèmes de mobilité et du fait qu'elles s'occupent des enfants. Pour nous, il a donc été important d'intégrer ça dans le projet de formation que nous préparons. Et de réfléchir sur le bagage à donner aux femmes pour leur permettre d'aller plus loin que le nettoyage. Nous sommes donc en train de préparer une formation pour les services aux personnes, avec les métiers d'aide familiale, d'accueil de l'enfance. L'ONE constate en effet que s'il existe des places d'accueil, il manque de personnes formées pour celles-ci. Réfléchi avec les acteurs de la promotion sociale, cette formation devrait mener à des passerelles qui la valorisent ».*

Autre façon d'allier actions stratégique et pratique, la création d'une crèche et/ou d'une garderie au sein d'organismes de formation : Au four et au Moulin, Braseap, Chantiers, ..., ont développé ce service qui permet de combiner opportunité de formation aux métiers de l'enfance et réponse aux besoins de garde d'enfants. Certaines crèches réservent également des places pour les « urgences », les jours où il est impossible de faire garder son enfant ailleurs.

Des pratiques « pro-égalité » bénéfiques aux entreprises et à leurs travailleurs

Les entreprises d'économie sociale qui intègrent la dimension de genre dans leur gestion y voient des avantages à plusieurs niveaux.

Active dans des métiers de la construction, des travaux forestiers et du nettoyage, l'EFT Espaces vivait en son sein le clivage entre métiers dit masculins et féminins et les relations entre les sections ne se passaient pas toujours très bien. Suite à un travail mené au sein de l'équipe avec Flora, hommes et femmes se sont rendus compte qu'ils renforçaient les clichés de type « les gros bras d'un côté, les pleureuses de l'autre ». Aujourd'hui, formateurs comme formatrices ne se sentent plus enfermés dans des rôles, se respectent tels qu'ils sont et ont la capacité d'en rire. Cette réflexion sur le genre a aussi pour effet qu'aujourd'hui, l'intégration de femmes dans la section construction et d'hommes dans la section nettoyage, se passe naturellement, avec une équipe qui s'assure des adaptations nécessaires (organisation des vestiaires et sanitaires, sensibilisation des stagiaires, ...).

Espaces a également pu se servir d'une attention aux particularités des femmes pour améliorer le bien-être au travail de tous. En effet, le fait d'intégrer des stagiaires féminines dans la formation en construction, a permis de modifier certaines pratiques. Par exemple pour l'ergonomie et le port de charges : quand les femmes sont obligées d'apprendre comment ménager leur dos, c'est l'occasion de faire la leçon aux hommes aussi. *« Parce que certaines jouent les gros bras en voulant montrer qu'ils « savent » mais ils mettent aussi leur santé en danger ! »* commente la directrice.

²⁸ http://www.credal.be/index.php?option=com_content&task=view&id=5&Itemid=6

Chez Crédal, l'attention porte sur la conciliation entre vie professionnelle et privée. Cela s'explique par le désir d'assurer une certaine qualité de vie aux employés et par là, favoriser leur engagement durable au sein de l'entreprise. Le maître-mot est donc l'adaptation. Les horaires, souvent à temps partiel, sont organisés avec le plus de souplesse possible, de telle sorte que le travail soit effectué, les permanences assurées et que ceux et celles qui le désirent bénéficient d'horaires réduits. Avec une équipe de 32 personnes, cela implique une certaine ingénierie avec de véritables efforts logistiques. Le travail à domicile est également pratiqué, bien que cela soit plus délicat. Il faut à la fois s'assurer d'une confiance absolue et d'une solide dose d'autodiscipline. Cette souplesse des horaires demande dans tous les cas d'être vigilant pour ne pas risquer de générer des discriminations.

Concernant les congés de maternité, avec une équipe composée à 70% de femmes, Crédal en a compté pas moins de 5 en 2010. Mais pour Bernard Horenbeek « *si le congé de maternité est suivi d'un congé parental, cela peut être une formule « win win » car c'est plus facile pour nous d'organiser un remplacement pour 6 mois que pour 3. En plus, avec les congés qui s'enchaînent entre travailleuses, une même personne peut assurer plusieurs remplacements consécutifs avant d'être engagée définitivement* ».

Vous qui entreprenez autrement, qui lave vos chaussettes ?

En observant de plus près les questions de genre, on constate qu'il ne s'agit pas d'imposer une domination féminine en envoyant les hommes avec les enfants au foyer et en installant les femmes au gouvernement et dans les conseils d'administration. Au contraire, plutôt que de remplacer une forme d'oppression par une autre. Ne faudrait-il pas proposer, comme le font de nombreuses associations féministes, de construire une société où chacun, qu'il soit homme ou femme, s'épanouisse et se détermine librement, sans être contraint par le rôle que la société lui attribue en raison de son sexe ? C'est donc aux hommes²⁹ et aux femmes de se défaire de la domination masculine pour « *participer pleinement et ensemble, sans discrimination, à la vie de la Cité, au développement de la société et aux débats sur son présent et son avenir.* »³⁰.

Ce projet rejoint largement celui de l'économie sociale. Pourtant, l'approche genre est loin d'être une habitude ou un réflexe au sein des entreprises du secteur. Si cette analyse ne prétend pas à l'exhaustivité dans sa description des pratiques de l'économie sociale en faveur de l'égalité hommes-femmes, elle témoigne par contre de leur relative rareté. Les entreprises semblent y être encore peu sensibles alors que tout devrait les y pousser. « *Si on ne peut pas exprimer une relation de cause à effets évidente, on constate quand même que quand les entreprises réfléchissent à l'égalité hommes-femmes et cherchent à répondre aux besoins des individus, le turn over est moindre* », témoigne Barbara Brunisso, chargée de projet chez Gender at work.

Aussi, ne peut-on qu'encourager ceux et celles qui font l'économie sociale à se questionner et à échanger sur leurs pratiques. Quelle conciliation entre vies professionnelle et privée permet l'organisation du travail au sein de l'entreprise ? Comment favoriser la parité au sein du conseil d'administration ? Par rapport à des secteurs d'activité « typiquement » masculins ou féminins, comment se décloisonner ? Comment intégrer une sensibilisation au genre dans nos formations ?

²⁹ Cf. le rôle masculin qui impose aux hommes de maîtriser leurs émotions, d'incarner la virilité et la protection, d'assurer les revenus du ménage, ...

³⁰ BOVY Y., « Le « genre » : une arme pour l'égalité », Barricade, 2010, p. 4 <http://www.barricade.be/IMG/pdf/Barricade2010-LeGenre.pdf>

Pour aller plus loin

BOVY Yannick, « Le « genre » : une arme pour l'égalité », Barricade, 2010

<http://www.barricade.be/IMG/pdf/Barricade2010-LeGenre.pdf>

CLAUDE Françoise, « Travail rémunéré, travail gratuit : une question de genre. Ou le travail à temps partiel des femmes », Femmes prévoyantes socialistes, 2006

<http://www.femmesprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/fps-etude-06-temps-partiel.pdf>

ConcertES, *L'économie sociale. Proposition de cartographie wallonne. 2^{ème} édition*, 2008

<http://www.concertes.be/joomla/images/documents/cartographie%20es%202008.pdf>

ConcertES et CRESS, « Panorama transfrontalier de l'économie sociale et solidaire », mars 2010

http://www.observatoire-ess.eu/IMG/pdf/Panorama_version_site.pdf

DRION Claudine et Clarice, *Question de genre ! Un livre-jeu sur l'égalité entre femmes et hommes*, Bruxelles, Editions Luc Pire et Le Monde selon les Femmes, 2007

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre », 2006 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Statistiques_2006_tcm337-41367.pdf

VAN ENIS Nicole, *Les termes du débat féministe*, Barricade, 2010

<http://www.barricade.be/IMG/pdf/Barricade2010-LesTermesDuDebatFeministe.pdf>