

ÉGALITÉ ET MIXITÉ

ASSOCIATIONS ET COCOF
ENSEMBLE CONSTRUISONS L'ÉGALITÉ !

C'EST UN S.M.S DU PRÉSIDENT
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION...
IL DEMANDE S'IL Y AURA AUTANT
D'INTERVENANTS QUE D'INTERVENANTES...
... ET QUE NOUS NOUS
OCCUPIONS DES SANDWICHES...



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES



COMMISSION
COMMUNAUTAIRE
FRANÇAISE

Actes du colloque « Égalité et Mixité.
Associations et Cocof. Ensemble construisons l'égalité ! »

Jeudi 09 octobre 2014
Centre culturel Jacques Franck
1060 Bruxelles

Actes rédigés par :



Victoria Hansen et Estelle Huchet
Think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ - PLS
Rue Coenraets, 66
1060 Bruxelles
www.pourlasolidarite.eu

Illustrations d'Anne-Catherine Van Santen

Éditeur responsable :
Michel Pasteel
Rue Ernest Blerot, 1
1070 Bruxelles

SOMMAIRE

SOMMAIRE	5
TABLE DES ILLUSTRATIONS	7
TABLE DES OUTILS	7
REMERCIEMENTS	8
RÉSUMÉ	9
DISCOURS D'OUVERTURE	10
Valérie Leclerq – Animatrice du colloque	10
DISCOURS INTRODUCTIF	10
Bernadette Lambrechts – Administratrice générale de la Commission communautaire française	10
PREMIÈRE PARTIE	12
I. POURQUOI UN PROTOCOLE ? LE CADRE LÉGISLATIF EUROPÉEN ET SA TRANSPOSITION EN BELGIQUE	12
Michel Pasteel – Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	12
II. LE SECTEUR ASSOCIATIF À BRUXELLES	14
Benoit Fontaine – Responsable de l'Observatoire de l'associatif à la Fondation Roi Baudouin	14
III. LES OUTILS À DISPOSITION DES ÉLU-E-S ET DES ASSOCIATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES EN ÎLE-DE-FRANCE	18
Clémence Pajot – Directrice du Centre francilien Hubertine Auclert	18
Julie Muret – Chargée de l'Accompagnement des associations au Centre Hubertine Auclert	20
IV. PRÉSENTATION DU GUIDE « ÉGALITÉ, MIXITÉ & ASSOCIATIONS »	21
Audrey Heine – Attachée à la Direction de l'égalité des chances à la Fédération Wallonie-Bruxelles	21
V. ÉCHANGES AVEC LA SALLE	23
Les conseils d'administration	24
Le besoin d'incitants économiques	24
Les stéréotypes au cœur du combat féministe	25
Les différences entre égalité et mixité	26

**TABLES RONDES Comment construire la participation équilibrée des femmes et des hommes ?
Comment mettre en œuvre la mixité et le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes
dans les activités proposées par votre association ?** 27

Françoise Goffinet – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	27
Clémence Pajot – Centre Hubertine Auclert	29
Emmeline Orban – Plateforme francophone du volontariat	29
Fatima Hanine – Centre interfédéral pour l'égalité des chances	30
Dominique Wautier – Association bruxelloise pour le bien-être au travail (ABBET)	31

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

33

Questions sociétales	33
Les effets de la crise financière	34
Les écarts salariaux	34
La situation des femmes immigrées	35
La différence entre la loi et la réalité	35

ANNEXES

36

Annexe 1 – Liste des participants	36
Annexe 2 – Récapitulatif de la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes	40
Annexe 3 – « Problématique de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail »	41
Annexe 4 – « Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques »	42
Annexe 5 – « La discrimination s'arrête ici »	43
Annexe 6 – La Check-list de Genre	44

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 – Chiffres clefs des institutions sans but lucratif.....	14
Tableau 2 – Poids des ISBL dans l'économie belge	15
Figure 1 – Une association sur trois estime que sa propre situation économique s'est dégradée au cours de l'année passée	16
Figure 2 – Une association sur quatre prévoyait, fin 2013, une dégradation de sa situation financière pour les 12 mois à venir.....	17
Figure 3 – Évolution de la part de travail à temps partiel sur le nombre d'emplois salariés par genre (1999-2010)	28

TABLE DES OUTILS

Le [mode d'emploi](#) de la nouvelle loi belge anti-sexisme

L'[observatoire de la vie associative](#), animé par la Fondation Roi Baudouin

Le site [philanthropie.be](#) pour disposer d'une base de données des organisations à profit social

L'[égalitéhèque](#), compilation des ressources du Centre Hubertine Auclert

Le [guide](#) pour l'égalité des femmes et des hommes dans les asbl

Le [guide](#) *Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations*

La [boîte à outil pour le bien-être au travail](#) dans le secteur non-marchand

Le [formulaire de signalement](#) d'une situation discriminatoire

La [check-list](#) *Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions de l'IEFH*

La [brochure](#) *Pour les papas ?* de la Région Bruxelles-Capitale

La [brochure](#) *Travail et Paternité. Pourquoi et comment promouvoir l'équilibre ?* et sa check-list de genre

Le [guide](#) pour l'égalité femmes-hommes accessible à tou-te-s, à l'usage des associations pour l'accueil et la participation des personnes handicapées

Le [guide](#) *Famille sans frontières, 50 questions sur le droit familial international*

Le [guide](#) *Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale*

Le [guide pratique](#) *Gestion de la diversité* (17 €)

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à faire de ce colloque une réussite : les orateurs et oratrices, la modératrice Madame Valérie Leclerq, le Centre culturel Jacques Franck pour l'accueil, l'Institut Redouté-Peiffer pour la décoration florale, les associations qui ont mis leurs documents à disposition et bien entendu l'ensemble des participants.

RÉSUMÉ

Le colloque « **Égalité & Mixité. Associations et Cocof. Ensemble, construisons l'égalité !** » du 9 octobre 2014 a donné l'occasion aux administrations publiques et aux acteurs associatifs d'échanger sur le thème de l'égalité des femmes et des hommes.

La journée s'est déroulée en deux parties. La matinée a donné lieu à des présentations fouillées d'intervenant-e-s provenant de différents organismes : **Bernadette Lambrechts** de la Commission communautaire française (Cocof) ; **Michel Pasteel** de l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ; **Benoît Fontaine** de la Fondation Roi Baudouin ; **Clémence Pajot** et **Julie Muret** du Centre francilien Hubertine Auclert ; **Audrey Heine** de la Direction de l'égalité des chances - Fédération Wallonie-Bruxelles. La matinée s'est clôturée sur un échange avec la salle.

L'après-midi consacrée à une table-ronde a laissé place à une ambiance plus informelle. En vue d'introduire le débat, plusieurs enjeux au cœur de la problématique égalitaire ont été rapidement présentés par les intervenantes : **Françoise Goffinet** de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ; **Clémence Pajot** du Centre francilien Hubertine Auclert ; **Emmeline Orban** de la Plateforme francophone du volontariat ; **Fatima Hanine** du Centre interfédéral pour l'égalité des chances ; **Dominique Wautier** de l'Association bruxelloise pour le bien-être au travail.

La journée a ainsi été l'occasion d'aborder de nombreux aspects de l'enjeu de l'égalité femmes-hommes. Les différents exposés des intervenant-e-s ont permis de présenter les cadres légaux et normatifs belges et de rappeler les textes en vigueur dans l'Union européenne. Les intervenant-e-s se sont accordé-e-s sur la nécessité de se saisir de ces instruments juridiques, chacun-e ayant un rôle à jouer en matière d'égalité femmes-hommes. Ceci est d'autant plus vrai pour les associations : étant donné le caractère extrêmement féminisé du secteur, celui-ci pourrait avoir des effets économiques non négligeables sur la situation économique des femmes. Dans ce cadre, la Cocof a rappelé l'importance d'entretenir des relations de partenariat avec les acteurs de terrain que sont les associations pour rendre effectifs les objectifs d'égalité.

Les différentes interventions ont mis en lumière ces inégalités, encore présentes aujourd'hui. Dans leur vie professionnelle, les femmes subissent de nombreux désavantages. Leur salaire est environ 10 % inférieur à celui de leurs homologues masculins. Les femmes sont particulièrement représentées parmi les salarié-e-s à temps partiels, tandis qu'elles sont sous-représentées dans les postes à responsabilité et ont plus difficilement accès à la formation. Plus largement, la question des stéréotypes qui pèsent sur les hommes et les femmes a été abordée. Les participant-e-s ont réaffirmé l'importance de sensibiliser sur l'influence que ces stéréotypes pouvaient avoir dans les comportements intériorisés des un-e-s et des autres. Pour changer les pratiques, il est donc indispensable de changer les mentalités et les représentations culturelles de chacun.

La question de l'égalité et de la mixité a par ailleurs été étendue à celle, plus englobante, de la diversité. Ont été soulignés les liens du combat pour l'égalité femmes-hommes avec les problématiques rencontrées par des personnes d'origine étrangère ou des personnes en situation de handicap. Devant ces constats, les différent-e-s intervenant-e-s ont présenté de nombreux outils développés localement pour lutter contre les inégalités. Parmi ces outils, des guides, des fiches d'information, des bonnes pratiques sont à disposition de tous les acteurs souhaitant œuvrer pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Ils existent, à nous de nous en saisir !

DISCOURS D'OUVERTURE

VALÉRIE LECLERQ – ANIMATRICE DU COLLOQUE

Bonjour à tous et à toutes et bienvenue au centre culturel Jacques Franck. « Égalité et Mixité. Associations et Cocof. Ensemble, construisons l'égalité ! », le ton est donné pour ce colloque. Organisé, en collaboration, par la Commission communautaire française (COCOF) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), ce colloque vise à créer une dynamique favorable pour l'égalité des chances et la mixité. Le programme est vaste et l'enjeu est essentiel. La mixité, l'égalité, c'est un devoir. Je suis agréablement surprise de tous vous voir, femmes et hommes, réunis ici. Actrices importantes du tissu local, les associations sont également des partenaires clés des institutions et administrations. L'objectif de cette journée est donc de donner à ces différents acteurs des clés et des outils pour mettre en œuvre l'égalité.

DISCOURS INTRODUCTIF

10

BERNADETTE LAMBRECHTS – ADMINISTRATRICE GÉNÉRALE DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE

« Les Belges sont égaux devant la loi (...) » proclame l'article 10 de la Constitution belge. Depuis 2002, la Constitution précise même que « l'égalité des femmes et des hommes est garantie ». Pour autant, les hommes et les femmes sont-ils vraiment égaux ? Bien sûr, l'égalité des sexes a fortement progressé mais elle est loin d'être acquise. Or, ces inégalités sont préjudiciables pour l'ensemble de notre société, que cela soit pour les hommes ou les femmes.

Œuvrer pour plus d'égalité nécessite la vigilance et la participation de chacune et chacun d'entre nous, dans tous les domaines et à tous les niveaux. En l'occurrence, toutes les compétences de la Cocof sont susceptibles d'être concernées car les discriminations peuvent se nicher partout : dans l'enseignement, dans l'accès aux formations et les titres des diplômés, dans les politiques de santé, dans l'accès aux infrastructures sportives, ...

C'est pourquoi la Cocof tient à s'impliquer pour avancer dans le domaine. La Cocof peut s'impliquer de plusieurs façons : d'une part dans son fonctionnement interne et d'autre part dans ses contacts avec ses parties prenantes.



Ce colloque est une première. Et pourtant, il me semble important que les administrations et les associations se rencontrent au travers de ces événements. La Belgique est à la pointe en matière de

législation sur l'égalité et la lutte contre les discriminations. Elle dispose également d'instituts au service des associations et des populations pour garantir ces égalités. Cela ne veut pas dire pour autant que cette égalité est réelle dans les faits. L'égalité appelle une vigilance de tous les instants.

À la Cocof, un effort de vigilance est fait pour garantir cette égalité. La Cocof est une des premières entités à mettre en place un plan de *gender mainstreaming*¹, conformément au décret du 21 juin 2013, visant à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques de la Cocof. Le *gender mainstreaming* implique de s'assurer que l'égalité des chances est garantie dans toutes les dimensions de l'activité de la Cocof, autant en interne que dans les politiques menées en externe. Une cellule transversale pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations a été créée récemment à la Cocof dans ce contexte. Il existe également un budget genré : à côté de chaque allocation de base, il s'agit de déterminer si le budget influe sur l'égalité des femmes et des hommes. Des formations sont également dispensées aux agent-e-s de la Cocof.

Par ses actions internes mais surtout externes, la Cocof ambitionne de répondre aux besoins de proximité, notamment par des délégations importantes aux associations. A cet égard, le titre choisi pour cette journée est significatif : « Égalité et mixité – Associations et Cocof : ensemble, construisons l'égalité ». La Cocof est convaincue que cette alliance est la meilleure réponse pour garantir la démocratie et l'adéquation avec les besoins des habitant-e-s. Cette journée est justement organisée pour présenter des outils et des pistes de travail. C'est dans cette démarche que l'on veut s'inscrire pour l'avenir. Cette alliance doit pouvoir permettre d'avancer ensemble dans une démarche professionnelle et valorisée.

Je vous remercie d'être présents aujourd'hui, prêts à discuter en matière d'égalité et de mixité, et disposer à réfléchir en commun à des solutions concrètes à mettre en œuvre dans et par vos associations. Je vous souhaite des échanges fructueux.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Centre d'Éducation à la Famille et à l'Amour, *Le gender mainstreaming, une nouvelle tendance pour la politique d'égalité des chances*, 2005, disponible sur leur site internet (www.asblcefa.be), à [ce lien](#).
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Le gender mainstreaming : concepts et stratégies*, 2008, disponible sur leur site internet (<http://igvm-iefh.belgium.be>) à [ce lien](#).
- Christos Doulkeridis, *Le premier budget genré de la Cocof centré sur les priorités des Bruxellois-e-s*, article du 19 novembre 2013, disponible sur son blog (www.doulkeridis.be), à [ce lien](#).
- *Le projet d'ordonnance portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune*, 12 mars 2014, disponible à [ce lien](#).

LA BOÎTE À OUTILS

- *Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale. Guide pour les communicateurs fédéraux*. Octobre 2013, disponible sur le site internet de l'IEFH (<http://igvm-iefh.belgium.be>) à [ce lien](#).

¹ Le *gender mainstreaming* se définit une approche intégrée de l'égalité femme-homme. En 1996, la Commission européenne définissait le concept de *mainstreaming* comme l'enjeu de « mobiliser explicitement, en vue de l'égalité, l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes » (COM (96)67 final, p. 2).

PREMIÈRE PARTIE

I. POURQUOI UN PROTOCOLE ? LE CADRE LÉGISLATIF EUROPÉEN ET SA TRANSPOSITION EN BELGIQUE

MICHEL PASTEEL – DIRECTEUR DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

En tant que Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, je me réjouis de l'attention portée par la Cocof à l'égalité pour les hommes et les femmes comme cela vient d'être démontré par la voix de l'administratrice générale et je me réjouis du colloque qui nous réunit aujourd'hui. Cette initiative est en effet importante à plus d'un titre.

Premièrement, cette journée est spécialement tournée vers les associations. L'Institut est bien placé pour avoir conscience de l'importance du monde associatif. Nous travaillons nous-même régulièrement avec la société civile et tentons de subsidier autant de projets menés par la société civile que nos budgets nous le permettent. Un tiers du budget de l'Institut est consacré à subsidier des associations.

On pourrait penser, à tort, qu'il y a peu de problèmes relatifs à l'égalité des femmes et des hommes dans le secteur associatif car il s'agit d'un secteur très féminisé. En réalité, on y rencontre les mêmes problématiques – en termes de répartition des tâches, de prise de décision, etc. – que dans les autres secteurs de l'économie marchande. Les associations ont un rôle à jouer pour construire l'égalité dans notre quotidien. Il ne s'agit pas seulement de respecter la législation mais d'œuvrer sur le terrain pour garantir l'égalité des hommes et des femmes.

Deuxièmement, ce colloque est important car il concrétise la collaboration de la Cocof et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et il permet de donner une grande visibilité à l'enjeu que constitue l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le 11 juillet 2013 a été adopté un protocole de collaboration entre la Cocof et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il répond aux prescrits européens : la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des prescriptions aux fondements des traités. Des directives ont été adoptées pour assurer cette égalité dans tous les domaines des politiques publiques. Ces différentes directives interdisent les discriminations directes et indirectes de même que le harcèlement et le harcèlement sexuel. Elles visent clairement à protéger les victimes de discrimination par exemple en introduisant un système de sanction, en instaurant un régime



de charge de la preuve favorable aux victimes ou encore en accordant un système de protection contre les rétorsions que pourraient subir les personnes qui ont déposé plainte.

En vue de renforcer la protection contre la discrimination fondée sur le sexe, ces directives imposent de désigner un organisme chargé de promouvoir, surveiller et soutenir l'égalité de traitement sans discrimination (appelé un *equality body*). Cet organisme doit être indépendant, il doit pouvoir apporter une aide aux victimes (via un service de plaintes), organiser une médiation, voire accompagner des démarches en justice.

En Belgique, cette directive a été transposée par la création de l'IEFH, inscrite dans la loi du 16 décembre 2002. Au départ, il n'est chargé que des compétences fédérales. Sa mission principale est de veiller au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et de combattre les discriminations. L'Institut est également habilité à créer des partenariats. Le paysage institutionnel de la Belgique n'étant jamais simple, il convient que tous les niveaux de pouvoirs et donc toutes les entités fédérées désignent un organisme indépendant chargé de la promotion de l'égalité de traitement pour ce qui concerne leurs domaines de compétence.

La Cocof a transposé cette obligation dans un décret du 9 juillet 2010. C'est dans ce cadre que le protocole de collaboration a vu le jour entre la Cocof et l'IEFH. Désormais, les personnes victimes d'une discrimination sur la base de leur genre ou tout simplement les personnes qui se posent des questions en la matière pourront s'adresser gratuitement à l'Institut. Ce choix de la Cocof de désigner l'Institut a plusieurs avantages : tout d'abord, l'Institut dispose d'ores et déjà d'une expertise ; il est, par ailleurs, préférable de ne pas désigner de multiples interlocuteurs afin d'assurer la cohérence des politiques en matière d'égalité sur le territoire. Le protocole prévoit : la publication de rapports, l'information et la sensibilisation du public. Particulièrement aujourd'hui, l'Institut et la Cocof remplissent pleinement leurs missions.

13

Nous espérons encore le faire fructifier et pourquoi pas profiter des enseignements que cette journée nous apportera pour prendre de nouvelles initiatives. Je vous souhaite une excellente journée.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Cadre législatif européen : synthèses (<http://europa.eu>) en matière de lutte contre les discriminations, de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de charge de la preuve.
- Cadre législatif belge : loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, *M. B.* 24 juillet 2014, résumé disponible à [ce lien](#).
- Communiqué de presse présentant le protocole de collaboration entre la Cocof et l'IEFH, disponible sur le site internet de l'IEFH (<http://igvm-iefh.belgium.be>) à [ce lien](#).

LA BOÎTE À OUTILS

- Le mode d'emploi de la nouvelle loi belge anti-sexisme.
- Le récapitulatif de la législation applicable en annexe.
- Le formulaire de signalement d'une situation discriminatoire sur le site de l'IEFH.
- Fiche 42 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « Problématique de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail ». Disponible en annexe 3.
- Fiche 43 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques ». Disponible en annexe 4.

II. LE SECTEUR ASSOCIATIF À BRUXELLES

BENOIT FONTAINE – RESPONSABLE DE L'OBSERVATOIRE DE L'ASSOCIATIF À LA FONDATION ROI BAUDOIN

Cette présentation revient sur les chiffres du secteur associatif à Bruxelles, au regard d'aspects plus qualitatifs. Néanmoins, afin de réaliser un panorama vraiment représentatif de l'associatif bruxellois, nous aurions besoin d'une analyse plus profonde sur le genre car il n'y a pas de données suffisantes.

Depuis novembre 2012, la Fondation Roi Baudoin s'est dotée d'un Observatoire de l'associatif. Celui-ci soutient plus de 1 700 organisations ainsi que plus d'une centaine d'individus à travers des appels à projets. Malgré ces chiffres importants, nous recevons le double d'appels à projet que ce que nous pouvons accorder. Perspective positive, le nombre d'organisations soutenues est en constante augmentation, notamment grâce à la création de nouveaux fonds.

Outre le soutien aux organisations, une autre mission de l'Observatoire tient à la récolte de données. Celle-ci doit se faire dans la durée pour pouvoir analyser les variations dans le temps. Certaines données existent déjà à la Banque nationale où les plus grosses associations doivent déposer leurs comptes une fois par an.

14

Pour compléter ces données quantitatives, des entretiens ont été menés par l'Observatoire avec plus de 700 dirigeant-e-s d'associations. Ces entretiens sont compilés dans un Baromètre des associations, qui, publié annuellement, permet de mettre les perceptions des acteurs au regard des données réelles de la Banque nationale. Ce Baromètre évalue l'impact de la conjoncture économique sur les associations et mesure la confiance qui les anime.

Le compte satellite des associations permet d'estimer le nombre d'associations sans but lucratif (asbl). Il y en aurait 18 731, la très grande majorité n'étant composée que de bénévoles. Pour les quelques 1 700 associations employant des salariés, cela représente tout de même près de 12 % de l'emploi salarié national (voir *Tableau 1*).

Tableau 1 – Chiffres clefs des institutions sans but lucratif²

ASSOCIATIONS OCCUPANT DU PERSONNEL PERMANENT	18 731
NOMBRE DE PERSONNES EMPLOYÉES	446 500
PART DU MARCHÉ DE L'EMPLOI SALARIÉ	11,9 %
CONTRIBUTION À LA RICHESSE NATIONALE	5,5 %

² *Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique*, Fondation Roi Baudoin et Banque nationale de Belgique, juin 2013.



Grâce à ces comptes satellite, on peut également évaluer la répartition des associations par région (voir Tableau 2). La Région de Bruxelles-Capitale concentre 26 % des institutions sans but lucratif (isbl) belges, ce qui représente 14 % de l'emploi. La région bruxelloise concentre donc, majoritairement des petites associations. En Flandre, par contre, les isbl sont de très grosse taille et extrêmement professionnalisées. Avec 35 % des isbl du pays, la région pèse près de 60 % de l'emploi. À l'inverse, en Wallonie, on constate plutôt un faible recours aux salariés : les isbl ne comptent que pour 26,6 % de l'emploi national quand la région concentre 38 % des isbl belges.

15

Ces constats chiffrés expliquent qu'un nombre plus important de demandes émanent des associations francophones, celles-ci étant moins professionnalisées et se reposant davantage sur les bénévoles. Les associations néerlandophones, de 200, 300, 400 personnes, ont quant à elles été fusionnées à la demande du gouvernement régional. Les salariés d'associations flamandes sont souvent issus du secteur marchand et appliquent ses techniques au secteur associatif.

Tableau 2 – Poids des ISBL dans l'économie belge³

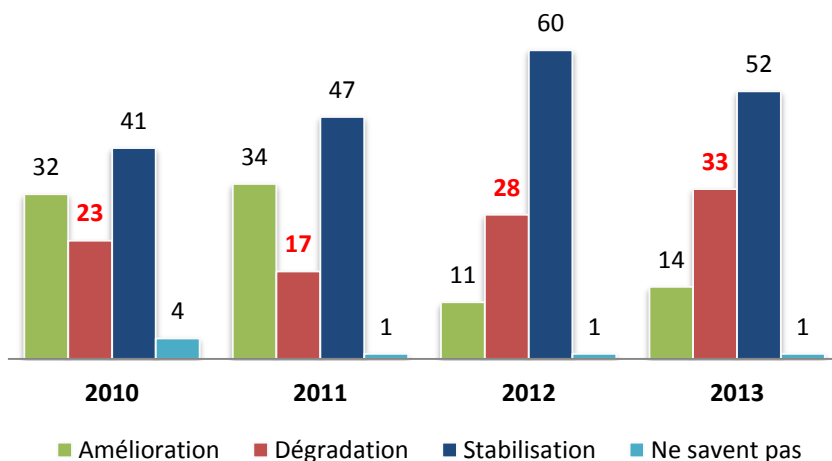
	NOMBRE D'ISBL		EMPLOI SALARIÉ DANS LES ISBL (milliers d'unités)	
		<i>Part relative dans le pays</i>		<i>Part relative dans le pays</i>
Région Bruxelles-Capitale	4 709	26,0 %	63	14,0 %
Région flamande	6 452	35,6 %	265	59,4 %
Région wallonne	6 957	38,4 %	119	26,6 %
TOTAL DU PAYS	18 118	100 %	447	100 %

³ Présentation de Benoît Fontaine à la conférence du 09 octobre 2014.

Le soutien perçu par les associations via des financements publics équivaut généralement à 56 % des ressources de l'association, avec des variations selon les secteurs. Celui de la santé par exemple compte 79 % de ses ressources issues de subsides. De la même manière, les financements publics représentent 68 % des ressources des associations œuvrant dans l'action sociale au sens large. Ces secteurs sont particulièrement actifs (main d'œuvre importante) du fait du vieillissement de la population et d'une dualisation de la société qui amènent les associations à venir en aide aux publics les plus précarisés.

Le secteur associatif est un acteur appréciable du paysage économique belge tant en termes de contribution à la richesse nationale qu'en termes de création d'emplois. Le secteur n'échappe pas à la crise pour autant ; un nombre croissant d'asbl sont en souffrance (voir Figure 1). La confiance en l'avenir des dirigeant-e-s d'associations est en chute : une association sur trois souffre en 2013 alors qu'elles étaient deux fois moins en 2011, tant du côté flamand que du côté wallon. Le mécénat d'entreprise par exemple a fortement chuté.

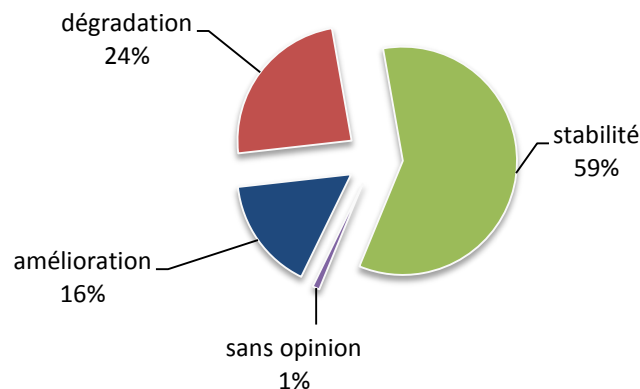
Figure 1 – Une association sur trois estime que sa propre situation économique s'est dégradée au cours de l'année passée⁴



Que peut-on donc espérer **pour la prochaine législature** ? Les associations craignent un effet retard de la crise. En conséquence, nombreuses sont les associations (59 %) à avoir dû couper dans leurs dépenses. Cela peut, certes, avoir des aspects positifs, en permettant de recentrer l'activité sur le cœur de spécificité de l'association, de mener ainsi une réflexion stratégique. Bien que les associations soient tout de même très peu endettées comparé au secteur traditionnel, cela n'empêche pas la gestion de la trésorerie de rester un problème. En 2013, 24 % des associations prévoyaient une dégradation de leur situation pour 2014 (voir Figure 2).

⁴ Présentation de Benoît Fontaine à la conférence du 09 octobre 2014.

Figure 2 – Une association sur quatre prévoyait, fin 2013, une dégradation de sa situation financière pour les 12 mois à venir⁵



Il semblerait que le secteur associatif ne subisse les effets de la crise que 4 ou 5 ans après le secteur marchand. En réaction, les asbl préfèrent avoir recours à une part plus importante de bénévoles et repensent leur mode de fonctionnement. Les comptes des associations déposés à la Banque nationale confirment cette tendance. Depuis 2006, le nombre d'associations en déficit a augmenté de 7 %. Ce chiffre est énorme : la part d'associations qui terminent l'année en déficit a fortement augmenté ! Le poids de ce déficit a également été regardé : celles qui s'étaient en boni le sont de moins en moins, celles qui étaient en déficit le sont de plus en plus. On peut donc conclure à une vraie dégradation de la situation financière des entreprises.

Chiffre étonnant au regard des constats précédents, le nombre de nouvelles associations (associations créées) ne diminue pas. Le nombre de disparition d'associations augmente mais ce n'est pas dû à des faillites. Il s'agit là d'un mécanisme de corrections de l'indicateur lui-même. Le solde net de création de structures reste toutefois positif, révélant une envie de s'engager soutenue même en temps de crise.

Pour réussir à **cerner la bonne santé d'une association**, il faut observer sa gouvernance et notamment la composition du conseil d'administration (CA). Si un CA est composé d'une douzaine de personnes, ce n'est pas la même chose qu'un CA de trois personnes. Il est également nécessaire de regarder qui compose ce conseil d'administration. Il est ainsi préférable qu'il soit composé de différents profils, que les tâches soient diversement réparties et que la direction interagisse en bonne entente avec le CA. C'est ce qui garantit la capacité de l'asbl à s'adapter aux défis futurs.

Souvent, on constate une dilution des fonctions de bases de l'association qui finit par perdre le contrôle d'elle-même. Il est ainsi important que le CA conserve son rôle d'impulsion stratégique qui permet de rappeler les raisons d'existence de l'asbl aux côtés des autres acteurs territoriaux. Au-delà de cette impulsion stratégique, il serait souhaitable que les asbl aient une obligation de résultats. Les associations devraient pouvoir démontrer qu'elles produisent une valeur ajoutée et ont un impact social. Il faudrait pour cela réussir à mettre en place quelques indicateurs sans que cela ne revienne trop cher.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Fondation Roi Baudouin, *Une association belge sur trois souffre*, Communiqué de presse, 10 décembre 2013. Disponible sur leur site internet (www.kbs-frb.be) à ce lien.

⁵ Source : Ipsos Public Affairs, cité par Benoît Fontaine à la conférence.

- Michel Marée, *Comprendre le compte satellite des isbl en Belgique*. Disponible sur le site internet du Centre d'économie sociale / Université de Liège (www.ces.ulg.ac.be) à [ce lien](#).
- Banque nationale de Belgique, *Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique (Édition 2013)*, juin 2013. Disponible sur leur site internet (<http://economie.fgov.be>) à [ce lien](#).

LA BOÎTE À OUTILS

- L'[observatoire de la vie associative](#), animé par la Fondation Roi Baudouin.
- Le site Philanthropie.be pour disposer d'une base de données des organisations à profit social.

III. LES OUTILS À DISPOSITION DES ÉLU-E-S ET DES ASSOCIATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES EN ÎLE-DE-FRANCE

CLÉMENCE PAJOT – DIRECTRICE DU CENTRE FRANCILIEN HUBERTINE AUCLERT

Si vous ne connaissez pas Hubertine Auclert, ne vous en faites pas, les Français ne la connaissent pas non plus. Notre mission est, d'abord et avant tout, de rendre visible Hubertine Auclert et avec elle la place des femmes. Hubertine Auclert est très peu connue alors même que c'est la première Française à s'être battue pour le droit politique des femmes. À l'époque, on se bat pour les droits sociaux, elle – visionnaire – demande l'égalité politique.

Le Centre Hubertine Auclert est créé en 2009 à l'initiative de la région pour promouvoir l'égalité sur le territoire francilien. Nos actions débutent réellement en 2010. L'association est née à la fois de la volonté des élu-e-s et des acteurs-trices du territoire. Au sein de la gouvernance, on retrouve des élu-e-s de la région, de communes franciliennes, des associations, des syndicats. Notre réseau se compose de 107 membres dont 87 associations féministes, 9 syndicats et 11 collectivités territoriales (communes, communautés d'agglomération ou départements).

Afin de répondre à notre mission de **rendre visible la place des femmes**, nous nous sommes fixé plusieurs objectifs : diffuser des ressources, animer un réseau, promouvoir l'éducation à l'égalité, lutter contre toutes les formes de discrimination. Ces objectifs se déclinent sur la base de deux thématiques : l'éducation à l'égalité des filles et des garçons et la lutte contre les violences faites aux femmes.

De manière très opérationnelle, notre action consiste également à **accompagner des collectivités** locales qui font la démarche de développer une politique d'égalité des femmes et des hommes : celles-ci sollicitent de plus en plus le Centre depuis deux ans. Ce développement des politiques d'égalité des chances tient à plusieurs facteurs. Tout d'abord s'est réalisée une prise de conscience par les collectivités des difficultés de leurs administrées à s'insérer. Ces collectivités étant d'importants

pourvoyeurs d'emplois sur le territoire, elles jouent un rôle de premier plan dans l'accès des femmes à l'emploi. Par ailleurs, elles ont conscience que les politiques publiques ne sont pas neutres. Certaines peuvent, indirectement, alimenter des discriminations tandis que le développement d'une politique d'égalité des genres peut influencer les acteurs à changer leurs pratiques. Enfin, ces collectivités sont également des interlocuteurs de femmes victimes de violence. Face à ces situations, les élu-e-s sont bien souvent démuni-e-s pour réagir. Notre rôle est donc de les accompagner.



À titre d'illustrations, voici quelques-unes des actions qu'il est possible de mettre en place au sein des collectivités locales.

1. Dans le cas des politiques sportives, les communes peuvent décider d'améliorer la mixité dans la pratique sportive. On les incite à faire des diagnostics sur les participations. Bien souvent, on constate qu'à partir de l'adolescence, les filles tournent le dos aux clubs de sport. Elles arrêtent tout bonnement ou leur préfèrent des pratiques individuelles (footing, fitness en appartement...). Pour des questions de santé publique et de démocratie, une commune peut décider d'améliorer l'accès des femmes au sport en encourageant l'offre d'activités sportives dans lesquelles les femmes vont de manière plus spontanée ou en incitant les clubs à proposer davantage de mixité dans certaines activités sportives (comme le foot féminin, par exemple).
2. Un manque de mixité est également souvent constaté dans les professions (selon la nature des professions : techniques ou non ; selon le format des contrats : temps partiels ou non...). La participation des femmes à certaines professions est un enjeu de taille. Bien souvent, leur intégration permet d'améliorer le climat social dans les services et de lutter contre l'absentéisme. Introduire la mixité dans des équipes de travaux publics (nettoyage des rues, entretien des parcs et jardins de la ville...), par exemple, a permis de faire baisser les taux d'absentéisme et a amélioré la solidarité dans les binômes.

Malgré ces résultats encourageants, **les freins inhérents à ces politiques sont forts.**

1. Le combat féministe fait encore face à des réticences importantes, et ce, aussi bien chez les élu-e-s que parmi les agent-e-s dans les services. Les freins sont également de l'ordre de la culture dans la fonction publique. En France, notre culture du service public laisse penser que la fonction publique est forcément vertueuse, ne fait pas de différence entre ses administré-e-s.
2. Les moyens pour mener à bien des politiques égalitaires font également défaut. Et ce constat est avéré pour les associations comme pour les collectivités. Pour travailler sur ces politiques, il faut des ressources humaines compétentes. Or, cette expertise n'est pas toujours disponible parmi les agent-e-s des collectivités.
3. Enfin, ces politiques se heurtent à un frein méthodologique puisque elles impliquent de penser de manière très transversale (comme l'envisage le concept de *mainstreaming*). Cela implique de faire appel à des méthodes de travail très différentes, de décroiser les services...

En France, ces **politiques publiques restent relativement récentes**, les premières datant de 2007. Ce sont des politiques publiques peu évaluées, pour lesquelles nous n'avons pas de recul. Toutefois, afin d'inciter les collectivités à se lancer dans cette démarche, nous avons développé un réseau « Territoires franciliens pour l'Égalité ! », au service des collectivités franciliennes. Celui-ci apporte une sensibilisation des élu-e-s et des services, des conseils méthodologiques sur mesure, permet de réunir des communes

à l'occasion de rencontres thématiques et offre des formations animées par des expert-e-s. Il permet de se rencontrer, d'échanger et donc d'apporter de la connaissance et de partager des bonnes pratiques.

Pour soutenir l'animation de ce réseau, nous disposons également de **ressources spécifiques**. Nous avons ainsi réalisé un benchmark à partir des pratiques de 30 collectivités françaises, et pas seulement d'Île-de-France, qui se sont engagées dans ces politiques avec une dimension de *mainstreaming*. Ce sont des collectivités qui ont toutes signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Sur cette base, nous avons pu réaliser une étude sur le contexte qui a conduit à l'émergence de ces politiques (souvent une élue qui motive le chef de l'exécutif et un contexte européen qui joue un rôle de levier fort), les freins et les leviers qui ont orienté la démarche. Le centre dispose enfin d'un guide pratique et d'un annuaire des élu-e-s qui travaillent sur ces politiques.

En guise de conclusion, j'aimerais revenir sur la baisse des subventions des asbl mentionnée par Benoît Fontaine dans son intervention. Cette baisse va avoir des conséquences sur les actions menées en matière d'égalité femmes-hommes : cela risque de dégrader la qualité de l'emploi des femmes (nombreux emplois aidés, avec des salaires bas, des temps partiels...) dans les associations notamment ; cela risque de recentrer les missions des asbl, certes, mais surtout réduire le nombre d'objectifs de ces associations (abandon de certaines missions, réduction de l'accompagnement des femmes victimes de violence par exemple – la question de leur hébergement est très problématique en France, le nombre d'hébergements n'est pas suffisant et des centres d'hébergement ont dû être fermés, etc. C'est quelque chose qui nous préoccupe beaucoup.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), *La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, mai 2006, disponible sur leur site (www.ccre.org) à [ce lien](#).

JULIE MURET – CHARGÉE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ASSOCIATIONS AU CENTRE HUBERTINE AUCLERT

Les associations sont les principaux membres du Centre. Leur objet relève souvent de l'égalité femmes-hommes. Travailler avec ces associations nous a permis de constater leur grande vitalité et de réaliser sur cette base une étude : *Le Livre blanc des associations féministes – 15 recommandations pour l'égalité femmes-hommes*. Ce sont souvent des associations avec une grande expertise sur la question de l'égalité mais qui n'ont pas forcément développé les fonctions supports comme la gestion, la communication... Le Centre est là pour appuyer sur tout ce qui permet le développement de leurs activités. L'appui aux associations inclut :

- **L'appui au montage de projets** dans le cadre de rendez-vous individuels ; cet appui peut également être développé auprès d'organisations qui ne sont pas spécialisées dans ces thématiques d'égalité femmes-hommes mais qui réalisent des actions ponctuelles sur cette thématique à l'occasion de la journée de la femme, par exemple.
- **La valorisation des actions** et la mise en réseau des associations.
- **Le renforcement de la capacité** des associations via des formations (sur la communication, la gestion, les stratégies de financement...), des réunions d'information (les « causeries ») qui sont souvent l'occasion de se rencontrer, de monter des partenariats.

- **L'appui logistique** via le prêt de salles et de matériel.

En tant que centre de ressources, une de nos réalisations principales est évidemment la constitution d'une « Égalithèque », contraction des deux termes d'égalité et de bibliothèque. Cette « Égalithèque » constitue une **base de données qui référence les outils** disponibles créés par des associations, des collectivités, etc. Elle compile plus de 1000 outils (livres, revues, films, clips, reportages, expositions, rapports, études, jeux, mallettes pédagogiques...). Ces outils sont essentiellement francophones (France, Suisse, Québec, Belgique...) et sont classés par thématiques, par types d'outils et par publics. On y retrouve ainsi des campagnes de sensibilisation, des formations, des expositions, des pièces de théâtre... et ce, pour tous les publics, de la maternelle aux professionnels.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Centre Hubertine Auclert, *Livre blanc des associations féministes. 15 recommandations pour l'égalité femmes-hommes*. Disponible sur leur site internet (www.centre-hubertine-auclert.fr) à [ce lien](#).

LA BOÎTE À OUTILS

- L'Égalithèque, compilation des ressources du Centre Hubertine Auclert.

IV. PRÉSENTATION DU GUIDE « ÉGALITÉ, MIXITÉ & ASSOCIATIONS »

21

AUDREY HEINE – ATTACHÉE À LA DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES À LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

La Fédération Wallonie-Bruxelles a lancé ce guide en mars 2014 sur la base d'un projet pilote lancé au secteur associatif. Le contexte dans lequel s'est construit le guide est un peu alambiqué. Un avant-projet de décret pour la participation équilibrée dans les conseils d'administration des asbl subventionnées a été lancé en Fédération Wallonie-Bruxelles en 2013. Il n'a toutefois pas abouti. Qu'à cela ne tienne, la Fédération Wallonie-Bruxelles a tout de même décidé de lancer l'outil, en espérant faire évoluer la situation. Comme évoqué plus tôt dans la journée, les asbl, bien que secteur très féminisé, sont également des espaces d'inégalités persistantes.



Le guide a donc été construit dans l'idée de **promouvoir 4 axes** de travail : dans le processus de décision ; dans la gestion des ressources humaines (formation et recrutement) ; dans les programmes d'activités (projets menés par les associations) ; dans les communications. Chacun de ses **axes se décline en 4 parties** : un cadrage législatif (que dit la loi ?) ; des outils d'observation pour un autodiagnostic par les asbl (que faisons-nous ?) ; des éléments d'interprétation grâce à des grilles de diagnostic, des références (que veulent dire ces constats ?) ; des pistes pour l'avenir (comment agir ?). À titre d'exemple, voilà ce qui est décrit dans le guide au sujet des instances décisionnelles :

1. Cadrage législatif : « Résumons ce qu'en dit la loi »

Des décrets existent pour assurer la participation égalitaire des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles. Une série de décret (décret du 20 juin 2002, du 17 juillet 2002, du 15 décembre 2010, du 8 janvier 2014) prévoit un minimum d'un tiers de personnes de même sexe dans les organes de gestion des instances consultatives et des organismes d'intérêt public (comme la RTBF) relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

2. Outils d'observation : « Réalisons un autodiagnostic »

Un tableau est mis à disposition des asbl pour réaliser une « photographie chiffrée » de l'organisme. Des colonnes proposent de préciser le nombre de femmes et d'hommes composant chacune des instances de l'organisme (conseil d'administration, présidence, trésorerie...).

3. Éléments d'interprétation : « Donnons du sens aux constats »

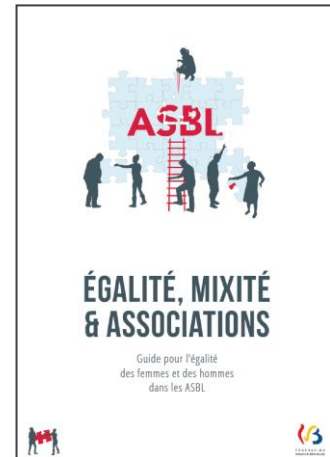
Des grilles de lecture et des éléments pour comprendre la situation constatée à l'étape précédente offrent des éléments de compréhension. Cette étape permet de nommer les freins psychologiques, les freins structurels (liés au type d'association, par exemple) et les freins socioculturels à l'égalité des femmes et des hommes en asbl.

4. Pistes pour l'avenir : « Envisageons des pistes pour l'avenir »

Cette dernière partie propose de modifier les représentations stéréotypées des femmes et des hommes quant à l'accès aux postes à responsabilité, de valoriser les compétences des fonctions à pourvoir, de repenser le fonctionnement des instances, de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, de développer les formations et l'accompagnement et de mieux connaître les membres et les bénévoles.

Le guide a bénéficié d'une diffusion relativement large puisque 22 000 folders, 6 000 guides, 9 000 affiches ont été imprimés. 3 371 associations en ont reçu un exemplaire.

Pour réaliser un réel changement vers l'égalité des femmes et des hommes dans les asbl, la Fédération Wallonie-Bruxelles a lancé un appel à candidatures. Dix asbl – les 10 ayant candidaté à l'appel – ont été sélectionnées. Au regard de la charge de travail déjà lourde qui pèse sur les asbl, le faible nombre de candidatures est compréhensible, la démarche demandant de s'impliquer dans une activité supplémentaire. Cette démarche s'organise en 2 phases (d'accompagnement et d'autoévaluation) dont la première se décline en trois étapes :



1. Un **diagnostic** de la situation des associations est réalisé.
2. Sur la base des constats et remarques récoltés en première période, **des recommandations** et propositions d'actions concrètes sont formulées.
3. Enfin, **une stratégie** est établie pour mettre en œuvre les recommandations énoncées à l'étape précédente de même qu'est défini un dispositif d'autoévaluation.

Cet accompagnement des associations est actuellement en cours. À ce jour, les questionnaires d'autodiagnostic ont été envoyés aux associations et repris lors de rencontres bilatérales avec Engender, l'asbl en charge de la phase d'accompagnement. Engender est actuellement en train d'analyser les données récoltées. Cette première phase d'accompagnement se terminera en juin 2015. La deuxième phase, celle d'autoévaluation, courra jusqu'en juin 2016, date de fin du projet.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Fédération Wallonie-Bruxelles, *Égalité, mixité & association. Appel à candidatures. Pour promouvoir l'égalité dans les asbl*, mars 2014. Disponible sur leur site internet (www.egalite.cfwb.be) à [ce lien](#).

LA BOÎTE À OUTILS

- *Le guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans les asbl*. Disponible sur le site de la Fédération Wallonie-Bruxelles (www.egalite.cfwb.be) à [ce lien](#).

V. ÉCHANGES AVEC LA SALLE

Avec Benoît Fontaine, Audrey Heine, Julie Muret et Clémence Pajot.

Les différentes présentations ont permis de soulever plusieurs difficultés liées à l'enjeu d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les asbl. À plusieurs reprises, les intervenant-e-s ont soulevé l'importance du secteur associatif : celui-ci pèse fortement dans l'emploi salarié ce qui en fait

un acteur clé du tissu économique et social local. De ce fait, les asbl ont un rôle à jouer dans la défense de l'égalité des chances et la mixité, et ce, à deux titres. Premièrement, les associations féministes sont des acteurs de premier plan pour lutter contre les inégalités de genre du fait de l'objet même de leur existence. Deuxièmement, le poids du secteur associatif dans l'emploi salarié et sa large féminisation en font un lieu propice d'expérimentation de bonnes pratiques.

Sur la base de ces constats partagés, les différent-e-s intervenant-e-s ont présenté des outils pour mettre en œuvre des politiques égalitaires au sein des structures associatives et des collectivités. La dimension transversale et partenariale de ces démarches a été maintes fois soulignée. Alors que des outils existent, les différent-e-s intervenant-e-s ont rappelé l'importance de s'en saisir, de les faire connaître et de systématiser leur usage pour que les choses changent. Suite à ces premiers exposés, la salle a pu interagir avec les intervenants. Plusieurs aspects mentionnés dans la matinée ont été repris.

LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Dans le cas précis des asbl, plusieurs participant-e-s ont souhaité revenir sur la question des conseils d'administration (CA). Pour un-e des participant-e-s, la réalité sur le terrain est bien différente de ce qui peut transparaître au travers de la gouvernance du conseil d'administration. Celui-ci ne peut donc pas être un indicateur pertinent de la santé des asbl, comme suggéré par Benoît Fontaine ; au mieux, il serait un symptôme. Benoît Fontaine a précisé que les associations recouvraient, en effet, des réalités très diverses mais qu'il était tout de même préférable d'avoir un contact entre le conseil d'administration, la direction et l'équipe, d'autant plus que le conseil d'administration est chargé d'un rôle fort, celui de donner l'impulsion stratégique de l'asbl.

24

Malgré l'importance de ces conseils d'administration, un-e participant-e a souligné la difficulté de trouver des personnes pour s'y engager. À cela, Audrey Heine a répondu qu'un décret wallon était passé très récemment à ce sujet et qu'il était, par ailleurs, indispensable de continuer la sensibilisation à ce sujet. Ce dernier point a été complété par Clémence Pajot qui a rappelé que la sensibilisation devait se concentrer principalement sur l'accès aux postes à responsabilité et la capacité de leadership des femmes, des jeunes et des personnes immigrées.



LE BESOIN D'INCITANTS ÉCONOMIQUES

Les échanges avec la salle ont également été l'occasion d'aborder une deuxième thématique, à savoir la dimension économique des inégalités femmes-hommes. Pour un-e des participant-e-s, l'égalité et la mixité ne pourront se réaliser que par la mise en place d'incitants économiques pour soutenir ces démarches. Les intervenant-e-s ont abondé dans le sens de cette remarque, Audrey Heine rappelant toutefois que la surcharge du secteur associatif agissait souvent comme un frein à ce genre d'initiatives.

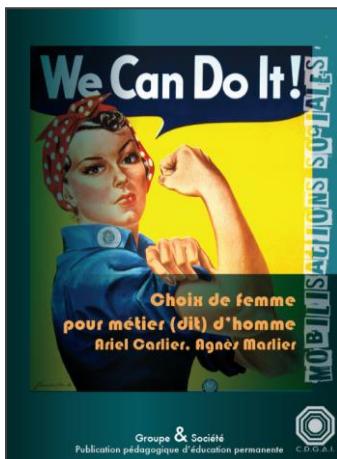
Étant donné le caractère extrêmement féminisé du secteur, Clémence Pajot a tenu à mettre en lumière les effets économiques non négligeables que pouvait avoir le secteur associatif : en limitant les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, en améliorant la qualité de l'emploi des femmes, etc., les associations peuvent avoir un impact sur leur situation économique. Ces incitants économiques sont d'autant plus importants qu'à salaire égal, les femmes et les hommes pourraient se répartir plus équitablement la charge de la vie de famille (congrés parentaux, tâches ménagères, etc.).

Pour illustrer ces démarches vertueuses que peuvent impulser les associations, Clémence Pajot a présenté l'exemple de la coordination nationale des ONG françaises qui a signé en 2004 la Charte pour l'égalité française – un dispositif incitatif, donc non contraignant. Cette Charte était alors discutée en Assemblée générale (AG). À cette occasion une motion avait été adoptée pour faire en sorte que des quotas soient mis en place au conseil d'administration (CA) et que les collectifs d'ONGs qui avaient deux sièges disposent d'un troisième siège réservé à une femme. Au bout de quatre ans, le fait que des femmes jeunes, parfois également d'origine étrangère, aient eu accès au CA a permis d'améliorer la diversité et de rajeunir le CA. En quatre ans, on est arrivé à une parité complète du CA ce qui a alors permis de retirer le « quota femme », qui était tout de même relativement discriminant. Cette parité s'est mise en place de manière mécanique.

Benoît Fontaine a ajouté qu'il lui semblait nécessaire qu'au sein des asbl, certaines personnes « tirent » les autres vers plus d'égalité. Pour que l'action de ces « champions du genre » ne soit pas vaine, il était nécessaire de démontrer l'utilité de cette égalité à l'appui de résultats économiques concrets.

LES STÉRÉOTYPES AU CŒUR DU COMBAT FÉMINISTE

À l'occasion du débat, plusieurs participant-e-s ont tenu à rappeler que l'égalité femme-homme impliquait de se soucier des stéréotypes pesant sur les hommes (difficulté à assumer sa parentalité, notamment). Fut soulevé, à cette occasion, la question des arguments fondateurs du combat féministe. Sur cette question, un-e participant-e a exposé l'importance de condamner les situations où les droits de l'être humain ne seraient pas respectés, au-delà de la seule question des femmes. Toutes les personnes discriminées devraient pouvoir faire l'objet d'une protection.



Les intervenant-e-s ont rappelé que si la défense des femmes étaient mise en avant, c'est qu'elle se basait principalement sur des constats de faits : pour Julie Muret, les femmes sont discriminées, elles sont plus exposées aux violences, obtiennent des salaires plus bas que leurs homologues masculins, etc. Pour elle, quand les associations défendent les droits humains (les femmes, les hommes, les enfants inclus), on a tendance à oublier les femmes. Dans le même esprit, préférer parler d'égalité femmes-hommes plutôt que d'égalité hommes-femmes est effectivement symbolique. Par ailleurs, les intervenant-e-s ont souligné qu'il était d'usage de privilégier l'ordre alphabétique.

Plusieurs intervenantes ont rappelé l'importance de déconstruire les stéréotypes, le but étant de permettre l'accès de tous, sans discrimination de sexe ni distinction de « styles de leadership », aux postes à responsabilité.

Sur cette question des stéréotypes, Clémence Pajot a précisé que les femmes et les hommes pouvaient avoir les mêmes qualités, la société avait tendance à les percevoir différemment. Le danger ne réside pas dans un type de leadership masculin ou féminin mais dans les 10 % de valeur en moins qu'on accorde à l'un et pas à l'autre. L'important serait avant tout de travailler sur les inégalités de salaire (le salaire des femmes est d'environ 10 % inférieur à celui des hommes), les temps partiels encore principalement assumés par des femmes, les difficultés d'accès des femmes à la formation, etc.

Outre cette dimension importante, les intervenant-e-s ont rappelé l'importance de travailler, en parallèle, sur les discriminations dont les hommes font l'objet, comme en matière de santé, de garde d'enfants, etc. Audrey Heine a précisé que la Fédération Wallonie-Bruxelles s'attachait également à sensibiliser les jeunes via des *Boys and girls days*, en discutant sur les difficultés que les garçons pouvaient éprouver quand ils s'orientent vers les métiers du *care* (soin) ou de la pédagogie. Clémence Pajot a approuvé en rappelant que les hommes souffraient des attentes sociétales qui pesaient sur eux et qu'il leur était difficile d'imposer leur parentalité. Ainsi, les hommes auraient beaucoup à gagner de ce changement sociétal, d'où l'importance de les impliquer dans le combat pour l'égalité des genres.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Ariel CARLIER et Agnès MARLIER du Centre de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle asbl (CDGAI), *Choix de femme pour métier (dit) d'homme*, 2014, disponible sur leur site (cdgai-asbl.wix.com) à [ce lien](#).

LES DIFFÉRENCES ENTRE ÉGALITÉ ET MIXITÉ

Enfin, la salle a amené les intervenant-e-s à expliquer les différences entre les concepts d'égalité et de mixité et leurs éventuelles contradictions. Le sujet a notamment été illustré par la problématique de femmes demandant à avoir accès à des piscines uniquement entre elles. Des élu-e-s se seraient opposé-e-s à cette possibilité au nom de la mixité. À cette question, les intervenant-e-s ont honnêtement admis que la question s'était posée de savoir si les deux concepts allaient de pair.

Leur réponse à cette problématique a été de rappeler que la mixité n'était pas une fin en soi : Audrey Heine a ainsi précisé qu'il ne fallait pas lutter pour la mixité avant tout, l'objectif étant d'abord d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines actions féministes sont d'ailleurs non-mixtes pour permettre aux femmes de développer leurs compétences et la confiance en soi qui peuvent leur faire défaut face à des hommes. L'important est d'être flexible, de pouvoir développer des espaces non-mixtes temporaires tout en ne perdant pas de vue que l'objectif ultime est de pouvoir vivre ensemble, d'égal à égal.

DEUXIÈME PARTIE

TABLES RONDES

Comment construire la participation équilibrée des femmes et des hommes ?

Comment mettre en œuvre la mixité et le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités proposées par votre association ?

Avec Françoise Goffinet, Fatima Hanine, Clémence Pajot, Emmeline Orban et Dominique Wautier.

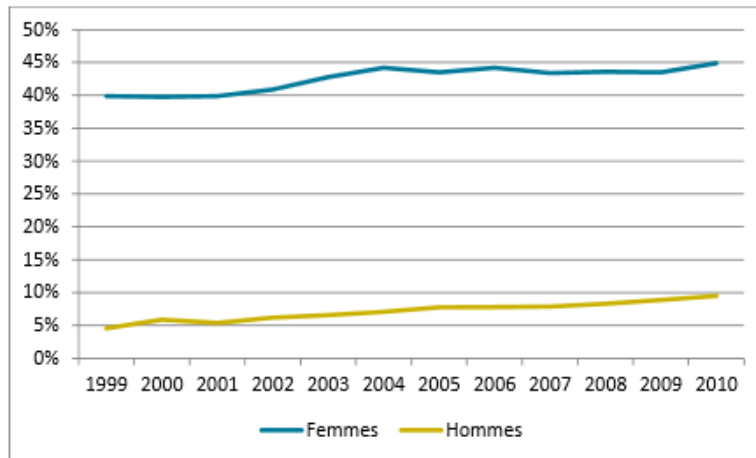
Dans cette deuxième partie du colloque, cinq intervenantes ont présenté leur organisation respective et ont proposé des actions concrètes à mener pour stimuler l'égalité femmes-hommes avant d'échanger avec la salle.

FRANÇOISE GOFFINET – INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Dans cette table-ronde, il est important de mettre l'accent sur les freins qui existent encore à la participation strictement paritaire dans l'emploi, en particulier dans l'emploi associatif. Pour illustrer les obstacles à la parité dans le secteur associatif, on peut utiliser les mêmes références imagées que dans le secteur privé : on constate en effet un « plafond de verre », empêchant l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Il existe par ailleurs des « parois de cristal » qui expliquent que les femmes se retrouvent cantonnées dans une toute petite série de métiers : 60% des femmes en Belgique travaillent dans 15 catégories de métiers seulement, principalement des métiers mal rémunérés comme les soins ou l'éducation. La troisième image qui correspond à la situation des femmes est celle de ce que nos collègues québécoises appellent le « plancher gluant », qui retient les femmes vers le bas et qui les empêche de se former. En plus de cela, le nombre de femmes travaillant à temps partiel est beaucoup plus élevé que celui des hommes (*voir Figure 3*).

Figure 3 – Évolution de la part de travail à temps partiel sur le nombre d'emplois salariés par genre (1999-2010)⁶



Le travail à temps partiel est souvent un frein à la formation continue, et ne fait donc qu'accroître l'écart salarial. Alors que les femmes sont très qualifiées à la sortie de leurs études, souvent plus que les hommes, l'écart commence avec l'entrée sur le marché du travail. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé un module de formation, un manuel et une check-list qui peuvent être utilisés dans le secteur associatif pour remédier à ces inégalités.



28

Enfin, il est important d'attirer l'attention sur la parentalité des travailleurs masculins. Dans ce cadre-là, les organisations syndicales ont un rôle important à jouer, ayant entre autres signé une Charte pour l'égalité des femmes et des hommes à ce sujet. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, de son côté, a publié le guide « Travail et paternité » en juin 2014.

LA BOÎTE À OUTILS

- Ministre de la Région Bruxelles-Capitale, *Une brochure pour les papas ?*, 2012, disponible sur leur site (www.pouvoirslocaux.irisnet.be) à [ce lien](#).
- *Travail et Paternité. Pourquoi et comment promouvoir l'équilibre ?* 2014, disponible à [ce lien](#). Sa check-list de genre est disponible en annexe 6.

POUR ALLER PLUS LOIN

- IEFH, Liste des publications, disponible sur leur site (<http://igvm-iefh.belgium.be>), à [ce lien](#).
- EUROSTAT, *En 2012, 40% des jeunes femmes étaient diplômées de l'enseignement supérieur contre 32% des hommes*, Communiqué de presse, 7 mars 2014, téléchargeable à [ce lien](#).

⁶ L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2013, p. 31. Disponible à [ce lien](#).

CLÉMENCE PAJOT – CENTRE HUBERTINE AUCLERT

Le Centre Hubertine Auclert a publié un guide intitulé *L'égalité femmes-hommes accessible à toutes*. Dans ce guide, nous mettons à disposition des associations un outil pour réaliser l'accueil des personnes en situation de handicap. Parmi nos membres, l'association *Femmes pour le dire, femmes pour agir (FDFA)*, réunissant des femmes et des hommes en situation de handicap, a demandé à travailler en



coopération avec d'autres associations. En effet, les personnes handicapées se retrouvent souvent cantonnées à la sphère des associations réservées aux personnes en situation de handicap. Pourtant, les personnes handicapées sont avant tout des hommes et des femmes qui aimeraient s'engager dans toutes les associations. Avec ce guide nous essayons de faire comprendre aux associations l'importance d'intégrer ces personnes.

Le guide est divisé en deux parties : dans la première, il s'agit de comprendre les différentes formes de handicap et de recenser un maximum de données mondiales, européennes et françaises sur la situation des personnes touchées. La deuxième partie propose des solutions très concrètes sur l'accueil dans les associations. Sont proposées des règles d'accessibilité, non seulement concernant les fauteuils roulants mais sur bien d'autres types de handicaps non visibles comme la surdité. Il est également important que les

associations communiquent sur leur accessibilité, le réflexe étant de présupposer la non-accessibilité sauf indications contraires. Ces démarches à suivre pour que les personnes en situation de handicap se sentent accueillies ne sont pas nécessairement très chères. Ce qui peut demander un budget plus important sont les travaux pour un accès facile et c'est la raison pour laquelle le guide contient également des informations sur les possibilités de financement.

LA BOÎTE À OUTILS

- *Le guide pour l'égalité femmes-hommes accessible à tou-te-s, à l'usage des associations pour l'accueil et la participation des personnes handicapées*. Disponible sur le site du Centre Hubertine Auclert (www.centre-hubertine-auclert.fr) à [ce lien](#).

EMMELINE ORBAN – PLATEFORME FRANCOPHONE DU VOLONTARIAT

La plateforme francophone du volontariat regroupe 31 organisations représentatives des grands secteurs de la vie associative et représente 300 000 volontaires. Il s'agit d'un lobby politique qui vise à promouvoir l'accessibilité du volontariat et à mettre en contact les personnes souhaitant faire du volontariat avec les organismes du secteur.

Un des problèmes du volontariat en Belgique est que tout est un peu flou. C'est la raison pour laquelle une étude sera bientôt publiée pour mieux connaître qui sont les volontaires en Belgique.

Concernant la participation sociale, il y a des grandes différences entre les hommes et les femmes. Une femme qui travaille à temps plein et qui a un enfant de moins de sept ans voit sa participation sociale baisser. Ce n'est pas le cas des hommes. L'homme « type » met le focus sur l'emploi, pendant que la femme se concentre plus sur la conciliation du travail avec la vie familiale. Les hommes sont aussi plus nombreux parmi les volontaires bien que le nombre de volontaires féminines augmente. Le profil type de la volontaire est le suivant : il s'agit d'une femme cadre ou pensionnée/prépensionnée, qui n'a donc pas d'enfant de moins de 7 ans, et qui s'investit dans le secteur du *care*, comme les soins ou l'éducation.

Notre organisme est prudent en ce qui concerne les questions de quotas dans les conseils d'administration. Il est toujours difficile de trouver des membres, il faut des compétences spécifiques et il peut donc être dangereux d'imposer un certain pourcentage de femmes dans les conseils d'administration. Les personnes les plus présentes dans les conseils d'administration sont les pensionné-e-s. Or, parmi les pensionné-e-s, les femmes ont peu pratiqué d'activité professionnelle, encore moins sur des postes à responsabilité et sont relativement peu qualifiées pour tout ce qui relève du conseil d'administration (affaires stratégiques, comptabilité, gestion...). Les femmes ont donc souvent peur ou ne se sentent pas légitimes pour entrer dans les conseils d'administration. Il est par conséquent important que des formations gratuites soient mises à disposition des femmes (et des hommes aussi) pour qu'elles puissent acquérir les compétences et oser faire partie des CA.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Amandine TIBERGHEN, de la Plateforme francophone du Volontariat, *Analyse. Quelle place pour un engagement au féminin dans le secteur associatif ?*, 2013. Disponible sur le site de la Plateforme francophone du volontariat (www.levolontariat.be) à [ce lien](#).

FATIMA HANINE – CENTRE INTERFÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

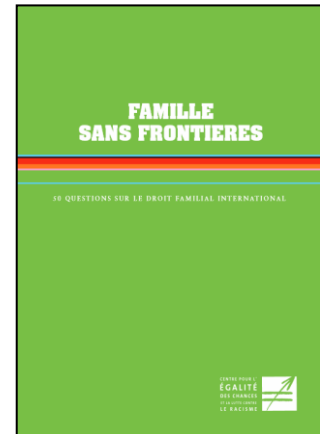
Je vais adopter une autre approche, celle de la diversité culturelle. Dans notre centre, nous ne traitons pas la question du genre en particulier, sauf pour des dossiers où il y a une transversalité avec l'immigration. Dans le cadre de nos activités, nous travaillons, entre autres, sur la question du statut personnel des femmes d'origine étrangère dans le cadre de l'application d'un droit étranger. Ces femmes ont soit la double nationalité soit la seule nationalité étrangère. Des questions se posent alors quant à leur situation matrimoniale. Le principal problème qui se pose est que ces femmes, à des moments donnés de leur vie, voient un juge belge reconnaître des formes de divorces inégalitaires, telle que la répudiation⁷. Dans ce cas précis, on constate deux types d'inégalités :

1. L'inégalité face au divorce : l'homme peut mettre fin unilatéralement à l'union conjugale sans que la femme ait le même droit.
2. L'inégalité vis-à-vis des femmes autochtones : ces dernières ont droit de toucher une pension alimentaire tandis que les femmes d'origine étrangère ne disposent pas de ce droit au regard des lois étrangères qui leur sont appliquées.

⁷ Dans le droit musulman, le mari peut répudier sa femme, c'est-à-dire rompre le mariage à décision unilatérale.

Ces règles de droit privé créent donc des désavantages pour les femmes d'origine étrangère, souvent marocaines. De nombreuses associations nous ont demandé d'agir contre cette inégalité, notamment contre le fait que la mention « répudiée » soit inscrite sur la carte d'identité.

À l'époque, il n'y avait pas d'instrument pour lutter contre cette forme de discrimination indirecte qui découlait des règles du droit international privé. Nous avons alors mené une longue campagne pour sensibiliser les magistrats. Finalement, une loi a permis de résoudre partiellement le problème en supprimant la mention de l'état civil des cartes d'identité. Il ne faut pas perdre de vue que même si ces personnes sont nées sur le territoire belge, elles gardent leur nationalité d'origine et peuvent donc être soumise au droit étranger pour jugement de leur divorce.



En faisant l'inventaire des questions récurrentes, deux outils ont été créés :

- un pour les femmes et leur entourage (50 questions formulées de manière accessible, en expliquant la loi, les documents à fournir, etc.) ;
- un pour les magistrats, les maisons de justice et les professionnels.

Cela a permis de rendre visible ces questions et de donner des éléments de réflexion pour combattre les habitudes et les inégalités.

Un véritable enjeu vis-à-vis de ces questions est également celui du pluralisme. Les gains des femmes sont récents et fragiles en matière d'égalité. Beaucoup de revendications féministes peuvent être transversales à toutes les femmes. Il ne faut toutefois pas oublier les réalités de chacune : comment prendre en considération les réalités particulières de certaines catégories ethniques sans renier les avancées ayant bénéficiées à toutes les femmes ? On tente, dans notre centre, d'accompagner les associations et les femmes dans leurs problématiques d'insertion et leurs difficultés, comme par exemple quand il s'agit d'avoir un lieu où pratiquer le sport seulement entre femmes.

POUR ALLER PLUS LOIN

- *Le guide Famille sans frontières, 50 questions sur le droit familial international.* Disponible sur le site du Centre interfédéral pour l'égalité des chances (www.diversite.be) à [ce lien](#).

DOMINIQUE WAUTIER – ASSOCIATION BRUXELLOISE POUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL (ABBET)

L'ABBET est une petite association de trois personnes, créée par les partenaires sociaux du secteur associatif et subsidiée par un des décrets de la Cocof. Les associations belges sont très différentes entre elles, en termes de taille (nombre de salarié-e-s) et de professionnalisation (salarié-e-s ou bénévoles). L'objectif de l'ABBET est de développer au sein des asbl bruxelloises le bien-être au travail. Dans ces associations, il y a un nombre important de femmes, parfois jusqu'à 90%, et c'est la raison pour laquelle ce sujet est intéressant dans un tel colloque.

L'ABBET fait des analyses de risque et de la sensibilisation sur le bien-être au travail en collaboration avec les fonds sociaux paritaires. Par ailleurs, nous avons retravaillé la loi sur le bien-être au travail⁸ sous forme de fiches dans un langage facile et accessible, ce qui nous a permis de créer la Boîte à Outil



du Bien-Être au Travail (la BOBET). Cet outil est accessible en ligne et se veut compréhensible par tous. La loi promeut la prévention des risques : il n'est pas seulement question d'avoir un extincteur et être affilié à la médecine du travail. Cela implique aussi d'autres aspects tels que la prévention pour que les gens ne soient pas fatigués ou stressés au travail.

Cette prévention est particulièrement marquée au regard des risques psychosociaux (loi applicable depuis le 1^{er} septembre 2014). Dans cette loi, on a entre autres travaillé sur les risques collectifs

du travail (et non pas sur les risques individuels comme le harcèlement moral ou sexuel où c'est une personne qui doit porter plainte d'une manière individuelle). Il s'agit d'identifier collectivement les risques psychosociaux et de voir comment faire pour réduire ces risques.

Enfin, en plus des procédures formelles existantes, il existe désormais une procédure de demande d'intervention psychosociale informelle avec un rôle accru de la personne de confiance ou d'un conseiller en prévention d'un service externe. Dans la BOBET, de nouvelles fiches seront bientôt disponibles sur ces risques, parmi lesquelles les troubles musculo-squelettiques (40% des arrêts maladie).

POUR ALLER PLUS LOIN

- Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, *Nouvelle législation relative aux risques psychosociaux*, 28 août 2014, disponible sur le site (www.emploi.belgique.be), à [ce lien](#).
- [Fiche 42](#) de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « Problématique de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail ». Disponible en annexe 3.

LA BOÎTE À OUTILS

- *La boîte à outil pour le bien-être au travail dans le secteur non marchand*. Disponible sur le site de l'ABBET (www.abbet.be) à [ce lien](#).

⁸ Loi sur le bien-être et le code sur le bien-être au travail du 4 août 1996.

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

QUESTIONS SOCIÉTALES

Une des questions posées concernait la réconciliation du travail avec la vie de famille. Diverses mesures relatives au sujet ont été discutées. Parmi les solutions a été proposée la mise en place de solutions de garde d'enfants par les communes. Sur ce point, les différences culturelles entre la France et la Belgique ont été soulignées. Selon Clémence Pajot du Centre Hubertine Auclert, la garde d'enfants poserait moins de problèmes en France où le travail des femmes est omniprésent et très admis. Il n'est pas mal vu socialement de faire garder ses enfants par des tiers.

Les chiffres d'Eurostat abondent dans le sens de ces constats puisqu'en France, le taux d'emploi des femmes est de 60% (comparé à 68% pour les hommes). En Belgique, les chiffres sont de 56,8% pour les femmes et de 66,9% pour les hommes. Cet écart est d'autant plus marqué quand il s'agit des temps partiels : 43,5% des femmes employées en Belgique sont concernées par ce type de contrats contre seulement 30% des femmes en France⁹.

Le débat est également revenu sur les congés parentaux. Ceux-ci sont de plus en plus acceptés, mais ce changement reste très lent. Françoise Goffinet a souligné à cette occasion l'importance de tels colloques pour réfléchir aux moyens d'accélérer le mouvement. Des avis partagés ont été énoncés en ce qui concerne les congés de maternité. Alors qu'un-e participant-e a proposé une plus grande valorisation de la famille à travers des congés de maternité plus longs, Françoise Goffinet a souligné les dangers qu'une telle mesure pourrait avoir : en éloignant les femmes du marché de travail, les longs congés maternité leur font perdre en qualification et complique le retour à l'emploi.



⁹ Eurostat, Communiqué de presse, 7 mars 2014. Téléchargeable à [ce lien](#).

LES EFFETS DE LA CRISE FINANCIÈRE

Les effets de la crise financière et des mesures d'austérité ont également été un point de discussion. Un des grands dangers de la crise est qu'il mène à une régression en deçà des avancées qui avaient été gagnées en matière d'égalité. Clémence Pajot a souligné que les femmes sont les premières victimes de la crise financière, étant donné qu'elles occupent 80% des emplois précaires en France.

La crise a d'abord touché les emplois techniques, majoritairement occupés par des hommes. Puis, le chômage des femmes a augmenté dans un second temps, au moment où les services ont été frappés de plein fouet par la crise¹⁰. D'ailleurs, l'effet de la crise sur l'emploi des femmes ne se manifeste pas uniquement par une augmentation du chômage des femmes. Contrairement aux hommes et au lieu de s'inscrire au chômage, un nombre important de femmes décident de rester à la maison pour s'occuper des enfants quand elles ne trouvent plus d'emplois.

LES ÉCARTS SALARIAUX

Le fait que les femmes restent plus souvent à la maison que les hommes pour s'occuper des enfants se vérifie indépendamment de la crise (voir [Eurostat](#)). Néanmoins, les femmes qui travaillent sont, elles aussi, désavantagées par rapport à leurs homologues masculins. Non seulement leurs salaires dans l'UE à 28 sont en moyenne 16,4% inférieurs à ceux des hommes¹¹, mais dans ces chiffres, les avantages en nature, ne sont pas inclus. En matière de pensions, l'écart est tout aussi important. Dans l'ensemble, l'écart salarial est encore plus important que les chiffres ne l'indiquent. Toutes les intervenantes et tous les participant-e-s ont condamné cet écart et ont appelé à plus d'efforts politiques pour le réduire.



POUR ALLER PLUS LOIN

- *Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'UE.* Disponible sur le site de la Commission européenne (ec.europa.eu) à [ce lien](#).
- *Le rapport 2014 sur l'écart salarial en Belgique.* Disponible sur le site de l'IEFH (<http://iqvm-iefh.belgium.be>) à [ce lien](#).
- FGFB, *Réduire l'écart salarial. La loi est de votre côté.*
- CSC, IEFH, *Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise.*

¹⁰ Eurostat, Graphique « Unemployment rates by gender, EU, seasonally adjusted, January 2000 - August 2014 ». Disponible à [ce lien](#).

¹¹ Eurostat, Communiqué de presse, 7 mars 2014. Téléchargeable à [ce lien](#).

LA SITUATION DES FEMMES IMMIGRÉES

Suite à la présentation de Fatima Hanine, plusieurs questions ont été posées concernant la situation des femmes immigrées. Une participante a salué la suppression mentionnée de l'affichage de l'état civil sur les cartes d'identité. Elle a toutefois noté que cela ne résolvait pas le problème de fond et qu'il existait toujours des problèmes quand le droit belge était en contradiction avec le droit du pays d'origine d'une personne. Par rapport à ces questions, Fatima Hanine a souligné que les juges belges n'appliquent que le droit belge et qu'il n'existe en aucun cas des sortes de sous-citoyens à cause de cela. Elle a mis en avant d'ailleurs l'importance des associations qui œuvrent en la matière, qui font remonter ces questions aux niveaux ministériel et européen et leur donnent ainsi plus de poids politique.

LA DIFFÉRENCE ENTRE LA LOI ET LA RÉALITÉ

En guise de conclusion, il a été souligné qu'il existait un écart entre la législation et la réalité. Pour réaliser un changement, il est important de mobiliser les instruments législatifs existants et de communiquer beaucoup plus sur leur existence. Pour mener à bien ce changement, les associations jouent un rôle primordial. À ce titre, Françoise Goffinet a employé l'exemple de la constitution belge dans laquelle l'égalité entre femmes et hommes n'est inscrite que depuis 2002. Les efforts réalisés par de nombreuses associations ont beaucoup contribué à cette étape importante et les résultats soulignent l'importance de la persévérance du travail du secteur associatif.

ANNEXES

ANNEXE 1 – LISTE DES PARTICIPANTS

<u>NOM, Prénom</u>	<u>Association</u>
AHMED KAHMI Otman	Asbl Belgique-Djibouti (ABED)
AISSA Amel	Femmes Actives du Monde
ALI Ahmed	Asbl Belgique-Djibouti (ABED)
AMAT Choi-Laure	Planning familial d'Audergem - Le CAFRA
AMINIAN Ahmad	Centre Culturel Omar Khayam
ARBID Alicia	AWSA-Be
ARTY Louis Philippe	Alerte Urbaine
BAJRAKTARI Florentina	Commune de Saint-Gilles
BASTIEN Carine	GAFFI asbl
BAUWENS Martine	COCOF - Attachée principale - Service des Affaires sociales
BELFAQIR Hayat	Centre féminin d'éducation permanente
BELHOUARI Talbia	COCOF - Communication
BEN AMAR Basma	COCOF - Cohésion sociale
BENAICHA Ilham	AWSA-Be
BERLANGER Yolaine	Forum Koekelbergeois
BERNARDEZ Nicolas	COCOF
BERTHE Eliane	COCOF - Affaires socioculturelles
BITZOS NOIRET C.	Les femmes autrement
BITZOS NOIRET Tina	Les femmes autrement
BOGAERT N.	Partenariat D+ de Schaerbeek et Saint-Josse
BOONEN WILLAME Madeleine	Centre féminin d'éducation permanente
BOUHJAR Nora	Centre Culturel Omar Khayam
BOUHOUT Karim	COCOF - Cohésion sociale
BRAU Jacqueline	ENGENDER
BRICLET Micheline	Association belge des femmes chefs d'entreprises
CANEDO Fabiana	Vie féminine
CARRIER Pascale	SAPHAM
CHATELLE Charlotte	Vie féminine
COLSOUL Alain	COCOF - Directeur des catégories pédagogique et technique - HELDB
DE LA PEÑA VALVIDIA Marcela	Le Monde selon les femmes
DE MEEÛS Marie-Magdeleine	Infor-associations
DECUPERE Barbara	Association de la ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale
DELABAYE Michel	Les Amis du Square Armand Steurs
DELSAUT Isabelle	IEFH - Collaboratrice administrative
DEMUYNCK Katlijn	Gender@work
DESIR Corinne	COCOF - Égalité des chances

DESOIGNIES Marjorie	Planning Familial Centre Séverine
DEWALLEF Margaux	Centre familial belgo-immigré
DI BENEDETTO Marie-France	Vie féminine
DI CALOGERO Caterina	Nouveau Centre de santé mentale Primavera
DIEZ Olimpia	Atelier Marcel Hastir
DJAMA AHMED Mohamed	Asbl Belgique-Djibouti (ABED)
DOCK Stéphanie	Centre social juif
D'OSTUNI Vincent	COCOF - Gradué administratif principal - Cohésion sociale
DOUILLEZ Sylvie	CFEP
DU MONTANT Marie-Sophie	PointCulture
DUPONCELLE Michel	Infor Jeunes
DURT Marie-Pierre	COCOF - Conseillère chef de service - Affaires sociales cohésion sociale
EL YOUZGHI Sabiha	Centre familial belgo-immigré
ERAZO Violeta	Comite internacional peruano
ERPICUM Laurent	COSEDI
FONTAINE Benoit	Fondation Roi Baudoin
FRANCOIS Julie	Festival Cinéma Méditerranéen de Bruxelles
GEERINCKX Carole	Commune d'Etterbeek
GERARDIN François	FeBISP asbl
GIOT Stéphanie	Vie féminine
GISLAIN Anaïs	JUMP
GODFRAIND Fabienne	CARIA asbl
GOFFINET Françoise	IEFH
GONZALEZ PEREZ Elena	Espacio De Género - Maison de l'Amérique Latine
GOSGNACH Frédéric	Agence Fonds social européen
GOVAERTS Roland	COCOF - Gradué administratif principal - Service emploi/phare
GREEN Mehdi	THINK ART
HANINE Fatima	Centre interfédéral pour l'égalité des chances
HANSEN Victoria	POUR LA SOLIDARITÉ - PLS
HANTSON Lydia	COCOF - Gradué administrative chef - Service des Affaires socioculturelles
HEINE Audrey	Fédération Wallonie-Bruxelles- Direction de l'Égalité
HEMPTINNE Pierre	PointCulture
HERMANS Christiane	SPRB
HUCHET Estelle	POUR LA SOLIDARITÉ - PLS
JACQUET Manoe	Question santé
JEDDI Ouïam	CFBI
KARAFI Anyssa	IEFH - Stagiaire
KEMAJOU Françoise	POUR LA SOLIDARITÉ - PLS
KIBAMBA Marie-Claude	La Rue asbl
KOUVARAS Maxime	ZIN TV
KUZYN Danuta	IEFH - Juriste
LAFOSSE Maxime	CHEFF - Fédération étudiante LBTQI
LAMBRECHTS Bernadette	COCOF - Administratrice générale
LAMKADEM Latifa	Centre familial belgo-immigré

LARRANT Mylène	COCOF
LEBRECHT Anne	COCOF - Conseillère chef de service - Service des affaires socioculturelles
LEBRETON Carine	La rue ASBL
LEFEBVRE François-Xavier	APEF
LEMAIRE Amik	Centre Culturel de Jette
LEMBA Anne-Jeanne	MASUWA asbl - Centre Amani
LOECKX Pauline	IEFH - Juriste
LOSSEAU Aurélie	COCOF - Attachée - Service audiovisuel
LUALABA Anoutcha	Question santé
LUYPAERT Bernard (+1 personne)	Ourim & Toumim
MAJDOUBI Moustapha	COCOF
MAKOUDI Abdel	Théâtre VARIA
MANDANE Annick	COCOF - Conseillère chef de service ff - Service des affaires sociales
MATTHYS Laura	Jeunesses scientifiques
MAUN Dominique	COCOF - Conseillère chef de service de l'Inspection
MIEST Valérie	Interface 3
MOULIN Emilie	LaJ asbl
MPATHA Serge	ETNIK asbl
MUGANGA Alphonsine	Centre féminin d'éducation permanente
MUHIGIRWA Angèle	Forum Inter-Régional des Femmes Congolaises Centre féminin d'éducation permanente
MURET Julie	Centre Hubertine Auclert
NERENHAUSEN Christine	Quartier et Famille
NGAMOU Jojo	Zassii asbl
NOËL Virginie	Centre Culturel Omar Khayam
NOLET Laetitia	Forum Belge pour la Prévention et la Sécurité Urbaine
NOTTEBAERE Maryse	Atout projet
NOVIKOVA Marina	Maison Russe
ORBAN Emmeline	Plate-forme francophone pour le volontariat
ORTIZ Barbara	IEFH
OUADI Farida	Centre féminin d'éducation permanente
OUMAR Moussa	Synergie 14
PAJOT Clémence	Centre Hubertine Auclert - Directrice
PASTEEL Michel	IEFH - Directeur
PLAS Cécile	Service Laïque d'Aide aux Justiciables et aux Victimes BII
POLART Alice	Douzerome asbl
POLLET Cédric	COCOF - Attaché - Cellule budgétaire et administrative
PUISSANT Hamel	Centre Bruxellois d'Action interculturelle
PUNGU Gratia	SPRB
RAMAKERS Francine	Centre féminin d'éducation permanente
RAMIREZ Ronnie	ZIN TV
RUHAMYA Marie-Claire	Centre féminin d'éducation permanente
SAENZ Rocio	Hispano Belga asbl
SALEH Rezan	Association Interculturelle pour le Développement Artistique

SEPTIER Eva	Douzerome asbl
SILUE Abdoulaye	CEFAID asbl
STOKKINK Dennis	POUR LA SOLIDARITÉ - PLS
TEMSAMANI Widad	COCOF - Gradué administrative principale - Service des Ressources humaines
THIRION Alain	COCOF - Conseiller chef de service - Services initiatives - informations - documentation
TIBERGHIE Fr.	Prométhic
TUMELAIRE Virginie	Amazone asbl
VAN CAMPENHOUT Thierry	Echevin de l'Urbanisme, l'Emploi, la Formation, la Cohésion sociale et de la Participation de l'administration communale de Saint-Gilles
VAN DEN BOGAERT Jasmine	IEFH - Stagiaire
VAN DER LINDEN Alexandre	Bruxelles Ville
VAN DER LINDEN Caroline	Agence Fonds social européen
VAN HERZEELE Séverine	Service public régional de Bruxelles
VAN STECKELMAN Jessica	COCOF - Gradué administrative principale - Cohésion sociale
VANDERHAEGHEN Olivier	Commune de Molenbeek Saint-Jean
VERBEEREN Pierre	Médecins du monde
VERBRUGGEN Jean Louis	CHEFF - Fédération étudiante LGBTQI
VOSSSEN Dominique	Centre d'ici et d'ailleurs
WAUTIER Dominique	ABBET asbl
YALCIN Fatma	Maison médicale Galilée
YARANDA Marie	Centre féminin d'éducation permanente
ZÄHNER Karin	Centre familial belgo-immigré
ZIAN Khalid	COCOF - Cellule développement des compétences professionnelles

ANNEXE 2 – RÉCAPITULATIF DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

I. Union européenne

- Traité de l'Union européenne.
- Directive du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (2004/113).
- Directive du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (2006/54).
 - ➔ Interdiction des discriminations directes et indirectes, des injonctions de discriminer ainsi que du harcèlement et du harcèlement sexuel.
 - ➔ Protection des victimes en introduisant un système de sanction, un régime de charge de la preuve favorable aux victimes et en accordant un système de protection contre les rétorsions que pourraient subir les personnes qui ont déposé plainte.
 - ➔ Obligation pour chaque Etat membre d'établir un Organisme de Promotion de l'Égalité entre hommes et femmes avec trois missions essentielles : l'aide indépendante aux victimes de discrimination la possibilité de procéder à des études indépendantes et de formuler des recommandations.

II. Droit belge

- Constitution.
- Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (*M.B.*, 31 décembre 2002).
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (*M.B.*, 30 mai 2007).
 - ➔ Transposition des directives européennes pour le niveau de pouvoir fédéral.

III. Cocof

- Décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement (*M.B.*, 3 septembre 2009).
 - ➔ Transposition des directives européennes pour les compétences de la Cocof.
- Décret du 21 juin 2013 sur l'intégration de la dimension genre dans les politiques de la Cocof (gendermainstreaming).
- Protocole de collaboration du 11 juillet 2013 entre la Cocof et l'IEFH.
Considérant l'indépendance de l'Institut conformément aux directives précitées, la Cocof et l'IEFH ont convenu de collaborer dans les domaines suivants :
 - Traitement des signalements
 - Échange d'informations
 - Information et sensibilisation du public
 - Information et sensibilisation des agents de la Cocof
 - Avis et recommandations
 - Publication de rapports
 - Apport d'expertise pour le gender mainstreaming

ANNEXE 3 – « PROBLÉMATIQUE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL »



ISSN 1681-2131

Problématique de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail

Résumé d'un rapport de l'Agence



Il existe d'importantes différences sexistes dans les conditions de travail qui affectent la sécurité et la santé au travail (SST) des hommes et des femmes. La «stratégie de la Communauté européenne pour la sécurité et la santé au travail»⁽¹⁾ a posé le *mainstreaming* (intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes) ou l'intégration des considérations liées aux spécificités des sexes dans les activités de la SST comme un des objectifs. À cet effet, l'Agence a réalisé un rapport examinant les différences liées aux spécificités des sexes en matière de blessures et maladies d'origine professionnelle, de lacunes au niveau des

connaissances, ainsi que les implications visant à améliorer la prévention des risques.

Conclusions principales du rapport

- Des efforts continus sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail à la fois des femmes et des hommes.
- Les différences liées aux spécificités des sexes dans les conditions d'emploi interviennent fortement dans les conséquences sur la santé au travail liées aux différences selon le sexe. La recherche et les interventions doivent tenir compte du travail réellement effectué par les hommes et les femmes et des différences d'exposition ainsi que des conditions de travail.
- En plus de l'évaluation de l'exposition aux dangers pour les tâches réellement effectuées, il est possible d'améliorer la recherche et la surveillance en incluant systématiquement la dimension de genre dans la collecte de données et en ajustant les heures travaillées (étant donné que les femmes travaillent généralement moins d'heures que les hommes). Des méthodes épidémiologiques doivent être revues pour y chercher tout préjugé au détriment des femmes. Des indicateurs choisis dans les systèmes de contrôle, tels que le taux national d'accidents et les sondages, doivent prendre en compte les risques professionnels pour les femmes.
- Les risques professionnels encourus par les femmes en matière de sécurité et de santé ont certainement été sous-estimés et négligés, comparés aux risques pour les hommes, tant dans la recherche que dans la prévention. La priorité doit maintenant être accordée aux zones négligées quant à la recherche, à la sensibilisation et à la prévention.
- L'adoption d'une approche voulant ignorer les différences entre les hommes et les femmes dans la politique et la législation a contribué au manque d'attention et d'affectation de ressources pour les risques au travail des femmes et leur prévention. De plus, les travailleurs domestiques sont spécifiquement exclus des directives européennes en matière de sécurité et de santé (en majeure partie des femmes). Certaines femmes travaillent officieusement, notamment les épouses ou partenaires des agriculteurs, et peuvent ne pas être couvertes systématiquement par la législation. Les évaluations des effets selon le sexe doivent être effectuées sur les directives existantes et futures de SST, sur l'établissement de normes et sur les accords compensatoires.
- Bien que les évaluations des effets selon le sexe sur la législation de la SST soient nécessaires, nous en savons suffisamment sur la prévention et l'intégration de la dimension de genre dans la SST pour mettre en place dès maintenant des directives tenant davantage compte des différences entre les hommes et les femmes.

(1) «S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006», communication de la Commission européenne, COM(2002) 118 final.

- Le succès de cette nouvelle approche exige la participation de tous les travailleurs concernés et doit reposer sur une étude des situations réelles au travail.
- Il n'est pas possible de vouloir améliorer la SST des femmes sans prendre en compte tous les problèmes de discrimination au travail et dans la société. Les actions d'égalité dans l'emploi doivent inclure la SST. Les activités d'intégration de la SST dans d'autres zones politiques, notamment les initiatives de santé publique ou de responsabilité sociale des entreprises, doivent inclure une dimension de genre.
- Les femmes sont sous-représentées dans les prises de décisions sur la SST à tous les niveaux. Elles doivent être davantage impliquées, et leurs opinions, expériences, connaissances et qualifications doivent apparaître dans la formulation et la mise en œuvre des stratégies de promotion de la SST.
- Des succès ont déjà été enregistrés dans l'introduction ou le ciblage des différences entre les hommes et les femmes dans les approches de recherche, les interventions, la consultation et la prise de décisions, les outils et les actions. Les expériences existantes et les ressources doivent être partagées.
- Bien que les tendances générales dans les conditions et situations de travail des femmes soient similaires dans les États membres et les pays candidats, des différences existent çà et là à l'intérieur de ces tendances. Chaque pays se doit d'examiner ses circonstances particulières concernant les différences entre les hommes et les femmes et la SST afin de planifier des actions appropriées.
- Une approche holistique de la SST, y compris l'équilibre travail-vie privée, les questions plus larges d'organisation du travail et d'emploi, doit être adoptée pour améliorer la prévention des risques professionnels pour le bien de tous, les femmes comme les hommes.
- Les femmes ne constituent pas un groupe homogène, et toutes ne travaillent pas nécessairement à des postes traditionnellement «féminins». Il en est de même en ce qui concerne les hommes. Une approche holistique se doit de tenir compte de la diversité. Les actions visant à améliorer l'équilibre travail-vie privée doivent tenir compte des horaires de travail des femmes et des hommes et être conçues de manière à plaire à chacun.

Différentes circonstances de travail et de vie privée pour les femmes et les hommes

A cause de la ségrégation sexuelle qui sévit sur le marché du travail au sein de l'Union européenne (UE), les hommes et les femmes évoluent dans des environnements du lieu de travail différents et se trouvent confrontés à des demandes et à des «stresseurs» différents, même au sein d'un même secteur et d'un même métier. La ségrégation est forte entre les secteurs, entre les postes d'un même secteur, jusqu'à atteindre parfois les tâches pour un même poste sur un même lieu de travail. La ségrégation verticale sur les lieux de travail est également importante: les hommes ont plus de chances d'obtenir les postes importants. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel, ce qui les amène à subir une ségrégation encore plus accentuée.

D'autres différences sexistes dans les conditions de travail affectent également la SST. Ainsi, nous trouvons davantage de femmes assujetties à un travail mal payé et précaire, et cela affecte leurs conditions de travail et les risques auxquels elles s'exposent. Les femmes ont tendance à conserver le même emploi plus longtemps que les hommes et sont donc exposées à plus long terme aux risques existants. La consultation des travailleurs et la participation jouent un rôle important dans la prévention des risques. Cependant, les femmes travaillent souvent à des postes où la représentation syndicale est faible et sont moins impliquées à tous les niveaux de prise de décisions.

Les inégalités sexistes à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail peuvent influencer sur la SST des femmes, et nous trouvons de fortes relations entre des problèmes de discrimination plus larges et la santé. Les femmes se voient encore confier la majorité des travaux non payés de la maison, la prise en charge des enfants et des parents, même si par ailleurs elles travaillent à temps complet. Ces tâches s'ajoutent à leur travail quotidien et représentent une pression supplémentaire pour elles, a fortiori quand il existe une incompatibilité entre leur organisation professionnelle et leur vie privée.

ANNEXE 4 – « INTÉGRER LES QUESTIONS DE GENRE DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES »



Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques

Des efforts continus sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail à la fois des femmes et des hommes. Toutefois, l'adoption d'une approche voulant ignorer les différences entre les hommes et les femmes dans l'évaluation et la prévention des risques peut avoir pour conséquence de sous-estimer, voire même de négliger, les femmes au travail. Lorsque nous évoquons les risques au travail, nous pensons généralement aux hommes travaillant dans des secteurs à haut risque, du type sites de construction ou navires de pêche, plutôt qu'aux femmes travaillant dans le secteur des soins de santé ou de l'assistance sociale, ou encore dans de nouveaux secteurs tels que les centres d'appel. Un examen approfondi des circonstances réelles de

travail révèle qu'aussi bien les femmes que les hommes peuvent être confrontés à d'importants risques au travail. Par ailleurs, rendre le travail plus facile pour les femmes, c'est également le rendre plus facile pour les hommes. Il est par conséquent important d'intégrer les questions de genre dans les évaluations de risques au travail: quant à l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes dans la prévention des risques, elle représente désormais un objectif que poursuit la Communauté européenne (*). Le tableau ci-dessous indique quelques exemples de dangers et de risques dans les secteurs de travail principalement dominés par les femmes.

Exemples de dangers et de risques dans les secteurs de travail principalement dominés par les femmes

Secteur d'activité	Les facteurs de risques et les problèmes de santé couvrant les domaines suivants			
	Biologique	Physique	Chimique	Psychosocial
Soins	Maladies infectieuses, notamment par le sang, respiratoires, etc.	Manutention manuelle et positions difficiles; radiation ionisante	Agents nettoyants, stérilisants et désinfectants; drogues; gaz anesthésiques	«Travail à forte exigence émotionnelle»; travail par équipe et de nuit; violence chez les clients et le public
Crèches et maternelles	Maladies infectieuses, notamment respiratoires	Manutention manuelle et positions difficiles		«Travail à forte exigence émotionnelle»
Nettoyage	Maladies infectieuses; dermatite	Manutention manuelle, positions difficiles; glissades et chutes; mats humides	Agents nettoyants	Travail en dehors des heures normales; violence, par exemple en cas de travail seul ou tardif
Production alimentaire	Maladies infectieuses, notamment transmises par les animaux, les moisissures, les spores, la poussière organique	Mouvements répétitifs, notamment dans les travaux d'emballage ou les abattoirs; blessures par couteau; températures froides; bruit	Résidus de pesticides; agents stérilisants; épices et additifs sensibilisants	Stress associé au travail répétitif sur des chaînes d'assemblage
Restauration	Dermatite	Manutention manuelle; coupes répétitives; coupures par couteau et brûlures; glissades et chutes; chaleur; agents nettoyants	Respiration de la fumée; agents nettoyants	Stress dû à un travail agité, au contact avec le public, à la violence et au harcèlement
Textiles et vêtements	Poussières organiques	Bruit; mouvements répétitifs et positions gênantes; blessures par aiguille	T teintures et autres produits chimiques dont le formaldéhyde pour les tissus sans repassage et les dissolvants pour enlever les taches; poussière	Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage
Blanchisseries	Lingés infectés, notamment dans les hôpitaux	Manutention manuelle et positions difficiles; chaleur	Désinfectants pour nettoyage à sec	Stress associé à un travail répétitif et rapide
Céramique		Mouvements répétitifs; manutention manuelle	Poussières d'émail, de plomb et de quartz	Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage
Fabrication «légers»		Mouvements répétitifs, notamment dans les chaînes d'assemblage; positions gênantes; manutention manuelle	Produits chimiques dans la microélectronique	Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage
Centres d'appel		Problèmes de voix pour conversation incessante; positions gênantes; position assise excessive	Mauvaise qualité de l'air intérieur	Stress dû au contact avec les clients, au rythme de travail et au travail répétitif
Éducation	Maladies infectieuses, notamment respiratoires, rougeole	Position debout prolongée; problèmes de voix	Mauvaise qualité de l'air intérieur	«Travail à forte exigence émotionnelle»; violence
Coiffure		Positions difficiles, mouvements répétitifs, position debout prolongée; mats humides; coupures	Pulvérisateurs chimiques, teintures, etc.	Stress associé aux contacts avec les clients; rythme de travail rapide
Tâches de bureau		Mouvements répétitifs, positions gênantes, douleur du dos consécutive à la position assise	Mauvaise qualité de l'air intérieur; émanations du photocopieur	Stress dû au manque de contrôle sur le travail, interruptions fréquentes, travail monotone
Agriculture	Maladies infectieuses, notamment transmises par les animaux, les moisissures, les spores, la poussière organique	Manutention manuelle et positions difficiles; équipement de travail et vêtements de protection inadéquats; conditions chaudes, froides, humides	Pesticides	

(*) «S'adapter aux changements du travail et de la société: une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006», communication de la Commission européenne, COM(2002) 118 final.

ANNEXE 5 – « LA DISCRIMINATION S'ARRÊTE ICI »

Le respect commence ici!

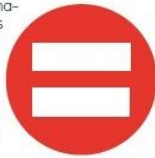
Les droits des Bruxellois francophones au cœur du dispositif.

La Commission communautaire française (Cocof) gère des matières liées de près au quotidien des habitants francophones de Bruxelles. Son engagement en faveur de l'égalité des chances est donc essentiel, que ce soit en matière de formation professionnelle, d'aide aux personnes handicapées, de santé, de cohésion sociale, d'infrastructures sportives, de culture, etc.

Pour lutter contre la discrimination et développer des outils préventifs à disposition de ses agent-e-s, la Cocof a signé des protocoles de collaboration avec le Centre Interfédéral pour l'égalité des chances et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'objectif de ces protocoles est de promouvoir l'égalité au sein des secteurs subsidiés par la Cocof.

Ils visent à appliquer le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le décret relatif à l'intégration de la dimension de genre.



ANNEXE 6 – LA CHECK-LIST DE GENRE

La check-list de genre

Quelques conseils pour intégrer le gender mainstreaming dans la communication

TRUCS ET ASTUCES POUR LES COMMUNICATEURS

Le message

- ☑ Communiquez toujours avec respect. Vous pouvez évidemment utiliser l'humour... tant qu'il n'est pas blessant ou qu'il ne renforce pas les stéréotypes.
- ☑ Regardez votre message d'un autre point de vue et faites le relire par une personne de l'autre sexe. Les femmes et les hommes ont souvent une approche différente de la communication et prêtent attention à d'autres détails.

Avec l'agence de communication

- ☑ Essayez toujours d'intégrer un aspect de la problématique de genre dans votre projet de communication. Consultez pour cela des études ou des statistiques « genrées », ou menez votre propre enquête. Essayez, lorsque c'est possible, d'intégrer des informations ou des statistiques « genrées » dans votre communication.
- ☑ Mentionnez explicitement les éventuelles problématiques de genre dans votre cahier des charges.
- ☑ Utilisez des critères sexués pour effectuer vos prétests et pour mesurer l'impact de vos campagnes.

Votre campagne a-t-elle été vue
par autant de femmes que d'hommes ?
Les images utilisées véhiculent-elles des stéréotypes ? ...

- ☑ Vérifiez que les jurys chargés de choisir des agences, des projets ou des campagnes sont bien composés paritairement d'hommes et de femmes.

Les événements et conférences

- ☑ Tenez compte d'une représentation équitable entre hommes et femmes.
- ☑ Citez les orateurs sans omettre leur prénom, ainsi que leur fonction complète.
Pensez également à placer parfois des hommes à l'accueil.
- ☑ Lors des débats, pensez à donner autant la parole aux femmes qu'aux hommes.
- ☑ Planifiez votre événement à des horaires conciliables avec une vie de famille.

Les experts et expertes

- ☑ Lors de vos conférences, faites appel à des experts et des expertes. Le site vegastar.be propose une base de données d'expertes dans tous les domaines.
- ☑ Évitez les stéréotypes quand vous choisissez un expert ou une experte.

Choisissez de temps à autre une femme qui occupe une fonction dirigeante et un homme dans un rôle de soutien.

Les images et les illustrations

- ☑ Illustrez la diversité (genre, âge, origine, handicap, ...).
- ☑ Eloignez-vous des rôles stéréotypés tels que le papa maladroit ou la jolie secrétaire.
Ne tombez pas non plus dans l'excès inverse : en représentant un homme en tant qu'homme de ménage parfait, vous pouvez renforcer le stéréotype de la femme au foyer.
- ☑ Évitez les vêtements stéréotypés, sexistes ou qui n'ont aucun rapport avec le message que vous voulez faire passer.

Pas de femme en bikini pour une affiche sur la sécurité routière donc !

- ☑ N'utilisez pas d'images dégradantes, provocantes ou choquantes.
- ☑ Vérifiez la posture des personnes illustrées : évitez les poses supérieures, soumises ou provocantes.

Les couleurs

- ☑ Évitez les clichés : pas de rose pastel pour les filles ou de bleu pour les garçons.

Féminisation des textes

- ☑ Un décret de la Communauté française impose de mentionner les professions, titres, grades et fonctions dans les deux genres, même si le nom d'une profession est peu utilisé, par exemple « plombier/plombière ».

Si cela nuit à la lisibilité du texte, vous pouvez utiliser quelques petites astuces pour contourner le problème :

- ☑ Utilisez des tournures génériques (« la direction » à la place de « les directeurs ») ou neutres (remplacez par exemple « Vous serez contacté » par « Nous vous contacterons »).
- ☑ Utilisez l'infinif (par exemple « avoir 18 ans » au lieu de « le candidat doit être âgé de 18 ans »).
- ☑ N'utilisez pas des parenthèses (par exemple « agent(e) ») : cette mise en forme suggère que le féminin est secondaire en importance.
- ☑ Évitez les expressions sexistes qui sont entrées dans le langage courant (par exemple : le panier de la ménagère, la fée du logis, ...).

Pour plus de détails à propos du gender mainstreaming, vous pouvez consulter la COMM Collection n°25 Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale (parue en octobre 2013) via www.fedweb.belgium.be.

Quatrième de couverture