



PB-PP | B-BC18851  
BELGIE(N)-BELGIQUE

# L'ESSOR

Premier trimestre 2016 n°75

de L'INTERFÉD

La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

Editeur responsable : Eric Mikolajczak, rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur



## L'ISP au féminin



Pop up 2015 © Françoise Robert

# Sommaire

## L'ISP au féminin

Éditorial	2
Introduction Sur le fil	4
Femmes et travail : une histoire complexe	7
Stéréotype, toi-même !	11
L'irréversible accroissement du taux d'activité des femmes	14
Mesures d'austérité : les femmes en ont assez !	18
Les femmes ont-elles (vraiment) droit au chômage ?	20
Décret mixité : présentation générale	23
Féminisation de l'emploi : données sur les travailleurs du secteur CISP	26
Regards croisés de centres de formation qui ont pris le parti d'organiser des formations exclusivement féminines	29
Femmes et électricité, le courant est passé	32
Pour aller plus loin	35



Le numéro 76 sortira en juin 2016

Son thème : les CISP et l'éducation citoyenne

Contact : Véronique KINET 081/74.32.00

E-mail : secretariat@interfedeb.be

Début janvier, interpellé à la Chambre sur les agressions sexuelles contre des femmes commises à Cologne la nuit du Nouvel An, le ministre de l'Intérieur Jan Jambon a expliqué qu'un chapitre du dernier plan fédéral de sécurité est voué explicitement à « *la protection de l'intégrité personnelle* ». Dans la foulée, il a lancé : « *L'égalité hommes femmes fait partie de nos valeurs fondamentales. Personne ne pourra la remettre en cause, ni ceux qui sont nés dans le pays, ni ceux venus y trouver refuge* ».

Faut-il rire ou pleurer de ce type de déclaration ? Ce principe ne semblait pas le préoccuper un an plus tôt, en janvier 2015, lorsque le gouvernement fédéral décidait de prendre des mesures en matière de chômage dont l'impact est désastreux pour les femmes.

Des politiques sérieuses et efficaces en matière d'égalité hommes femmes doivent être prises avec vigueur. On pense ici à la loi dite « *gender mainstreaming*<sup>1</sup> », adoptée en 2007, qui n'est toujours pas d'application au fédéral. Si elle était effective, le gouvernement fédéral n'aurait sans doute pas pu faire passer sa dernière réforme sur les allocations de chômage...

L'emploi valide et renforce les inégalités du genre. En Belgique, comme dans toute l'Europe d'ailleurs, les femmes s'orientent en matière d'emploi vers un petit nombre de filières.

L'égalité entre hommes et femmes est loin d'être une réalité en Belgique dans le

<sup>1</sup> Loi Gender mainstreaming : le 12 janvier 2007, la Belgique a adopté une loi ayant pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques définies au niveau fédéral belge.

# EDITORIAL

monde du travail, c'est un constat malheureusement indiscutable. Faut-il rappeler qu'alors que les femmes détiennent 60% des diplômes universitaires, elles ne sont que 6% à occuper des postes de direction, tandis que leur salaire reste inférieur à celui des hommes de 10% ou qu'au jour de la pension, elles toucheront un tiers de moins ? Faut-il encore dénoncer que 49% d'entre elles occupent des temps partiels contre 10% des hommes ?<sup>2</sup>

L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes reste aujourd'hui supérieur à 10%. Cet écart s'est certes encore réduit quantitativement ces dernières années, on pourrait s'en réjouir. Mais, hélas, il n'y a là qu'une avancée de pure forme. Les femmes n'ont pas gagné du terrain, c'est plutôt les hommes qui en ont perdu : les secteurs industriels où ces derniers sont majoritaires ont massivement licencié, alors que le secteur des services, moins touché, représente un gros volume d'emploi. Pour bien des femmes, accepter un emploi précaire, un emploi à temps partiel, ou une filière mal payée tient plus de la résignation aux expédients accessibles que du projet de vie.

Un exemple éclairant est celui du secteur des services aux personnes. Les activités de soins ou dites « de proximité » sont historiquement occupées par des femmes, aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. Bien qu'elles soient essentielles, ces activités restent peu valorisées et, de surcroît, relativement mal rémunérées selon les secteurs. On est ici confronté à des croyances selon lesquelles les femmes seraient plus aptes à l'aide ou l'éducation...

La totalité du monde du travail est structurée par une division sexuée à laquelle le monde de la formation professionnelle est confronté. Elle se fait sur deux axes : un axe horizontal et un axe vertical. La ségrégation horizontale du travail repose sur l'idée que les métiers auraient un sexe : il y aurait des métiers mâles et des métiers femelles. Cette ségrégation semble bien difficile à combattre. Par exemple, la pénurie de main-d'œuvre dans la construction ne provoque pas l'embauche de femmes, ni même la mise en place de politiques générales de formation. La ségrégation verticale est aussi appelée de façon plus imagée, de « phénomène du plafond de verre ». Invisibles, les femmes s'y cogneraient lorsqu'elles souhaitent évoluer dans le monde de l'entreprise : plus on monte dans la hiérarchie, moins elles sont présentes.

Les centres CISP connaissent bien les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes en formation.

Ils doivent y être attentifs, car elles ont un impact sur leurs parcours d'insertion.

C'est au quotidien que les CISP accompagnent celles qui doivent faire face. Et le font. Tant bien que mal. Alors que l'égalité du genre apparaît à beaucoup comme un combat dépassé ou secondaire, alors que les déterminismes sociaux sont toujours à l'œuvre et que l'émancipation sociale ne va pas de soi, le secteur de l'ISP doit contribuer à construire une société plus juste qui passe aussi par l'égalité du genre. Les mécanismes contribuant aux discriminations étant bien souvent inconscients, le seul fait de faciliter leur prise de conscience devient déjà porteur de changement.

Dans leur recherche d'emploi, il importe de développer des outils pour que les femmes – au même titre que les hommes – opèrent des choix en connaissance de cause et se défendent face aux inégalités.

D'une façon générale, il s'agit d'élargir les champs des possibles. Comme vous pourrez le lire à travers les articles du dossier de ce numéro de l'Essor, c'est en discutant avec les publics en formation, en les confrontant aux effets des inégalités, en démontant les stéréotypes que nous pourrions amorcer des changements plus fondamentaux.

Simone de Beauvoir, théoricienne majeure du féminisme, militante au sein du mouvement de libération des femmes, écrivait dès 1949, dans « Le Deuxième Sexe, tome II » que « *La femme libre est seulement en train de naître* ». Elle y ajoutait dans la même célèbre publication : « *C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète* ».

Gageons que notre secteur saura clairement s'engager pour contribuer à cette libération... ●●●●●

Jean-Luc VRANCKEN,  
Président de l'Interfédé

<sup>2</sup> Voir l'article page 26 Données sur les travailleurs du secteur CISP et l'encadré en page 6 Données sur les stagiaires du secteur CISP.



# Introduction

## Sur le fil

« Les femmes font face à des enjeux, des épreuves, des passages, des combats, en lien avec leur identité de femme. La revendication pour l'égalité des droits entre hommes et femmes n'est pas neuve. On pourrait dire que toutes les civilisations, à toutes les époques qui ont marqué leur existence, ont connu des individus isolés – des femmes et des hommes – qui dénonçaient ces inégalités<sup>1</sup> ».

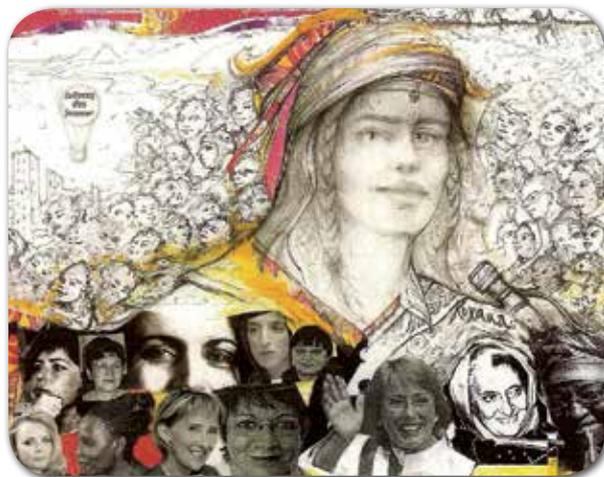
**E**n matière d'emploi, il subsiste encore des inégalités. De tous temps, les femmes ont toujours travaillé. Mais force est de constater qu'aujourd'hui, elles sont plus que les hommes les victimes du sous-emploi et de la répartition sexiste du travail, cantonnées dans des emplois à temps partiel, le travail intérimaire, un statut social bancal, du travail à horaire décalé, des salaires insuffisants. Cet état de fait chronique empêche une majorité d'entre elles de trouver un emploi de qualité.

Dans ce monde inégalitaire, la précarité est le quotidien. À l'occasion d'une étude réalisée en 2010<sup>2</sup>, la Fédération des CPAS montre que le taux de risque de pauvreté par genre est, de manière générale, que ce soit en Belgique ou ailleurs, beaucoup plus présent chez les femmes que chez les hommes. Mais si ce schéma est vrai partout en Europe, cette réalité est encore plus accentuée en Région wallonne.

Quelle que soit la situation géographique, en Europe, le taux de risque de pauvreté de la femme pris en général est toujours supérieur à celui des hommes. Pour les premières, il est de 15% alors que pour les seconds il est de 12%. Pour ce qui est de la Région wallonne, le risque de pauvreté des femmes est de 19,9%, celui des hommes de 17,7%. On retrouve au niveau des CPAS cette même répartition entre genres. La radioscopie 2008 des politiques d'insertion montre en effet que 58,3% des bénéficiaires sont des femmes. Les femmes sont sur le fil de la précarité.

Les facteurs de risques identifiés dans l'étude sont liés au statut (chômage, pension, inactivité, travail à temps partiel). Par ailleurs, les femmes sont souvent en charge d'une famille monoparentale composée en moyenne de deux enfants en bas âge. Elles rencontrent des problèmes de santé, de logement, de garde d'enfants. Leur entourage est réduit, elles font partie de celles et ceux dont le niveau de scolarité est faible. Elles acceptent n'importe quel travail (temps partiel pour échapper à la pauvreté, travail informel) et de ce fait se précarisent davantage. Elles ont un âge moyen de 35 ans et sont de nationalité belge. Leur situation de pauvreté n'est pas toujours clairement identifiée.

Ce sont certaines d'entre elles que nous retrouvons comme bénéficiaires des actions des centres de formation CISP qui ont fait le choix d'organiser des formations réservées aux femmes, que ce soit à travers des filières de formation « classiques »



© Roxana Alvarado, Collectif des femmes

ou traditionnellement réservées aux hommes. L'objectif poursuivi est de développer des alternatives pour lutter contre des déterminismes : la place assignée aux femmes par la société, l'appartenance culturelle, les conditions sociales, le genre, le sexe. Pour ce faire, les centres mettent en œuvre des approches et pédagogies spécifiques centrées notamment sur le groupe et la solidarité. Les statistiques dont nous disposons pour notre secteur mettent en évidence leur distribution dans les familles de filières.

L'histoire du rapport au travail est celle d'un combat pour plus de dignité et de respect. Les témoignages et analyses des mouvements associatifs « femmes » nous éclairent sur l'impact des mesures socio-économiques (emploi et sécurité sociale). Les mesures d'austérité (restrictions des droits au chômage, définition plus sévère de l'emploi « convenable », allongement des carrières professionnelles, coupes dans la Sécurité sociale, affaiblissement des services publics) frappent impitoyablement les femmes, creusent les écarts, ne les épargnent pas. Elles touchent inexorablement celles qui sont déjà fragilisées du fait de leur statut de femme.

1 Lutttes de femmes, collection mobilisations sociales (comme issues possibles aux injustices), CDGAI, 2011.

2 R. Cherenti, Mesure anthropométrique de l'Homme le plus pauvre de Wallonie, Fédération des CPAS, UVCW, janvier 2010. Contacter l'auteur: rch@uvcw.be <http://www.uvcw.be/espaces/cpas/174.cfm>

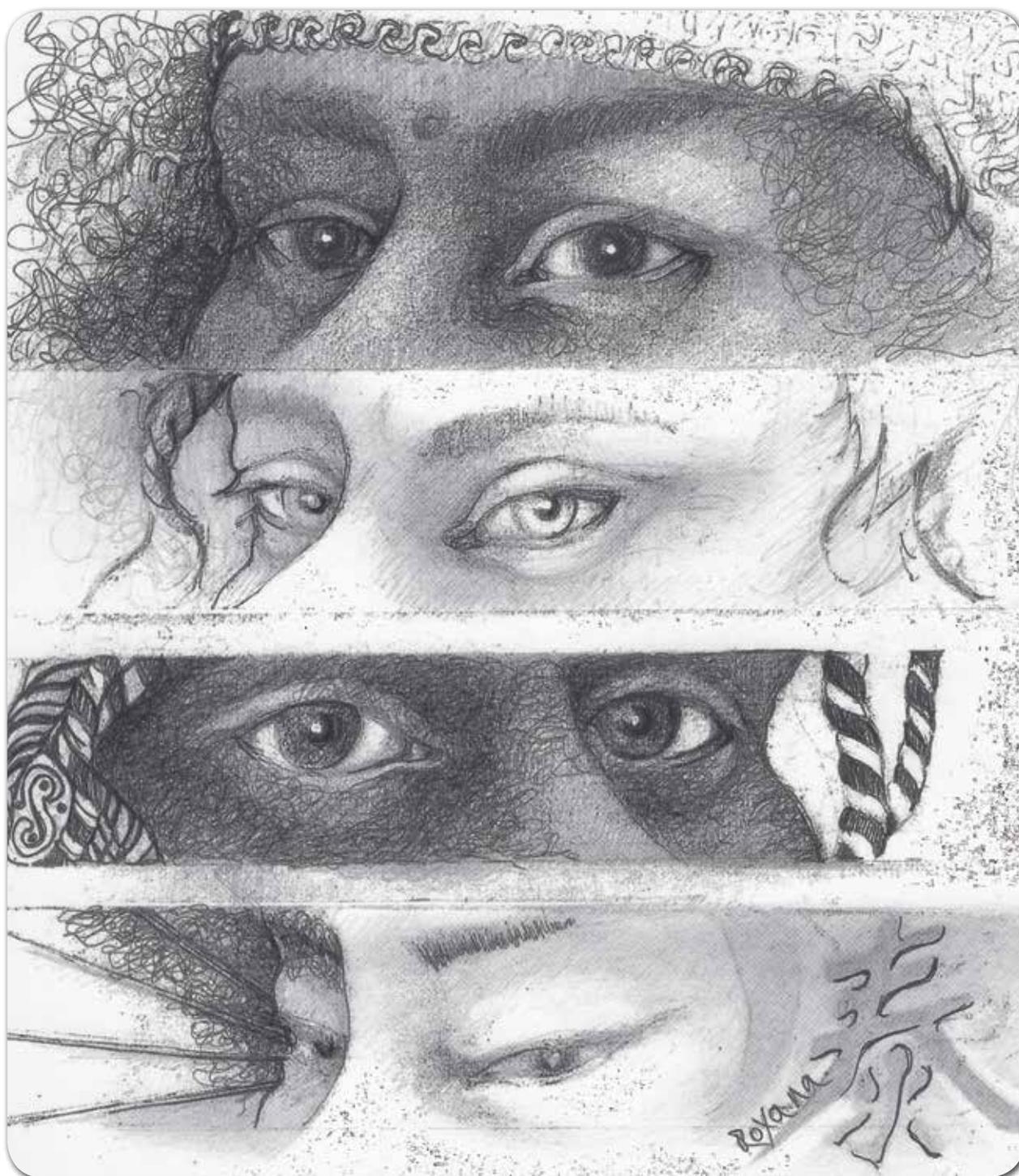
Pour lutter contre les discriminations faites aux femmes ou les stéréotypes sexistes qui subsistent dans tous les domaines, la Wallonie a formulé un plan d'action<sup>3</sup> dans lequel est intégré le décret mixité. Ce dernier tend à introduire plus d'égalité. Utopie ou réalité ?

« Les besoins du quotidien, l'économie de soins, le lien social, parce qu'ils sont de plus en plus menacés du fait de la crise, retrouvent une importance oubliée. Il y a une réelle opportunité pour que ces préoccupations – qui sont encore aujourd'hui trop souvent celles des femmes mais qui doivent devenir celles de tous – deviennent une raison majeure de se mobiliser.<sup>4</sup> »

Se mobiliser pour moins d'austérité, dénoncer les inégalités, construire une société qui intègre de nouveaux fondamentaux, rompre les déterminismes... place aux femmes, à celles qui au quotidien sont sur le fil ! ●●●●●

Véronique DUPONT,  
Rédactrice en chef de l'Essor,  
pour le Comité de rédaction de l'Essor

3 [http://socialsante.wallonie.be/sites/default/files/2014\\_publication\\_Decret%20mixite\\_0.pdf](http://socialsante.wallonie.be/sites/default/files/2014_publication_Decret%20mixite_0.pdf)  
4 [http://cadtm.org/IMG/pdf/impact\\_austerit-\\_sur\\_les\\_femmes.pdf](http://cadtm.org/IMG/pdf/impact_austerit-_sur_les_femmes.pdf), Femmes et austérité, Christine Marty, novembre 2011.



© Roxana Alvarado, Collectif des femmes



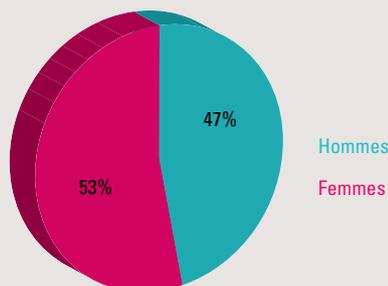
## Féminisation de l'emploi : données sur les stagiaires du secteur CISP

### 1. Nombre de stagiaires

Durant l'année 2014, les centres CISP ont accueilli 16.650 stagiaires. Les stagiaires sont des femmes à concurrence de 53%.

Si nous comparons cette distribution à celle établie pour l'ensemble de la Wallonie<sup>1</sup> où la demande d'emploi concerne 48% des femmes et 52% des hommes, le secteur accueille une part plus importante de femmes que la demande d'emploi.

Distribution des stagiaires (en %)

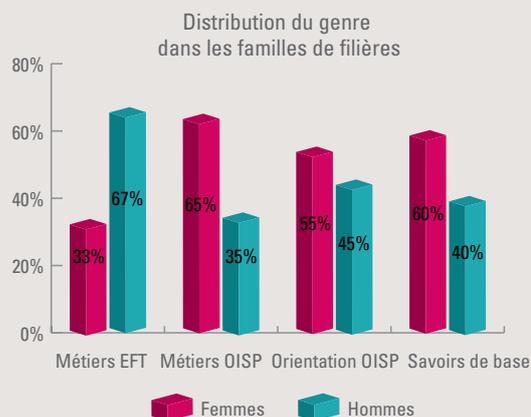


### 2. Distribution dans les familles de filières

Le graphe ci-dessous reflète la forte disparité de distribution du genre entre les EFT et les OISP : les EFT sont majoritairement fréquentées par les hommes, les OISP par les femmes.

Dans les OISP, la présence féminine est d'autant plus marquée dans les filières métiers que les hommes peuvent trouver une alternative dans les formations métiers dispensées en EFT.

Dans les 3 familles de métiers représentées en OISP, la représentation féminine est supérieure à leur présence dans l'ensemble du secteur (53%).

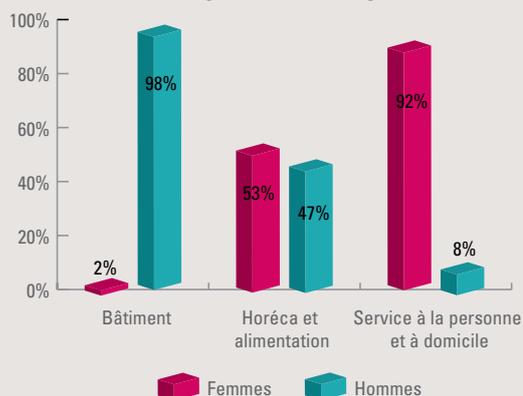


### 3. Distribution dans 3 catégories de métiers

Si on s'attache à observer 3 catégories de métiers : " Bâtiment ", " Horeca et alimentation " et " Services à la personne et à domicile ", on constate que la distribution du genre (reprise ci-après) confirme les grands stéréotypes : les formations dans le " Bâtiment " sont suivies quasi exclusivement par des hommes, celles des " Services à la personne et à domicile " par des femmes. La représentation des genres dans les formations liées aux métiers de bouche est, quant à elle, plus équilibrée.

Diverses hypothèses peuvent être posées par rapport à ces constats : la pénibilité reconnue de certains métiers qui oriente plus les femmes vers d'autres métiers même si, la présence significative des femmes dans les métiers de l'" Horeca ", reconnu pour leur pénibilité notamment au niveau des horaires, ne plaide pas en faveur de cette hypothèse ; l'orientation plus importante des hommes vers des métiers porteurs sachant qu'un certain nombre de métiers du bâtiment sont considérés comme des fonctions critiques, des métiers en demande, des métiers d'avenir ou comme des métiers en pénurie<sup>2 3</sup> (mais certains métiers des services à la personne et de l'Horeca étant dans la même situation, l'hypothèse est quelque peu ébranlée et demanderait à ce qu'une étude qualitative sur les motifs de ces choix de formation soit menée).

Distribution du genre dans 3 catégories de métier



Huguette BROHEE,  
Chargée d'études à l'Interfédé

1 Source : Site [www.leforem.be](http://www.leforem.be) ; chiffres et analyses ; la demande d'emploi en novembre 2014.

2 Source : [www.leforem.be](http://www.leforem.be) ; chiffres et analyses du marché de l'emploi ; métiers et secteurs d'activité.

3 Source : <http://metiers.siep.be/> ; les métiers en pénurie.

### Précautions de lecture :

Les chiffres et graphes repris ci-avant sont produits sur base des annexes 3 des rapports d'activités des centres CISP. Sont reprises les données de tous les centres agréés par la Région wallonne pour les activités effectuées dans le cadre de leur agrément CISP ; les autres activités n'y sont pas incluses (par exemple l'Education permanente ou les appels à projets).

Les chiffres et graphes sont établis sur base des contenus reçus ; les résultats sont établis au 31 décembre de 2014. Pour une facilité de lecture et vu leur faible impact sur les résultats, les données inconnues n'ont pas été intégrées ; cela concerne 12 personnes soit 0,07% des stagiaires accueillis.

Les données produites pour cet article n'ont pas été validées par le CA de l'Interfédé, cependant leur contenu ne présente pas de valeur stratégique et/ou politique sensible.

# Femmes et travail : une histoire complexe

Les relations entre les femmes et le travail ont toujours été complexes. Même si les femmes ont toujours travaillé, la place qu'elles occupent dans la sphère professionnelle a souvent été mise en question comme en témoignent les nombreux débats qui marquent la première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle.

## Des avancées et des crises

Pourtant **des avancées significatives** sont obtenues avec, par exemple, la loi du 10 mars 1900 qui autorise la femme à conclure un contrat de travail et à percevoir son salaire ou la loi du 3 mai 1910 qui donne aux femmes le droit de vote lors des élections des Conseils de prud'hommes. Elles pénètrent également lentement mais sûrement, malgré de nombreuses embûches, dans le monde politique avec l'obtention du droit de vote aux élections communales en 1921. Paradoxalement elles avaient déjà le droit d'être éligibles au Parlement alors qu'elles n'avaient pas le droit de vote aux élections législatives !

Mais les décennies qui suivent sont ponctuées par **de nombreuses crises touchant particulièrement les travailleuses** qui doivent se battre pour défendre leurs droits menacés<sup>1</sup>.

Après la Seconde Guerre mondiale, le droit pour les femmes de travailler commence à être admis même si la conception du rôle de la femme s'apparente encore dans les mentalités à la vision de la mère au foyer. La Sécurité sociale mise en place en 1944 se construit d'ailleurs encore sur un modèle familial classique et dans les assurances sociales les distinctions entre un homme chef de ménage et une femme chef de ménage discriminent cette dernière.

Tandis que les femmes acquièrent de nouveaux droits politiques avec l'obtention du droit de vote aux élections législatives en 1948<sup>2</sup>, de nouvelles professions s'ouvrent à elles dans le secteur tertiaire. Mais même si le taux d'activité des femmes augmente, elles sont cependant **orientées principalement vers des métiers typiquement féminins** et occupent majoritairement sur le marché du travail des emplois sans qualification, sans stabilité, sans grande possibilité de promotion et à bas salaire. Certains contrats de travail exigent en outre la démission de la travailleuse en cas de mariage ou de grossesse.

## « À travail égal, salaire égal »

Dans les années 1960, **un événement majeur** va toutefois remettre au cœur du débat le travail des femmes et la question de l'égalité salariale. Le 16 février 1966, 3.000 ouvrières de la Fabrique Nationale (FN) d'armes de Herstal se mettent en grève et réclament, au nom du principe « **À travail égal, salaire égal** » promulgué par le Traité de Rome de 1957, de

meilleurs salaires. Leur combat, mené durant 12 semaines, dépasse la simple revendication salariale : il devient celui de l'égalité, « de la promotion de la femme » et s'inscrit dans l'histoire du mouvement de l'émancipation des femmes en Belgique<sup>3</sup>.

À la suite de la grève, plusieurs mesures légales introduisent des **réformes dans le monde du travail**. Ainsi, l'arrêté royal du 24 octobre 1967 permet d'ester en justice pour obtenir l'égalité de rémunération. En 1969, la loi du 19 novembre interdit le licenciement des femmes pour cause de grossesse et de mariage. D'autres textes législatifs protègent les femmes contre le licenciement pendant leur congé de maternité (1971) tandis que la réglementation du chômage adopte le principe de l'égalité de traitement en introduisant des catégories neutres sexuellement. Afin d'étudier les questions relatives au travail des femmes, la Commission du Travail des Femmes est mise en place au sein du Ministère du Travail et de l'Emploi en 1975.

## Luttes féminines coordonnées

Autre conséquence d'importance, la constitution, à Bruxelles le 21 avril 1966, du comité *À travail égal, salaire égal*, dont l'objectif est de **continuer la lutte commencée sur le terrain** à la FN. Ce comité qui se veut «apolitique» et ouvert à toutes les opinions philosophiques, cherche à créer un mouvement de protestation rassemblant aussi bien les organisations sociales que les femmes non organisées. **Si, dans un premier temps, le comité se préoccupe de la question de l'égalité des rémunérations, très vite, il élargit le débat aux autres discriminations que subissent les femmes de par leur sexe dans la société** : la formation traditionnelle des filles, les carrières professionnelles limitées, le poids de la deuxième journée de travail dévolue aux femmes. Il se penche également sur la place de la femme dans les mondes politique, économique et social où l'égalité est loin d'être de mise.

1 Cf. article « *L'irréversible accroissement du taux d'activité des femmes* » d'Hedwige-Pouillet en page 14 de cet Essor.

2 COENEN, M.-Th., De l'égalité à la parité. Le difficile accès des femmes à la citoyenneté, Bruxelles, Labor, 1999.

3 COENEN, M.-T., La grève des femmes de la FN en 1966. Une première en Europe, Bruxelles, POL-HIS, 1991.



Grève des femmes de la FN © Carhop, Fonds La Cité

Mais le retour de la crise à la suite du choc pétrolier de 1974 sonne pour les femmes **l'ère de nouvelles attaques** contre lesquelles elles font front à travers une série de luttes. Ce sont, par exemple, en 1975, les ouvrières de l'ANIC, une entreprise de nettoyage à Louvain-la-Neuve qui licencient leur patron et créent une coopérative : Le Balai libéré. En 1978, les travailleuses de Salik à Quaregnon occupent l'usine de fabrication de jeans et créent une coopérative pour sauver leur emploi alors que la même année est publiée la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes !

### Des mesures gouvernementales sexuées

Premières victimes des licenciements et accusées de profiter du système du chômage, les femmes sont une nouvelle fois pénalisées en 1980 par l'introduction dans la réglementation de chômage du statut de cohabitant. **Cette mesure, apparemment neutre sexuellement, touche principalement les femmes** et provoque la colère des associations féministes et des syndicats qui créent le Comité de Liaison des femmes, véritable groupe de pression chargé de déposer ou de soutenir des plaintes pour l'égalité de traitement.

Les mobilisations de femmes se succèdent au sein d'une coordination créée en 1980, **« Femmes contre la crise », qui organise plusieurs manifestations** en 1982, 1983, 1984 afin de dénoncer les conséquences de la crise sur l'emploi des femmes. Afin d'échapper au chômage, de nombreuses femmes s'engagent de manière involontaire dans le temps partiel soutenu par le gouvernement qui prévoit par l'arrêté royal du 22 mars 1982 l'octroi d'un complément de chômage. Mais, alors que de nombreux secteurs d'activités (cf. le nettoyage) privilégient le temps partiel et instaurent la flexibilité, la législation en matière de complément chômage accordé aux travailleurs/euses se voit progressivement détricotée, entraînant la précarité de nombreuses travailleuses.

La grève menée par les travailleuses de Bekaert-Cockerill en 1982 est l'exemple de **l'imposition du temps partiel qui est faite aux femmes**. Alors que patronat et syndicats s'entendent pour proposer aux femmes de réduire leur temps de travail, ces dernières s'opposant à la décision arrêtent le travail et 13 d'entre elles sont licenciées. Elles seront remplacées par des ouvriers qui pour le même travail reçoivent un salaire plus élevé.

On assiste également au **développement du travail atypique**<sup>4</sup> qui touche majoritairement les femmes et les jeunes<sup>5</sup>. Quant aux mesures favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie privée (congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour assistance médicale), elles sont majoritairement utilisées par **les femmes maintenues dans la vision classique des rôles masculins et féminins**. Elles servent également à pallier le manque d'équipements et de services collectifs qui oblige les familles à maintenir ces services dans la sphère privée.

Une autre mesure frappant les femmes concerne l'âge de la pension qui, en 1997, est progressivement reculé pour les femmes passant de 60 à 65 ans en 2009. Mais les femmes travaillant dans des secteurs d'activités aux rémunérations moins élevées que celles des hommes, souvent à temps partiel, interrompant leur carrière pour raisons familiales voient leur pension rabotée. Les pensions féminines enregistrent un écart de 31% par rapport aux pensions masculines.

## Nouvelles atteintes au droit des femmes

Aujourd'hui, **les nouvelles mesures d'austérité** comme la dégressivité des allocations de chômage en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012, les nouvelles règles en matière d'Allocation de Garantie de Revenus (AGR), la limitation dans le temps des allocations d'insertion, le renforcement de la flexibilité, la suppression de l'indemnisation et de l'assimilation du crédit-temps sans motif, la nouvelle réforme des pensions... **sont autant d'atteintes au droit des femmes au travail.**

4 Le travail atypique peut résulter de situations choisies, comme dans le cas du temps partiel volontaire, ou de situations subies, comme dans toutes les autres situations (emploi à durée déterminée, à temps partiel contraint, sous contrat intérimaire, sous programmes de résorption du chômage, etc.).

5 VANDRAMIN, P., Le travail atypique. Résultats d'enquête. Enquête réalisée à la demande et en collaboration avec le Service syndical des femmes de la CSC, FTU, Namur, 2001 et VALENDUC G., les femmes et l'emploi atypique, Femmes CSC, Bruxelles et FTU, Namur, 2012.



Manifestation des femmes contre la crise, Bruxelles, 4 mars 1984  
(© Coll. Carhop)



Marche mondiale des femmes 2010 © Françoise Robert

L'histoire sociale nous rappelle que si le 20<sup>ème</sup> siècle a connu des avancées significatives dans le combat des femmes pour leur émancipation et leur accès à la vie professionnelle dans des conditions plus dignes et plus égalitaires par rapport à leurs homologues masculins, ce combat a souvent été féroce et s'est heurté à de **nombreuses résistances émanant des milieux politiques, patronaux et même syndicaux**. Une fois de plus, les femmes ont compris que leurs revendications ne seraient acceptées que si elles les portaient elles-mêmes.

En 2016, il est de plus en plus évident que **rien n'est définitivement acquis** et que des victoires qui pouvaient paraître définitives peuvent être remises en cause lorsque les conditions économiques deviennent perturbées et que les crises s'enchaînent sans grand espoir de retrouver à brève échéance la stabilité, la croissance et le plein emploi. ●●●●●

Florence LORIAUX,  
Historienne (Carhop)



## Des ALE aux titres-services

Le secteur des titres-services occupe aujourd'hui 120.000 personnes en Belgique dont 40.000 en Wallonie.

Les activités menées dans le cadre de ce système sont variées allant du nettoyage chez les particuliers, au repassage via centrales de repassage.

En 1987, à l'initiative du ministre de l'Emploi Michel Hansenne (PSC), des agences locales pour l'emploi (ALE) voient le jour. Prenant différentes formes juridiques (intérim, ALE, sociétés commerciales, CPAS, communes, entreprises d'insertion...), leur objectif est de **permettre un retour au travail de travailleurs jugés inemployables du fait d'un chômage de longue durée**. La nouvelle mesure permet à ceux-ci de compléter leur allocation de chômage en travaillant quelques heures dans des services dits de proximité. Dans le même temps, **les ALE visent à renforcer la lutte contre le travail au noir**, qui sévit surtout dans le secteur ménager.

Ce dispositif, initialement prévu pour éviter la marginalisation sociale, permet, via une activité « occupationnelle », aux chômeurs de longue durée, et surtout aux chômeuses, de **renouer des liens sociaux**. Face aux heures de travail qui correspondent principalement à des activités ménagères, le système reproduit une division genrée des tâches, telles que réparties traditionnellement entre hommes et femmes et concerne majoritairement ces dernières. Une campagne de promotion pour le secteur menée par le Ministère du Travail avait d'ailleurs renforcé cette vision avec le slogan « Sabine fait la cuisine, Gaston tond le gazon ».



© Chômeurs pas chien

En 2003, **le système des ALE est partiellement remplacé par le système des titres-service** pour les activités d'aide à domicile de nature ménagère et propose un vrai contrat de travail ainsi qu'un statut pour les prestataires de service.

**Les opposants aux nouveaux « titres-services »**, organisations syndicales, associations de lutte contre la pauvreté, l'exclusion sociale, mouvements féministes... reprochent au système d'engendrer une précarisation accrue d'une partie des travailleurs qui deviennent des « Poores Workers » et **dénoncent le risque pour l'ensemble du monde du travail de retombées négatives en matière de salaires et de conditions de travail**. De plus, les titres-services participent à la mise en exergue de la responsabilité individuelle dans la situation d'emploi ou de non-emploi, analysée au prisme de l'employabilité. La remise au travail concerne les travailleurs sans emploi qualifiés de « difficilement réintégrables » du moins dans le circuit traditionnel de travail.

Les adversaires dénoncent également les **dérogations à la législation du travail** permises par ces emplois de service, par exemple, la possibilité de prêter seulement trois heures de travail par jour ou de travailler dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée. La **domesticité du travail de proximité** pour des travailleuses de seconde zone est également vivement critiquée. ●●●●●

Florence LORIAUX,  
Historienne (CARHOP)

Sources : B. CONTER, « Agences locales pour l'emploi et Titres-services. Entre développement de services et activation », dans P. VIELLE, Ph. POCHET et I. CASSIERS (sous la dir.), L'État social actif. Vers un changement de paradigme ?, P.I.E-Peter Lang, Bruxelles, 2005.

# Stéréotype, toi-même !

« Femmes conductrices, femmes sadiques, femmes prédatrices, femmes de haut standing : la publicité décline depuis peu sur tous les tons une représentation de la femme qui se veut en rupture avec ces clichés ordinaires. Faut-il y voir le signe d'une libération dont les progressistes auraient à se réjouir ? Rien n'est moins sûr : l'ordre du cliché reste intact dans ces scénographies où la domination n'est guère qu'inversée. Peut-être même cet ordre en sort-il renforcé <sup>1</sup> ». Ainsi débute la quatrième de couverture de *La domination féminine, une mystification publicitaire* de Vinciane Pinte, qui illustre bien notre propos.

La représentation des rôles des femmes et des hommes s'analyse aujourd'hui à travers le « genre », une notion qui invite à distinguer le sexe physique d'une personne (homme / femme) et le rôle attribué à cette personne de manière conventionnelle dans un groupe social en raison de ce sexe (rôles masculin / féminin). Cette approche souligne que les différences de comportements des hommes et des femmes dans la société résultent bien moins de leur sexe biologique que des **croiances et attentes que la société projette sur ce sexe**.

## Différenciation

Naître avec les attributs d'un (futur) homme ou d'une (future) femme n'est pas sans conséquences sur le devenir d'un enfant : **son sexe visible va créer des dynamiques relationnelles spécifiques avec son entourage**, qui vont favoriser ou décourager tel ou tel comportement, tel ou tel jouet, telle ou telle passion, telle ou telle orientation scolaire, au prétexte que l'enfant est physiquement fille ou garçon. Cette **différenciation précoce des expériences formatrices entraînera généralement une différenciation progressive des fréquentations, des besoins, des attentes, des aspirations des filles et des garçons**, débouchant à leur tour sur des choix de vie et de carrière différenciés.

## Répétition

Comme **le même phénomène se répète à l'identique génération après génération**, des tendances collectives évidentes existent quant à ces choix : les petites filles font plutôt de la danse et les petits garçons plutôt du foot, les girls font du shopping et les gars fondent un groupe rock, les femmes travaillent plutôt dans le social et les hommes plutôt dans le technique, etc. Des tendances comportementales collectives qui, pour peu qu'on en méconnaisse les mécanismes de répétition, prennent la forme **d'identités groupales présumées, plus connues sous le nom de « stéréotypes »** : des croyances largement partagées sur ce que seraient et ne seraient pas les êtres humains parce qu'ils sont biologiquement hommes ou femmes. Ces stéréotypes généralisent certains phénomènes « tendantiels » à toute une catégorie d'individus. **« Féminité » et « masculinité » deviennent**



Campagne de la FGTB contre les préjugés sexistes : [www.no-sexisme.be](http://www.no-sexisme.be)

alors la « raison d'être » de **normes comportementales prétendument immuables**, et on leur accorde une valeur prédictive pour le devenir des individus : les filles sont réputées « passionnées » par la danse et les garçons sont « naturellement attirés » par le foot, donc on inscrit les filles à la danse et les garçons au foot, ce qui permet à chacun de développer les talents attendus – et empêche que se manifeste chez les un-e-s le talent attendu des autres. On « découvre » alors avec étonnement que les filles semblent « réellement » plus douées pour la danse que pour le foot et inversement. Et la boucle est bouclée.

**Ces stéréotypes constituent ainsi une sorte de trame sociale** qu'on reconstruit continuellement à l'identique, quasiment à notre insu. Trame qui n'est pas sans vertus : elle attribue une place à chacun, ce qui crée de la cohésion sociale, réduit l'incertitude, facilite les choix, organise la société, etc.

Le problème commence quand, à ces stéréotypes, **on associe des jugements de valeur**. Et il s'aggrave si ces jugements de

<sup>1</sup> Pinte V. *La domination féminine, Une mystification publicitaire*. (2003) Collection Liberté j'écris ton nom, édités par le Centre d'Action Laïque .

valeur incitent à traiter les hommes et les femmes de manière inéquitable, à réduire leurs libertés fondamentales, à négliger leurs besoins primaires, à bafouer leurs droits humains, à empêcher leur épanouissement affectif et professionnel, ou encore à empêcher leur participation citoyenne.

Nous entrons en relation avec l'autre en fonction de certaines « images » que nous avons de lui. Ces images nous permettent de prévoir la manière dont nous devons procéder pour agir correctement. Nous ne parlerons pas de la même manière à un enfant de 3 ans qu'à notre supérieur hiérarchique. Les connaissances que nous avons du groupe « enfant de 3 ans » nous poussent à mettre en place un ton de voix, une posture, un langage plus familier qui n'intimide pas l'enfant. Reproduire ce type de comportement avec notre chef, si fanfaron qu'il soit, paraîtra inapproprié.

Toutefois, certaines de ces représentations, appelées stéréotypes, renvoient à nos systèmes de catégorisation des individus et déterminent leur perception et l'évaluation que nous avons d'eux-mêmes. On définira ici les stéréotypes comme **des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes** (Leyens, Yzerbyt & Schadrone, 1996) <sup>2</sup>

<sup>2</sup> Leyens, J.-Ph., Yzerbyt, V., & Schadrone, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. London: Sage. Traduction française (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Bruxelles : Mardaga.

## Discrimination

Comment passe-t-on d'un stéréotype (acceptable) à un phénomène de discrimination (inacceptable) ? Pour l'essentiel, c'est la démarche de traitement de l'information par notre cerveau qui est à l'origine de ce glissement. Notre cerveau doit classer efficacement les informations qu'il reçoit. Pour ce faire, il doit sélectionner une petite partie de l'information disponible, et la mettre en mémoire. Mais mémoriser est plus aisé quand l'élément nouveau peut être associé à des éléments déjà stockés. Nous créons donc des **catégories** dans lesquelles nous rangeons des informations sur base de certains critères saillants, à l'exclusion d'autres critères moins frappants. Ça nous facilite drôlement la vie ! (Ex : J. est une « femme », « blonde », « célibataire »).

Par le même jeu de sélection/simplification/mémorisation, les discours que nous entendons et les expériences que nous faisons à propos des éléments rangés dans ces catégories construisent peu à peu une série de croyances, de **stéréotypes** supposés valables pour toute la catégorie en question. ... (Ex : femme = envie d'enfant ; blonde = superficielle ; célibataire = disponible). Certaines de ces croyances sont pertinentes, d'autres moins. Elles ont en tout cas en commun d'être



© Vie Féminine

appliquées à tous les éléments du groupe, sans tenir compte des différences individuelles. Et nous associons presque toujours des jugements à ces stéréotypes, ce qui les colore d'un sentiment positif ou négatif. On verse alors insensiblement dans le préjugé (Ex : elle est femme, donc elle voudra des enfants, et aimera rester à la maison pour s'en occuper).

On voit ici que la construction de préjugés est liée au fonctionnement de notre cerveau et de notre vie en société, et est très majoritairement involontaire et inconsciente. Mais il est impératif de détecter et d'éradiquer les phénomènes de **discrimination** qui en découlent. Lors d'un recrutement, réduire un postulant à son sexe produit par exemple cet enchaînement logique encore trop fréquent : « elle est femme, donc elle voudra des enfants, et voudra s'en occuper, donc elle ne s'investira pas assez au travail, donc je ne l'engage pas ».

Les stéréotypes peuvent ainsi devenir des pièges de la pensée, qui jugent et canalisent les individus en fonction de leur sexe dans des représentations, des normes de comportement ou des catégories limitantes.

**Mal accompagnée, la catégorisation apporte son lot de conduites discriminatoires, d'iniquité et de conflits intergroupes.** Parce que les stéréotypes et les préjugés établissent des places différentes pour les femmes et les hommes, ils mettent en place une hiérarchie, une inégalité fondamentale, universelle, quasi originelle entre les sexes. L'essence même du préjugé est la généralisation à tout un groupe de caractéristiques réelles... ou parfois imaginaires ! Avant même de connaître l'autre, il est classifié par le préjugé.

Stéréotypes, préjugés, inégalités et discriminations forment ainsi un système et se renforcent les uns les autres. Pour les combattre, la seule solution est de les déconstruire. Vous n'y êtes pour rien si votre cerveau a des préjugés... Mais vous êtes responsable de ce que vous allez en faire !

## Déconstruction

Pour déconstruire les préjugés, il faut d'abord prendre conscience de leur existence, puis de leur fonctionnement, prendre conscience de leur utilité mais aussi du cheminement vers la discrimination auquel ils conduisent.

Car à force de les entendre, voire de les répéter parfois sous forme de l'humour, **on les intègre et les prend pour acquis**. Les insultes et les blagues misogynes ne sont pas si anodines que cela car elles invitent à reconnaître le groupe social injurié en tant que tel. Il faut déconstruire les stéréotypes mais également faire en sorte de ne pas les diffuser, de ne pas les édifier dans l'esprit des jeunes générations. Dans le secteur de l'ISP, il est important d'exprimer la volonté de construire l'égalité des femmes et des hommes dans les rôles sociaux qui leur sont attribués pour augmenter les chances des femmes d'intégrer un emploi durable, valorisant et facilitant l'émancipation.

**Des centres de formation travaillent ces principes au quotidien dans leurs pratiques pédagogiques.** Changer le regard que l'on porte sur soi d'abord permet de changer le regard que l'on porte sur les autres ensuite.

Exemple : Décrire les différences comportementales entre hommes et femmes comme une conséquence *naturelle* de leur sexe physique (« *c'est un homme donc il est incapable de parler de ses émotions* ») permet trop souvent de pérenniser une hiérarchisation des identités déterministe et très délétère, selon laquelle les hommes *doivent* être supérieurs aux femmes, car ils seraient *par nature* plus rationnels, plus compétents, plus intelligents, plus courageux, etc.

Alors que considérer ces différences entre hommes et femmes comme une conséquence *culturelle* de leur sexe physique (« *c'est un homme donc il n'a pas été encouragé à tenir compte de ses émotions* ») autorise une dynamique de changement. **Les individus y retrouvent la liberté d'évoluer hors des cadres** qui leur sont assignés par les règles culturelles appliquées à leur sexe.

Mais un nouvel écueil apparaît aujourd'hui dans ce combat pour l'égalité hommes femmes : **l'offensive contre les politiques de sensibilisation aux dégâts du sexisme**. Très souvent traitées de « féministes », ces politiques sont mal vues... Tout se passe comme si de nouvelles formes de traditionalismes s'organisaient pour assurer la défense de ces stéréotypes, qualifiés d'organisation naturelle de la société, comme s'ils voulaient conserver des vestiges historiques d'une séparation misogyne des rôles liés au genre. La vigilance est donc plus que jamais de mise ! ●●●●●

Suzon VANWUYTSWINKEL,  
Permanente à la fédération CAIPS

et Céline LAMBEAU,  
Membre du Comité de rédaction de l'Essor  
et Permanente à la fédération CAIPS

### Se former à l'Interfédé

Le programme de formation 2015-2016 de l'Interfédé comporte un module intitulé « Préjugés, stéréotypes, différence, laïcité, neutralité et nous... et nous... et nous ! ».

Le processus formatif, d'une durée de trois jours, est orienté vers l'acquisition, par les travailleurs sociaux et les gestionnaires des centres du secteur des OISP et des EFT, de compétences cognitives et pratiques à mobiliser sur le terrain pour prévenir et solutionner les phénomènes de discrimination, qu'ils soient fondés sur le genre, l'identité culturelle, l'origine sociale, l'état de santé, etc.

NB : Proposé pour la première fois à l'automne 2015, ce module peut être reprogrammé à la demande, pour les centres intéressés.

Pour tous renseignements : pôle pédagogique de l'Interfédé : 081/ 74 32 00 ou [www.interfedeb.be](http://www.interfedeb.be)



Marche mondiale des femmes 2010 © Françoise Robert



# L'irréversible accroissement du taux d'activité des femmes

Bonne occasion de repenser l'histoire du travail des femmes en Belgique...

## Introduction : le constat

**Les statistiques officielles s'en félicitent : les taux d'activité et d'emploi des femmes se sont accrus sans discontinuer depuis le recensement de 1947.** Aujourd'hui (2014) dans la tranche d'âge de 20 à 64 ans (âge d'activité), le taux d'activité (emploi + chômage) des femmes est de 68,2%, celui des hommes de 78,6%. Leur taux d'emploi est de 62,9%, celui des hommes de 71,6% ; l'écart entre ces taux d'emploi est de 8,7 points. Le taux de chômage des femmes de 7,7%, est moins élevé que celui des hommes (8,9%). N'est-ce pas un miracle ?

Or, ramené à un emploi à plein temps, ce taux (ETP) n'est plus que de 53,3% pour les femmes et 70% pour les hommes, soit un écart de 16,7 points. C'est l'envers de la médaille.

Chaque mois, le salaire mensuel brut moyen d'une employée à temps plein affiche un déficit de 219 € par rapport à celui d'un homme équivalent. La rémunération d'un travail à temps partiel (plus de 40% des travailleuses) ne permet pas de vivre indépendamment.

Enfin, le « piège à l'inactivité »<sup>1</sup> pour le deuxième membre d'un couple (autrement dit, pour la femme) reste toujours de plus de 35%. C'est un pourcentage plus élevé pour la Belgique que pour la moyenne européenne.

Un miracle ? Certes, mais celui de **la résistance des femmes à l'adversité**, autrement dit à l'adversaire !

## Les femmes ont toujours travaillé...

Lorsque Sylvie Schweitzer déclare que « **Les femmes ont toujours travaillé** », elle sous-entend que les femmes en âge d'activité (hormis les rentières<sup>2</sup>) ont toujours eu le projet d'exercer une activité professionnelle et/ou rémunérée mais que « *leur travail est toujours présenté comme fortuit et récent. On feint d'ignorer que les femmes ont aussi été paysannes, commerçantes, ouvrières, employées, infirmières, institutrices. Depuis toujours* ».<sup>3</sup> En effet, si les femmes ont toujours travaillé, comment pouvons-nous parler aujourd'hui de l'augmentation du travail des femmes ? Comment expliquer qu'elles sont, malgré tout, victimes de *sous-emploi* et qu'elles sont surreprésentées parmi les *démunis* ?

Le présupposé de Schweitzer invite à revisiter l'histoire du travail des femmes en Belgique. Pour chaque époque, il faudrait disposer d'un tableau de l'ensemble des femmes en tenant compte de leur âge, état civil, enfants, acquis scolaires... et de leur activité formelle et informelle. Ainsi, comme le fait Sylvie Schweitzer<sup>4</sup>, on commencerait par revoir la construction des

données statistiques. **Les enquêtes et les recensements ont été pensés, construits et appliqués par des hommes.** Souvent, les enquêteurs interrogent le chef de ménage<sup>5</sup> pour obtenir des informations sur les membres de sa famille<sup>6</sup>. Les enquêtes du 19<sup>ème</sup> siècle n'étaient pas adaptées à la complexité de la proto-industrialisation (articulation entre le travail industriel à domicile<sup>7</sup> et le travail paysan) ou au travail temporaire (récolte du houblon, culture des asperges...) où travaillent tant de femmes. **Elles n'incluent pas l'ensemble du travail informel** comme les *métiers* autrefois exercés par des religieuses (enseignement, soins de santé, assistance aux pauvres) ou par des *femmes d'œuvres*. Il faut donc **rendre visibles les transformations du travail informel en travail formel** et montrer combien les femmes ont contribué par leur travail à accroître le bien-être social et économique de la société. À cela s'ajoute évidemment tout leur investissement dans la « reproduction »<sup>8</sup>.

- 1 Entendu comme ce qu'il en coûte (en prélèvements) de passer d'un statut de l'aide sociale (RIS) à celui de travailleur.
- 2 Mettons de côté les femmes dont les revenus de propriétés sont nettement supérieurs à ceux que procurerait un travail professionnel même haut de gamme. Ces femmes ne sont pas nécessairement inactives : certaines, surtout au XIX<sup>ème</sup> siècle, s'occupent activement de philanthropie, certaines administrent leur domaine et y dirigent tout un ensemble de personnels.
- 3 Sylvie Schweitzer, 4<sup>ème</sup> de couverture de *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX<sup>ème</sup> et XX<sup>ème</sup> siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002, 329 p.
- 4 Id., *op.cit.*, la cécité statistique, p.61 et suiv. Pour la Belgique, Eliane Gubin s'est attelée à cette critique à propos de « *L'Industrie Linière à domicile dans les Flandres en 1840-1850. Problèmes de méthode.* »
- 5 Combien répondaient que leur femme ne fait rien ?
- 6 Ce n'est pas une pratique périmée : l'enquête périodique sur l'état de santé en Belgique obtient une majorité de réponses auprès d'un répondant « chef de ménage » qui fournit des données sur l'état de santé et les dépenses de santé des enfants du ménage !
- 7 Le travail à domicile est le travail salarié accompli au logis transformé en atelier. Il diffère de celui de l'artisan qui est libre de fabriquer ce qu'il veut et de le vendre lui-même à qui bon lui semble. Parmi ces travailleurs à domicile, les femmes sont majoritaires, surtout dans les métiers du textile et de la confection.
- 8 Les charges familiales (enfants, travail ménager...) et plus largement le « care ».



Joie et Travail, juillet 1934, p.102 © Carhop



Atelier de broderie à Sweveghem, dans *Les industries à domicile en Belgique*, vol.8, Bruxelles, Ministère de l'Industrie et du Travail, 1907.

## À contre temps et contre courant

Au vu de ces prémisses, comment expliquer l'élaboration de toutes ces politiques économiques et sociales qui instaurent un **décalage discriminatoire** entre la propension évidente des femmes à exercer une activité rémunératrice et/ou professionnelle et le déficit actuel par rapport à leurs attentes ?

Après la Seconde Guerre mondiale, les partis politiques rechaussent leurs vieilles idées et relancent, sans succès, **l'idéal de la mère au foyer** (*allocation socio-pédagogique*) mais c'est la crise des années 1970 qui leur permettra d'agresser profondément le travail professionnel des femmes **en les soustrayant partiellement, temporairement ou définitivement au marché du travail** et en amenuisant continuellement les bénéfices de ce travail (discriminations en rémunération, sécurité sociale, fiscalité...). Ils s'appuient principalement sur des discriminations en matière de chômage. L'idée est diffusée que le chômage des femmes n'est pas de même *nature* que celui des hommes, que les femmes utilisent les allocations pour *rester au foyer* et que les femmes *mariées* n'ont pas réellement *besoin* de leurs allocations. Elles ne seraient **pas vraiment sujets de droits** et leurs cotisations sociales n'ouvrent pas réellement les mêmes droits.

Dès le début de la crise, **les femmes ont été surreprésentées dans la mise en chômage**. Elles ont représenté  $\pm 60\%$  des chômeurs au moment où elles étaient  $\pm 43\%$  des assurés contre le chômage.

**Les manipulations de la réglementation du chômage** permettront tantôt l'exclusion complète du marché du travail (chômage de durée anormalement longue), tantôt des

incitations à décrocher (interruption de chômage pour des raisons familiales), et surtout l'obligation de travailler à temps partiel (sous peine de perdre les allocations).

**Les mesures dites de « conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale »** fournissent aussi leur lot d'incitations *socialement justifiées mais inégalement partagées* à l'interruption de carrière.

Chaque exclusion oblige la victime à repartir à zéro, chaque réduction partielle oblige la victime à calculer ce qu'il en coûte, non seulement au présent mais aussi à l'âge de la pension. Selon un sondage fait par l'Office National des Pensions en 2005, plus de 27% des pensionnées renoncent à leur « petite » pension individuelle pour permettre à leur conjoint de prendre une pension au « taux ménage » dont le montant est plus avantageux que l'addition des deux pensions individuelles. **Ces pensionnées ont ainsi travaillé et versé des cotisations à fonds perdus** et se retrouvent dans la dépendance socio-économique d'un *conjoint/cohabitant vivant ou défunt*.

Voilà pourquoi nous écrivions plus haut que les taux d'activité et d'emploi des femmes constituent un miracle de la résistance des femmes à l'adversité...

## L'hostilité des pouvoirs économiques et sociaux n'est pas constante...

Ces politiques extrêmement négatives à l'égard du travail professionnel des femmes, ce n'est pas une « constante », autrement dit, elles ont une histoire, elles sont **socialement construites**. À nous de retrouver les acteurs, les mobiles, les moments décisifs...



Au milieu du 19<sup>ème</sup> siècle, quand la crise de l'industrie linière met les Flandres à genoux, les pouvoirs, quelles que soient leurs motivations<sup>9</sup>, se soucient autant de l'avenir des fileuses que des tisserands et ils préconisent des solutions qui ne reposent pas sur la discrimination entre hommes et femmes. Il n'y aura pas de sauvetage global. Et **on observe la dépossession globale des travailleurs de ces secteurs**. D'innombrables femmes seront en chômage informel, réduites à la mendicité et devront faire appel à l'assistance après avoir tant travaillé... Elles ont été dépossédées de leurs qualifications professionnelles et de tout ce qu'elles avaient acquis (maison, meubles, linge de maison, matériel de cuisine, outils de travail...).

Une crise économique, une restructuration sauvage du marché du travail, a un impact différent sur les femmes et sur les hommes, selon leurs qualifications respectives, leur niveau hiérarchique, leur possibilité de se reclasser mais aussi par rapport aux biens élémentaires de la vie domestique.

Il y a de nombreuses crises mais lorsqu'elles concernent une activité majoritairement féminine (ex. dentellières...), les pouvoirs publics se sentent moins concernés. Malgré tout, l'intérêt économique du travail des femmes semble l'emporter sur le désir de discrimination jusqu'à la Première Guerre mondiale.

Après celle-ci, l'hommage à rendre aux hommes à leur retour à la vie civile semble inclure une **régression des droits et de l'autonomie économique des femmes**. Or, nous assistons simultanément à une régression de la domesticité et à une régression inexorable du travail industriel à domicile.

La diminution de la domesticité amène beaucoup de femmes des classes moyennes à assumer elles-mêmes les charges du ménage sans faire appel à une aide extérieure et à se vanter de ce « choix ».

Elles seront encouragées et relayées par **des courants familialistes (Ligue des familles nombreuses...) et sociaux (Œuvres Sociales Féminines Chrétiennes et Syndicat Chrétien<sup>10</sup>)** qui vont susciter des enquêtes, se livrer à une propagande dans tous les milieux, faire un lobbying politique efficace jusqu'à obtenir, lors de la crise des années 1930, un ensemble de lois réduisant les droits au travail et aux rémunérations des femmes mariées. Jusqu'à obtenir, pour finir, en 1934, dans le cadre des pouvoirs spéciaux, le fameux Arrêté Royal n° 40 autorisant le ministre du Travail à contourner, s'il y a lieu, le nombre de femmes mariées pouvant travailler dans les entreprises pour les remplacer par des chômeurs masculins. Elise Plasky a fait le point sur le travail et les salaires des femmes en 1928<sup>11</sup>. Son analyse permet de comprendre pourquoi le patronat ne voulait pas renoncer à une main-d'œuvre aussi profitable et refusait l'application de cet A.R. n° 40 !

Après la guerre, nous assistons aussi à l'**inexorable déclin du travail industriel à domicile** dont la majorité des travailleuses se retrouveront sans protection sociale et donc rejetées hors du marché du travail. En effet, ce type de travail était, à cette époque, particulièrement féminisé mais concernait encore une grande diversité de métiers. À partir du dernier quart du 19<sup>ème</sup> siècle, les conditions d'exécution et de rémunération de ces activités industrielles à domicile

9 Le patronat du textile par intérêt, les pouvoirs politiques par souci de maintenir une petite paysannerie à la campagne comme gage de paix sociale, les autorités sociales pour des raisons diverses...

10 Maria Baers, *Le Travail salarié de la femme mariée*, éd. De la CSC et des OSFC, 1928.

11 Elise Plasky, *Travail et salaires féminins*, Rapports annuels de l'Inspection du Travail, Ministère du Travail..., année 1928, Bruxelles, 1929.



Manifestation contre l'austérité 2015 © Françoise Robert



Femme-machine à la fabrique nationale d'armes de Herstal, Rapports annuels de l'inspection du travail, 1929, Bruxelles, 1930

avaient été vivement dénoncées (le Sweating-System)<sup>12</sup>. Dans les premières années du 20<sup>ème</sup> siècle, l'Office du Travail<sup>13</sup> y consacre un exceptionnel dossier avec monographies et statistiques. En 1910-1911, une proposition de loi avait été déposée à la Chambre en vue de la réglementation des industries à domicile. L'adoption se fait attendre mais ce type de travail s'effondre progressivement, laissant sans travail plusieurs dizaines de milliers de femmes. La question était donc de savoir si elles pouvaient faire appel à l'assistance chômage qui intervient subsidiairement ?

Rappelons qu'avant la guerre (Recensement de 1910), les femmes représentaient 23% des assurés contre le chômage et 17,7% des chômeurs recensés. Mais les ouvrières des industries à domicile sont rarement assurées contre le chômage et lorsqu'elles sont confrontées aux faillites des industries à domicile, le Fonds National de Crise qui n'intervient que subsidiairement, ne veut ou ne peut intervenir sous prétexte que le chômage est incontrôlable lorsqu'on travaille pour divers donneurs d'ouvrage. Finalement, par la circulaire du 8 juillet 1921, le FNC admettra de prendre en considération le carnet de salaire comme preuve du travail antérieurement presté<sup>14</sup>. Des réactions de dentellières et de tresseuses de paille sont présentées dans le récent ouvrage : « *Le chômeur suspect. Histoire d'une stigmatisation* »<sup>15</sup>.

Par contre, le FNC est **imprégné de l'esprit d'assistance**<sup>16</sup> qui, pendant la guerre, avait guidé le Comité National de Secours et d'Alimentation<sup>17</sup>. En effet, en 1915, le CNSA octroyait par semaine, à un *chômeur* chef de ménage 3BEF, + 1,50BEF pour son épouse à charge + 0,50BEF par enfant de moins de 16 ans. Et désormais, le FNC octroie, lui aussi, aux chômeurs complets (en fin de droits ou dont la caisse d'assurance est épuisée) une allocation complémentaire pour l'épouse au foyer et pour les enfants de moins de 16 ans. **Cette contamination de l'assurance sociale par l'assistance est toujours présente dans la branche du chômage.**

Quel dilemme pour les ouvrières qui ont perdu leur travail dans les industries à domicile !? Elles vont souvent opter (pression du mari oblige) pour le statut de *femme au foyer* qui procure une majoration à leur conjoint. **Mais elles ont perdu leurs qualifications professionnelles, la valorisation sociale de celles-ci, les droits qu'elles pouvaient avoir acquis.**

## Conclusions

En inversant les périodes de l'analyse du travail professionnel des femmes, nous avons voulu insister sur la construction historique de celui-ci. **Les femmes veulent atteindre une autonomie sociale et économique**, mais elles font face à trois types d'acteurs : le patronat qui tient à une main-d'œuvre très productive, mal payée et compressible, **l'État qui satisfait ces exigences patronales**, les hommes, qui, en tant que conjoints/cohabitants et acteurs syndicaux/concertation sociale ont un intérêt personnel à la présence d'une femme au foyer sans que cela leur coûte et, en tant que travailleurs, ont des intérêts collectifs à accentuer la sexualisation de la hiérarchie des rémunérations et des postes de travail.

Alors oui, l'augmentation récurrente des taux d'activité et d'emploi des femmes est un miracle, mais un **miracle de résistance à une adversité multiforme** dont les dégâts ne peuvent pas être minimisés. ●●●●●

Hedwige PEEMANS-POULLET,  
Historienne, pour l'Université des Femmes asbl

12 Pierre Verhaegen, *Travail à domicile et Sweating System*, éd. par la Ligue sociale d'acheteurs d'Anvers, Bruxelles, 1912.

13 Du Ministère de l'Industrie et du Travail, plusieurs volumes en 1909...

14 G. de Leener, *La Belgique restaurée...* 1926, p. 353 et s. Walter Leën, *Werkloosheidsverzekering...*, 1933, p. 217.

15 Sous la dir. de Florence Loriaux, éd. Carhop : Crisp, 2015, p. 115-117.

16 N'accorder des droits que sur base de l'état de besoin.

17 Celui-ci intervenait pour trois catégories de personnes : le groupe A, les nécessiteux ; le groupe B, les familles de militaires ; le groupe C, les chômeurs (donc ayant été assurés contre le chômage).



# Mesures d'austérité : les femmes en ont assez !

L'austérité. Les politiques et mesures libérales prises en son nom n'en finissent pas de se succéder, détricotant les droits et précarisant toujours davantage les personnes déjà les plus précaires. Leur impact est particulièrement lourd pour les femmes qui, en réalité, vivent déjà structurellement l'austérité du fait des inégalités et des obstacles qu'elles rencontrent dans le domaine socio-économique.

**E**n effet, **les discriminations à l'embauche et la faiblesse des revenus**, liées aux secteurs dans lesquels elles travaillent majoritairement ainsi qu'aux fonctions occupées et aux types de contrats proposés (horaires coupés, temps partiel, temporaire, de courte durée), constituent déjà le quotidien de nombre d'entre elles. Ceci a aussi pour conséquence de les écarter d'un plein accès à la Sécurité sociale (du chômage sur base de l'emploi, du chômage avec complément d'entreprise – anciennement prépension – ou encore de pensions de retraite complètes et correctes). **Nombre d'entre elles se trouvent alors contraintes de compter sur la solidarité financière d'autres personnes**, le plus souvent du conjoint ou de la famille<sup>1</sup>. D'autres éléments renforcent encore cette situation : le manque crucial de places d'accueil et de services pour les personnes dépendantes (enfants, proches handicapé-e-s ou malades...), la prise en charge des tâches familiales et ménagères qui, malgré des évolutions positives, reste encore davantage du ressort des femmes<sup>2</sup> et l'insuffisant investissement des hommes dans la prise en charge des tâches familiales et ménagères renforcent encore cette situation.

Dans ce contexte, les mesures d'austérité prises par le gouvernement qui restreignent les droits en Sécurité sociale, particulièrement en matière de pension et de chômage, ne peuvent **qu'accroître la précarité des femmes**. À l'heure où le gouvernement réfléchit à une réforme du système des pensions, arrêtons-nous sur les changements qui ont déjà eu lieu dans cette matière.

Ce dont on a probablement le plus entendu parler est le recul de l'âge de la pension à 67 ans et le durcissement des conditions d'accès au chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) et à la retraite anticipée. **De manière générale, les femmes sont sous-représentées dans les régimes de fin de carrière**<sup>3</sup> : les secteurs concernés sont peu féminisés et la durée de carrière nécessaire exclut les personnes travaillant à temps partiel et/ou avec des carrières incomplètes ou morcelées, parmi lesquelles les femmes sont majoritaires. Toute mesure qui revoit à la hausse l'âge de départ et la durée de la carrière (comme c'est le cas ici) rend les régimes de fin de carrière encore plus inaccessibles pour les femmes. Ne leur reste alors qu'à réduire de leur propre chef leur temps de travail ou à se retirer précocement du



© Vie Féminine

marché du travail, ce qui aura des impacts sur leurs droits à une pension personnelle.

Quand en parallèle d'autres mesures s'attaquent à réduire les assimilations pour les périodes non travaillées (telles que le crédit-temps sans motif qui permettait à certaines d'articuler plus facilement – même en dehors des conditions du crédit-temps motivé – emploi et charges familiales), c'est une façon supplémentaire de fragiliser aujourd'hui leur quotidien de travailleuses et demain leurs pensions.

À ce stade, notons que la restriction en matière de chômage de la dispense de recherche d'emploi pour raisons sociales ou familiales – même si elle était loin de constituer un idéal – a elle aussi été un coup dur parce qu'elle rend plus difficile

1 36% des femmes sont dépendantes financièrement des personnes avec lesquelles elles vivent contre 11% des hommes (*Femmes et hommes en Belgique : Statistiques et indicateurs de genre*, IEFH, Bruxelles, 2011).

2 Pour aller plus loin sur cette question : *Genre et emploi du temps*, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2009.

3 En Wallonie, en 2007, 6500 femmes étaient concernées par une mesure de prépension à temps plein donnant droit à des allocations payées par l'ONEM contre plus de 25000 hommes (*Les facteurs de précarité. Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie*, Namur : IWEPS, 2008).

pour certaines femmes au chômage simultanément la prise en charge des tâches parentales et la recherche d'un emploi. Sans parler des autres changements en matière de chômage (dégressivité accrue, limitation dans le temps, moindre assimilation...) qui, s'ils affectent hommes et femmes, impactent plus durement ces dernières qui sont surreprésentées dans le chômage de longue durée.

Pour en revenir aux pensions, une réforme entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 concerne à 98% les femmes : celle de la **pension de survie**. Cette pension est une allocation que peut recevoir à certaines conditions une personne veuve après le décès de son époux (ou épouse). Le montant de l'allocation dépend de la carrière de la personne décédée et des droits qu'elle s'était constitués pour la pension. Cette allocation s'adresse à des personnes mariées qui n'ont pas de revenus propres ou seulement de faibles revenus, ce qui explique que dans la grande majorité des cas, les bénéficiaires en sont des veuves et non des veufs. L'âge pour avoir droit à cette pension de survie a été relevé (55 ans) et elle a été remplacée par une allocation de transition de 1 ou 2 ans pour les plus jeunes qui pourront ensuite accéder au chômage. Un des gros problèmes de cette réforme est qu'elle a été prise en l'absence de mesures permettant à toutes les femmes (pas seulement aux plus diplômées) d'accéder durablement au marché du travail et à des revenus corrects donnant droit à une pension suffisante. **Nous sommes loin d'une perspective de lutte contre la précarité.** Les économies réalisées n'ont pas non plus été réinjectées dans une revalorisation des pensions légales des femmes. Au contraire, toutes les mesures déjà citées pèsent sur ces dernières.

Ce ne sont pas non plus les gels et coupes dans les services et budgets publics qui peuvent améliorer la situation. Surtout que ce secteur est un pourvoyeur à la fois d'emplois pour de nombreuses femmes, mais aussi de services facilitant leur insertion et leur autonomie (accueil d'enfants, services aux personnes dépendantes...).

A l'heure actuelle, le gouvernement travaille sur de nouvelles réformes :

- une redéfinition des métiers pénibles,
- une proposition de pension à points,
- la mise en place d'un système de « compte-carrière » qui permettrait d'échanger de la rémunération contre du temps et vice-versa...

Ce sont **autant de dossiers pour lesquels une analyse « genre » est incontournable**. Il existe d'ailleurs depuis 2007 une loi qui impose que chaque nouvelle politique soit analysée selon son impact différencié sur les femmes et les hommes, ceci afin de limiter les discriminations mais aussi de garder en point de mire l'objectif d'égalité réelle entre femmes et hommes. **Mais cette loi, dite de « gender-mainstreaming », n'est toujours pas appliquée faute de volonté politique.**

Les mesures qui se succèdent continuent donc d'accroître la précarité de beaucoup, et singulièrement celle des femmes qui partent déjà d'encore plus bas. Le gouvernement annonce encore vouloir réduire de moitié le complément de chômage des personnes qui travaillent à temps partiel de manière involontaire, c'est-à-dire des personnes qui n'ont pas d'autres choix. Au vu des secteurs où le temps partiel est imposé, il s'agit là encore en grande majorité de travailleuses<sup>4</sup>. Vie Féminine, avec d'autres, se mobilise pour que la loi sur le gendermainstreaming soit enfin appliquée et que cesse cet acharnement ! ●●●●●

Soizic DUBOT,  
Coordinatrice Vie Féminine

<sup>4</sup> Les femmes représentent 81% de l'ensemble des salariés à temps partiel (DGSIE, Enquête sur les forces de travail, 2010).



© Vie Féminine



# Les femmes ont-elles (vraiment) droit au chômage ?

Aux yeux de certains, il pèse toujours sur les femmes au chômage une lourde suspicion : celle de ne pas désirer travailler, d'être en réalité des femmes au foyer déguisées qui arrondissent leurs fins de mois sur le dos de la collectivité.

Cette image sexiste reprend tous les clichés qui entretiennent la pauvreté et le manque d'autonomie financière des femmes, **comme si leur droit à l'emploi et au revenu n'était tout simplement pas (vraiment) reconnu**. Car être sous la dépendance financière d'autrui (le mari, généralement), ce n'est pas de la paresse, pas plus d'ailleurs que de s'occuper de la bonne marche de la maison familiale.

## Changements de façade

Il faut dire que l'on revient de loin : il n'y a pas si longtemps que cette dépendance des femmes n'était même pas mise en débat. **Une femme n'avait pas besoin d'avoir des revenus propres**, puisque tout le monde (ou presque) trouvait normal qu'un homme l'entretienne... Dès avant 1940, puis dans la Sécurité sociale telle qu'elle a été mise sur pied à l'issue de la guerre, les femmes ont été traitées différemment des hommes, y compris dans le chômage. Jusqu'aux années 1960, on ne s'embarassait pas d'y mettre les formes, les réglementations affichaient en toutes lettres les différences de traitement entre femmes et hommes (discrimination directe).

Ce n'est qu'en 1971 que la façon de procéder a changé : la mentalité générale ayant évolué et les règlements européens imposant l'égalité des sexes, on n'a plus fait de différences formelles dans la loi. Symboliquement, c'était évidemment très important, et les femmes se sont battues pour en arriver là. Malheureusement, les pratiques et donc la réalité ont peu changé : sans plus prononcer les mots « femmes » et « hommes », **on a habillé les discriminations** sous des termes tels que chômeur cohabitant, travailleur à temps partiel (in)volontaire, chômeur dispensé de recherche d'emploi pour raisons sociales et familiales, etc.

Statistiquement, pas la peine d'être grand clerc pour savoir que l'instauration de ces catégories au sein des assurés sociaux et de différences dans leurs droits entraîne des **conséquences négatives sur le revenu des femmes**, et souvent des conséquences positives sur celui des hommes (la catégorie « chef de famille », aujourd'hui appelée « cohabitant avec charge de famille », par exemple). **On est donc toujours devant des discriminations de sexe**, mais indirectes cette fois (une forme de discrimination qui est pourtant elle aussi formellement interdite en Europe). Ce qui explique que quarante ans plus tard, on baigne encore dans de multiples et profondes inégalités de fait, qui résistent et parfois même s'amplifient.

## Discriminations à la pelle

Quelques exemples de ces épisodes qui, dans les dernières décennies, ont renforcé les inégalités de sexe dans le secteur du chômage :

### Statut de cohabitant

Dans le secteur du chômage, comme dans d'autres branches de la Sécurité sociale, **l'aspect « assurantiel » s'efface de plus en plus au profit d'une logique d'aide**. Normalement, quand on est assuré et qu'on a versé les cotisations exigées pour cela, la survenue du risque (perte d'emploi) suffit à vous ouvrir des droits ; il n'y a donc aucune raison de vérifier quel est votre mode de vie et si vous êtes ou non dans le besoin. Par contre, qui vous « aide » s'autorise à décider dans quel cas vos droits seront respectés (ou pas), et ce sans aucune considération pour la question de l'autonomie individuelle.

En 1980, face à l'augmentation du chômage en Belgique, on a ainsi instauré la catégorie de chômeur cohabitant, estimant que si l'on vit avec quelqu'un qui a des revenus, on n'a pas besoin de grand-chose soi-même... Ce sont donc des travailleurs (et surtout des travailleuses) qui ont cotisé exactement comme les autres, mais ne touchent pas la même allocation que les autres. Aujourd'hui, l'allocation dernière période pour un-e cohabitant-e est de 513,50 €, contre 972,14 € pour un-e isolé-e.



FPS © Stéphanie Jassogne



FPS © Stéphanie Jassogne

**Plus question donc de parler de logique d'assurance. Et plus question de considérer qu'hommes et femmes sont traités sur un pied d'égalité.** Quand ces catégories de chômeurs ont été instaurées, les cohabitant-e-s étaient des femmes à 90%<sup>1</sup>. **Pour prendre une telle mesure, les décideurs politiques de l'époque considéraient-ils que les femmes avaient (vraiment) droit au chômage ?**

#### Attaques sur l'AGR

Les travailleur-se-s à temps partiel peuvent, sous des conditions strictes et souvent difficiles à remplir, avoir droit à une allocation de garantie de revenu (généralement appelée « complément chômage »). Comme on l'a vu dans une analyse récente<sup>2</sup>, ce complément de revenu, jusqu'en 1992, était inconditionnel. Depuis cette date, les restrictions et les modes de calcul ont été révisés, et jamais dans le bon sens... Le gouvernement actuel se promet en outre de les rendre drastiquement dégressives : après deux ans, elles seront tout simplement diminuées de moitié... Or, selon les chiffres publiés régulièrement par la FGTB<sup>3</sup>, 80% des personnes concernées sont des femmes, dont près de deux tiers sont des mères seules avec enfants. **Pour s'attaquer ainsi aux femmes et aux familles financièrement les plus fragiles, nos ministres estiment-ils (vraiment) que les femmes ont droit à un revenu décent ?**

#### Chômage des jeunes

Le gouvernement précédent a réformé en profondeur le droit au chômage des jeunes au sortir de l'école, c'est-à-dire des jeunes qui n'ont pas encore cotisé suffisamment à la Sécurité sociale pour avoir droit au chômage sur base de leur travail. **Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, cette allocation dite d'« insertion » (autrefois « d'attente ») est limitée à trois ans**, prenant cours au plus tard à l'âge de trente ans pour les isolé-e-s avec ou sans charge de famille ; il n'y a pas de condition d'âge pour les cohabitant-e-s ; si vous

vous inscrivez comme demandeur d'emploi à 18 ans, vous pouvez donc être exclu-e dès 21 ans, sauf si vous prouvez des périodes de travail suffisamment longues pour qu'elles vous ouvrent des droits. **Les exclusions ont commencé au 1<sup>er</sup> janvier 2015.** Les femmes étant majoritaires d'une part chez les cohabitant-e-s et d'autre part dans les emplois précaires et les temps partiels, elles ont moins de chances que les hommes d'atteindre les durées minimales d'emploi, et sont donc plus nombreuses à être exclues<sup>4</sup>. En outre, les cohabitantes ne peuvent pas recourir au CPAS. **Dépendance financière assurée pour toutes ces jeunes femmes.** Le nouveau gouvernement renforce ces exclusions, entre autres en faisant passer de trente à vingt-cinq ans l'âge maximal d'inscription au système des allocations d'insertion.

#### Définition de l'emploi convenable

L'emploi dit « convenable » est **celui que le chômeur ne peut refuser sous peine de sanctions telles que l'exclusion du droit aux allocations** (pouvant aller jusqu'à un an, voire définitivement). Parmi les critères permettant de décider si un emploi est convenable, il y a celui de la distance du domicile. Le gouvernement précédent avait déjà fait passer cette distance de 25 à 60 km du domicile du/de la travailleur/se, sans considération pour le temps que ce parcours demande. **Cette mesure a un aspect « genre » important.** Les femmes sont en effet beaucoup plus dépendantes que les hommes des transports en commun, étant moins nombreuses à disposer d'une voiture. De plus, les rôles familiaux qu'elles assument quasi seules rendent la durée de leur absence de

1 M.T. Coenen, Crise économique et assurance chômage : un couple infernal, CARHOP, 2011.  
 2 Revendications pour l'égalité : Le travail à temps partiel – Françoise Claude - FPS - 2014.  
 3 Voir notamment le communiqué de presse du 30/10/14, Les femmes dans la ligne de mire du gouvernement Michel.  
 4 L'analyse des profils des « exclus » des allocations d'insertion a montré dès le printemps 2015 que deux tiers d'entre eux sont des femmes, comme l'avait prédit la FGTB dans un communiqué de janvier 2015.





la maison beaucoup plus problématique. Nous avons déjà dénoncé cela dans l'analyse que nous avons faite de l'accord de gouvernement précédent<sup>5</sup>. Le gouvernement actuel veut faire passer cette distance « convenable » à 90 km. ... **Combien de femmes risquent d'être exclues de leur droit au chômage suite à cette mesure ?**

Suppression de la catégorie « chômeur dispensé de l'inscription comme demandeur d'emploi pour raisons sociales et familiales »

Certes, ce statut de « chômeur dispensé de recherche d'emploi pour raisons sociales et familiales » est un **véritable scandale**. Certes, il est emblématique du mépris dans lequel on tient les femmes (surtout les femmes peu scolarisées), mépris allant d'ailleurs également vers les rôles sociaux de « care » qu'on souhaite les voir accomplir<sup>6</sup>.

Certes, la situation de ces chômeuses s'apparente à une forme de rétribution de la femme au foyer – et permet au passage de visualiser la valeur qu'on donne à leurs activités, au cas où les tenant-e-s d'un tel statut obtiendraient gain de cause : 265 €/mois pendant les deux premières années, 215 € par la suite, et **ces montants ne sont pas indexés**. Cette dérive vers un statut de femme au foyer qui ne dit pas son nom est d'ailleurs clairement interprétée de la sorte par certains<sup>7</sup>, et par le fait (entre autres) que si vous avez un enfant de moins de quatre ans et que vous le demandez, ce statut vous est « accordé » automatiquement.

5 Quel genre d'accord ? Entre les lignes de l'accord de gouvernement, FPS, février 2012.

6 En 2013, ce statut concernait 380 hommes et 7260 femmes (soit 95%).

7 Le Ligueur, 20 mars 2013, Mère ou père au foyer : et votre droit au chômage ?

### Les mesures gouvernementales impactent négativement la situation des femmes à différents niveaux.

Vous trouverez plusieurs autres articles des Femmes Prévoyantes Socialistes à ce sujet sur leur site (<http://www.femmesprevoyantes.be> : voir Outils & Publications > Etudes / Analyses > Egalité entre les hommes et les femmes ; voir aussi Communiqués de presse).

Nous vous suggérons entre autres les textes suivants :

- Appauvrir les pauvres, appauvrir les femmes : une méthode de gouvernement ? (communiqué du 26 janvier 2016)
- L'accord social concernant l'activation des travailleur-se-s à temps partiel involontaire fragilise particulièrement les femmes vulnérables (communiqué du 29/10/2015)
- Revendications pour l'égalité : le travail à temps partiel

Certes **ce statut était en lui-même un mécanisme d'exclusion des femmes de l'assurance chômage**, en cachant la chose sous une maigre obole. Cependant, en le supprimant, le gouvernement Michel renvoie plus encore à l'exclusion et à la pauvreté des milliers de femmes qui, par la pénurie d'emplois, par le manque de places d'accueil, par l'insuffisance des transports en commun dans les zones rurales, n'ont que peu de chances de trouver du travail. **Dans l'esprit des partis au pouvoir, ces femmes ont-elles (vraiment) droit au chômage ?**

**Les droits des femmes sont toujours à rappeler, et malheureusement à revendiquer.** Les femmes, et surtout les plus défavorisées, sont toujours les premières victimes des économies budgétaires. Et il en sera ainsi tant que tou-te-s n'auront pas admis l'égalité des sexes. ●●●●●

Françoise CLAUDE,

Secrétariat général des Femmes Prévoyantes Socialistes



FPS © Stephanie Jassogne

# Décret Mixité : présentation générale

**L**e 9 janvier 2014, un décret a été voté pour « promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne ».

## Décret mixité du 9 janvier 2014 – extraits :

Art. 1<sup>er</sup> – Le conseil d'administration des organismes privés agréés se compose au maximum de deux tiers de membres de même sexe. (...)

Art. 3. – §1<sup>er</sup>. Tout organisme privé agréé peut introduire, auprès du ministre de tutelle, une demande de dérogation à la règle visée à l'article 2. (...)

Art. 5 – §1<sup>er</sup>. L'agrément d'un organisme privé agréé est retiré si : 1° il ne respecte pas la règle visée à l'article 2 ; 2° il ne bénéficie pas de la dérogation visée aux articles 3, 4 ou 8. (...)

En vertu de ce décret, toute asbl wallonne ou bruxelloise a donc l'obligation de veiller à assurer la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans son conseil d'administration, avec un rapport minimum d'1/3-2/3. Ceci s'applique à l'ensemble des asbl bénéficiant d'un agrément et constitue ainsi une condition supplémentaire pour en obtenir le maintien ou l'octroi.



© Roxana Alvarado, Collectif des femmes

Pour les EFT/OISP, cette condition était normalement à remplir pour le 31 mars 2016, date butoir pour laquelle les centres agréés doivent introduire leur dossier de demande d'agrément CISP. Mais durant le mois de juillet 2014, des associations ont introduit plusieurs recours en annulation de ces décrets wallons du 9 janvier 2014. À cette occasion, une situation de discrimination entre associations a été soulevée, qui a entraîné le report du délai pour tous à janvier 2017 (voir détail en encart).

## Qu'est-ce qui a justifié le report du délai ?

Plusieurs motifs étaient avancés par les plaignants : l'atteinte aux compétences fédérales en matière de droit des sociétés, à la liberté d'association, aux législations anti-discrimination dès lors que l'inégalité n'était pas démontrée ; la disproportion de la sanction de retrait d'agrément ; l'exemption des associations fondées ou administrées par un organisme public.

Le 22 octobre 2015, la Cour constitutionnelle a rendu son arrêt et débouté les plaignants... mais pas sur la question de fond, celle de la mixité. L'arrêt de la cour confirme en effet très largement la nouvelle règle de respect de mixité dans les conseils d'administration, défendue comme une action positive visant à renforcer la présence des femmes. En revanche, le même arrêt remet en question la différence de traitement prévue par les dispositions transitoires des décrets.

Selon celles-ci, en effet, les organismes privés agréés lors de l'entrée en vigueur du décret disposent, à dater du 28 janvier 2014, d'un délai de 3 années, pour se conformer à la règle. Pour les organismes privés candidats à un agrément après l'entrée en vigueur du décret, la condition de mixité devient une condition d'agrément supplémentaire à celles édictées par leur réglementation organique. Dans ce cadre, les organismes soumis à un renouvellement d'agrément doivent être considérés comme des organismes candidats à un agrément. Ceux-ci ne peuvent donc bénéficier du délai de 3 ans pour se mettre en ordre et doivent respecter l'obligation de mixité directement pour le renouvellement de leur agrément.

La Cour a estimé qu'il y a donc rupture d'égalité, parmi les organismes déjà agréés à l'entrée en vigueur du texte, le 28 janvier 2014, entre ceux non soumis à renouvellement avant la fin des 3 ans de période transitoire et ceux soumis à renouvellement au cours de ces 3 ans. En bref, ces derniers doivent, malgré le fait qu'ils soient soumis à un renouvellement avant le 28 janvier 2017, bénéficier aussi du délai de 3 ans.



## Agir pour la mixité par la voie légale : une stratégie discutée

Imposer plus de mixité dans les conseils d'administration par voie décrétales est une stratégie qui relève de la politique dite de « discrimination positive », mise en œuvre ici à travers le mécanisme des « quotas ». Cette stratégie n'est pas neuve – elle fut initiée dès les années 60 aux États-Unis, par les présidents Kennedy et Baines Johnson, dans le but de favoriser l'accès des minorités noires dominées à des positionnements plus favorables au sein de la société américaine. Cinquante ans plus tard, de nombreuses nations y recourent pareillement, pour accélérer l'intégration sociale de groupes discriminés (femmes, étrangers, handicapés...) que la société persiste à écarter des écoles, fonctions, emplois et positions politiques les plus favorables, et ce en dépit d'actions de sensibilisations nombreuses et diversifiées.

Si les intentions égalitaires qui sous-tendent ces politiques de mixité sont toujours reconnues et saluées par le plus grand nombre, les actions concrètes par lesquelles on tente de les implémenter dans les pratiques font assez systématiquement débat. Le mécanisme des quotas n'échappe pas à la règle : il a au moins autant de détracteurs que de défenseurs. Les arguments des opposants font valoir entre autres :

- que la compétence doit rester le critère essentiel de recrutement d'une personne à quelque fonction que ce soit,
- que la discrimination positive constitue un renforcement de la stigmatisation de départ,
- que l'imposition de quotas infantilise les minorités ciblées par les actions visant une plus grande mixité.

À quoi les seconds répondent classiquement :

- que la compétence recherchée est plus souvent invisible qu'absente, dans le groupe cible visé par les quotas, parce que des préjugés du groupe dominant l'empêchent de se manifester,
- que les éventuels effets stigmatisants des mécanismes de discrimination positive sont nettement moins dommageables que la situation (très) inégalitaire de départ,
- que les quotas imposés sont des mesures transitoires, rendues nécessaires par la résistance des collectivités à évoluer dans le bon sens, et qu'ils sont supposés disparaître une fois la dynamique de transformation implantée. Mais plus encore, que les politiques de quotas sont les seules mesures réellement efficaces pour « booster » la mixité, preuves chiffrées à l'appui.

## Pour ou contre la symétrie

Il faut souligner que le basculement vers une plus grande mixité visé par le décret concerne tant les CA majoritairement masculins... que les CA majoritairement ou exclusivement féminins, qui ne sont pas rares dans le secteur associatif. Les uns comme les autres doivent veiller à intégrer des administrateurs de « l'autre sexe » : on parle donc bien d'assurer une présence des femmes et des hommes dans tous les organes

décisionnels, et non de s'en tenir à féminiser des milieux réputés trop masculins !

Certaines associations féministes ne voient pas d'un bon œil cette symétrie des exigences réglementaires. De leur point de vue, cela pourrait dans les faits réduire la possibilité des femmes d'exercer des responsabilités dans la société, en réinjectant dans des CA féminins les rapports de pouvoir genrés que leurs membres s'efforcent justement de subvertir. Sans compter la difficulté d'intéresser la gent masculine à la condition féminine, qui risque d'entraîner tout simplement la paralysie des CA concernés si la mise en conformité n'advient pas dans les délais. L'association Vie Féminine redoute donc que le décret « mette à mal certains organismes qui fonctionnent bien, qui rendent un service utile à la société, voire qui travaillent sur le terrain avec des femmes pour construire une égalité de fait ».

D'autres associations sont plus optimistes. Ainsi, pour les Femmes Prévoyantes Socialistes, « le combat féministe doit passer par le partage avec les hommes : comment éradiquer les violences faites aux femmes, par exemple, sans travailler à changer les mentalités des principaux auteurs de cette violence ? ».

Rappelons cependant que la loi autorise une association à introduire une demande de dérogation à cette règle de mixité : une option parfaitement défendable pour une EFT ou une OISP dont l'objet social nécessiterait une séparation des sexes jusque dans le CA – par exemple, un projet de déploiement d'une parole féminine pleinement autonome dans l'espace public. Cette possibilité de dérogation est en soi une réponse à celles et ceux qui estiment que le Décret Mixité pourrait trahir, affaiblir ou paralyser leur action, voire la vider de sa substance.

## Chassez l'inégalité...

D'autres secteurs se sont déjà vu imposer des quotas destinés à garantir une meilleure représentation des femmes dans les sphères décisionnelles. Avec des résultats probants ! Par exemple, depuis plus de dix ans, les listes électorales doivent être paritaires et les trois premières places de la liste doivent comprendre au moins une personne de chaque sexe : ces mesures imposées en 2004 ont eu pour effet l'élection de 25% de femmes aux élections régionales qui ont suivi<sup>1</sup>. Autre exemple : celui des entreprises publiques autonomes, des entreprises cotées en bourse et de la Loterie Nationale à qui une loi de 2011 impose de prendre les dispositions nécessaires pour atteindre, dans leurs CA un rapport d'au moins 1/3-2/3 dans un délai de six ans<sup>2</sup>.

Dans les deux cas, des sanctions sont prévues en cas de non-respect des directives légales. C'est aussi le cas pour les organismes privés sans but lucratif. Mais sur ce point, une inégalité criante mérite d'être mise en évidence et dénoncée :

1 <http://www.espace-citoyen.be/article/226-citoyennete-politique-des-femmes-en-belgique-depuis-1830>

2 <http://www.peeters-law.be/documents/news-items/news-28.xml?lang=fr>

les sanctions réservées aux entreprises et aux asbl sont sans commune mesure. Si les premières s'exposent à la suppression de tout avantage (financier ou autre) aux administrateurs des CA fautifs, et à la nullité de la nomination de tout nouvel administrateur dont le sexe serait un obstacle au respect du quota imposé, les associations quant à elles ne risquent rien moins que le retrait de leur agrément !

Les EFT et OISP dont le CA n'est pas assez mixte pourraient donc se voir purement et simplement interdites d'activité. Une conséquence tout à fait disproportionnée, chacun en conviendra, et qui semble témoigner d'un mépris ou d'une négligence grave des intérêts des travailleurs, travailleuses, usagers et usagères de ces centres... Mais une conséquence légale jusqu'à preuve du contraire. On ne peut donc que recommander très chaudement à tous les opérateurs d'empêcher le problème de survenir en recrutant d'urgence les nouveaux administrateurs et/ou nouvelles administratrices qui leur manquent ou en peaufinant leurs arguments pour l'obtention d'une dérogation... ou encore, en contactant leur fédération ou l'Interfédé en cas de problème majeur pour rencontrer les exigences du Décret.

Bon travail à tous les CA sur ce chemin vers l'égalité ! ●●●●●

Céline LAMBEAU,

Membre du Comité de rédaction de l'Essor,  
Permanente à la fédération CAIPS

et Benjamin DISTECHE,

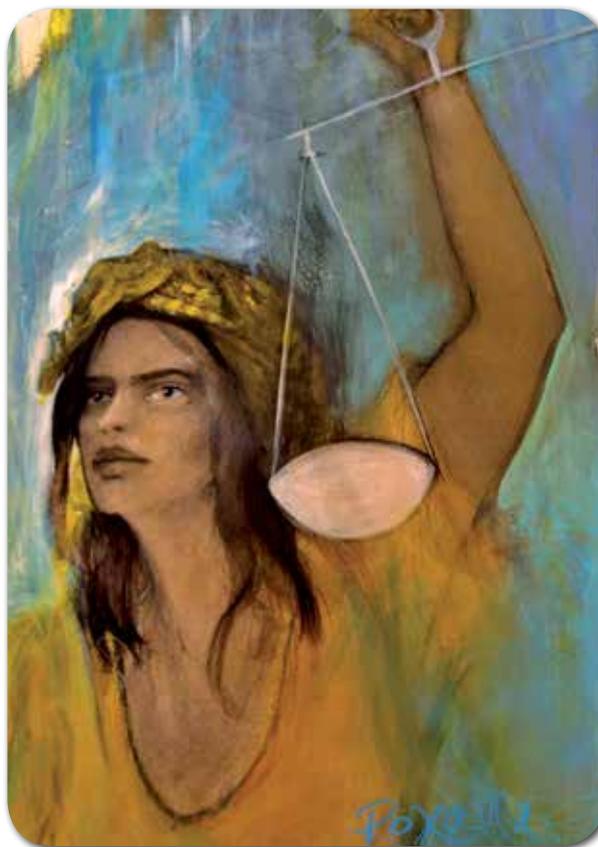
Juriste.

Il est aujourd'hui prouvé que dans toute l'Union européenne, **les femmes sont plus nombreuses que les hommes** (1 femme pour 0,96 homme) et plus diplômées (3 femmes pour 2 hommes parmi les diplômés du supérieur). Elles demeurent pourtant **nettement moins présentes sur la scène politique et dans les fonctions supérieures** des secteurs public et privé, et ce en dépit de l'autorisation faite aux États-membres de recourir à des mesures antidiscriminatoires temporaires pour atteindre un meilleur équilibre des deux sexes dans les processus décisionnels.

Imposer une mixité plus grande par voie légale est donc **une façon de court-circuiter les représentations stéréotypées** qui persistent à empêcher des personnes pleinement compétentes d'accéder à des fonctions et responsabilités correspondant à leurs talents.

### Des idées pour les EFT/OISP qui ont du mal à mixer leur CA :

- Recruter des administrateurs dans les équipes de terrain ou décisionnelles des organismes collègues ou partenaires.
- Proposer des mandats d'administrateurs à des étudiants des établissements d'enseignement supérieurs de la région.
- Prendre connaissance de deux outils de la Fédération Wallonie-Bruxelles : un guide à destination du tissu associatif proposant des pistes de réflexion et des conseils pratiques que les asbl peuvent s'approprier pour initier une dynamique d'égalité dans les processus de décision de leur asbl, dans la gestion des ressources humaines, dans leur programme d'activité et dans leur communication ; un projet pilote pour l'accompagnement par un consultant expert en genre (l'asbl Engender) d'une dizaine d'asbl œuvrant dans les secteurs culturels et éducatifs de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



© Roxana Alvarado, Collectif des femmes



# Féminisation de l'emploi : données sur les travailleurs du secteur CISP

Selon des données de l'ONSS compilées pour le compte du Fonds des accidents de travail, l'emploi en Belgique s'est fortement féminisé. Entre 1985 et 2013, l'emploi féminin a ainsi augmenté de 92% alors que l'emploi des hommes n'a crû que de 16% sur la même période. Par ailleurs, les temps partiels restent essentiellement féminins sur le marché du travail : à peine une femme sur deux travaille à temps plein.

La croissance de l'emploi féminin est concentrée sur certains secteurs, comme les banques et les assurances, les activités juridiques et comptables, l'action sociale, les activités médico-sociales, la santé et le nettoyage. Dans ces secteurs, les femmes ont renforcé leur majorité, passant de 56% en 1985 à 64% en 2013<sup>1</sup>.

## 1. Données sectorielles

Dans l'ensemble de l'économie belge, les femmes occupent désormais 45% des postes, contre 33% en 1985. Qu'en est-il dans notre secteur ?

Par le biais du « Petit cadastre du personnel »<sup>2</sup> (la base de données<sup>3</sup> des centres CISP), nous disposons d'informations qui nous permettent de situer quelle est la place des femmes dans notre secteur.

## 2. Nombre de travailleurs et volume de l'emploi

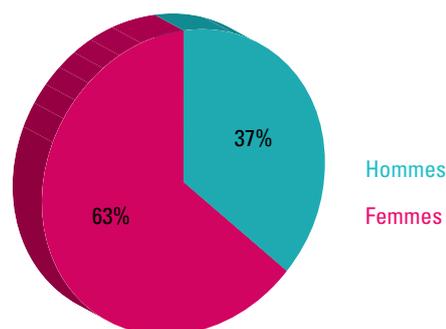
Au 31/12/2014, le nombre de travailleurs du secteur CISP est de 1.884 personnes. Le personnel est féminin à concurrence de près de 2/3. Le secteur des CISP emploie beaucoup plus de femmes que d'hommes par rapport à l'ensemble du marché du travail où, en 2014, « *elles occupent désormais 45% des postes de travail.* »<sup>4</sup>

La mise en parallèle de la distribution par genre du nombre de travailleurs et du volume d'emploi met en évidence que les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes.

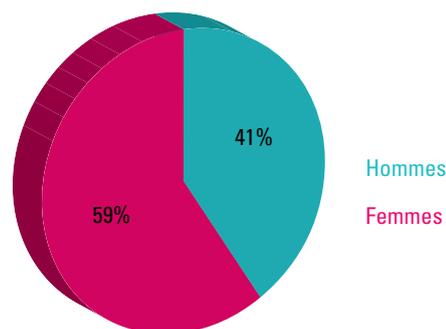
Effectivement, les femmes représentent 59% du volume de l'emploi (exprimé en Equivalents Temps Pleins) alors qu'elles sont 63% du nombre de travailleurs.

Comparé à l'ensemble du marché du travail wallon, cette disparité est beaucoup moins marquée dans le secteur des CISP. Selon l'IWEPS, « *Si, en moyenne, près d'un quart des salariés wallons travaillent à temps partiel, pour les femmes, cette proportion est beaucoup plus importante. En effet, 43% des salariées travaillent à temps partiel contre 9% des salariés.* »<sup>5</sup>

Nombre de personnes (en %) - Année 2014



Volume de l'emploi (en ETP) - Année 2014



1 [http://www.rtf.be/info/economie/detail\\_le-nombre-de-femmes-au-travail-a-explose?id=8343097](http://www.rtf.be/info/economie/detail_le-nombre-de-femmes-au-travail-a-explose?id=8343097)

2 Sont repris tous les centres agréés comme CISP à l'exception de ceux qui dépendent d'un CPAS ; les bénévoles et le personnel des fédérations ne sont pas non plus comptabilisés.

3 Les chiffres et graphes sont établis sur base des contenus reçus; les résultats sont établis au 31/12/2014. Pour une facilité de lecture et vu leur faible impact sur les résultats, les données inconnues n'ont pas été intégrées; cela concerne 7 personnes soit 0,37% des travailleurs et 0,39 des ETP. Les données produites pour cet article n'ont pas été validées par le CA de l'Interfédé, cependant leur contenu ne présente pas de valeur stratégique et/ou politique sensible.

4 Source : [www.pro-guidesocial.be](http://www.pro-guidesocial.be), " L'égalité Homme-Femme au travail en véritable expansion ", 01/09/2014.

5 Source : SPF Economie - Direction générale Statistique " Enquête sur les forces de travail 2014 " - Calculs IWEPS.

### 3. Distribution des travailleurs par catégories d'âge

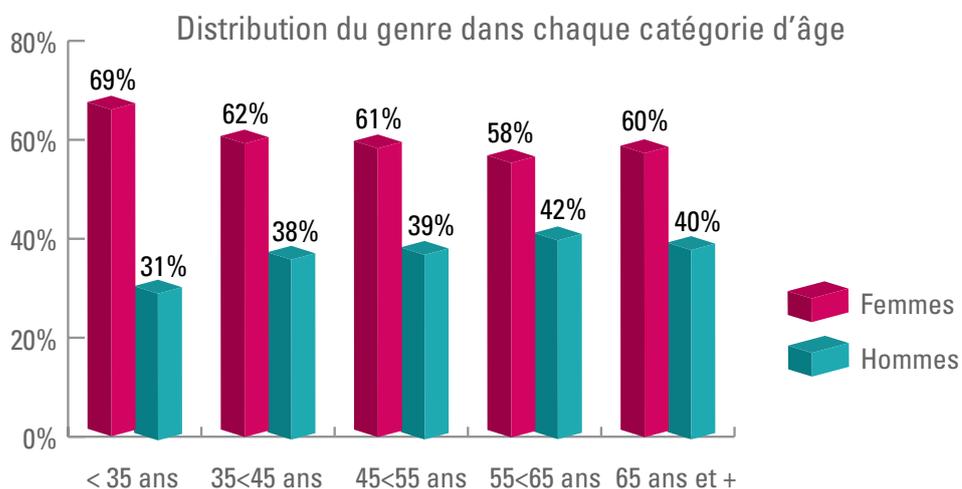
Deux observations ressortent lorsque l'on examine ci-dessous la distribution par genre dans les catégories d'âge.

Premièrement, jusqu'à l'âge de la pension légale (toujours de 65 ans en 2014), la part de représentation des femmes ne cesse de diminuer avec l'âge. Alors que sur l'ensemble des travailleurs du secteur, 63% sont des femmes et 37% sont des hommes, cette forte prépondérance féminine est effective parmi les travailleurs les plus jeunes (< 45 ans). Au-delà de 45 ans, même si la présence féminine reste majoritaire, elle passe sous la distribution dans l'ensemble du secteur.

Ensuite, nous pouvons observer que la tendance à l'équilibrage des genres (qui augmente avec l'âge) cesse au-delà de l'âge de la pension légale. On peut donc se poser la question de savoir pourquoi les travailleurs de plus de 65 ans sont des femmes dans six cas sur dix : par idéal professionnel ? Par nécessité financière de poursuivre une activité professionnelle ?



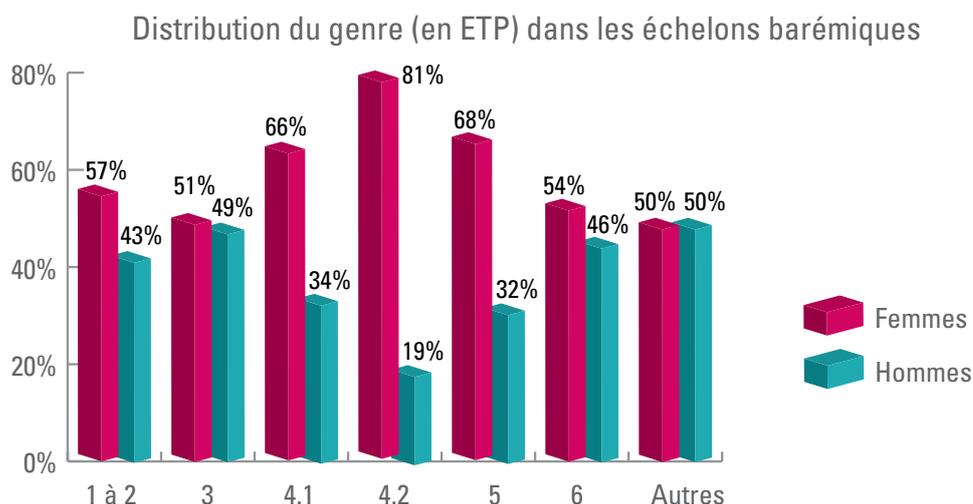
Assemblée sectorielle Interfédé 2015 © Françoise Robert



### 4. Distribution des ETP selon les échelons barémiques

Lorsque la distribution du genre dans les échelons barémiques est mise en parallèle avec la distribution globale des ETP (59% de femmes et 41% d'hommes), on peut observer certaines disparités liées au genre.

La distribution du genre dans l'échelon supérieur ("6") met en effet en évidence une sous-représentation des femmes (54%) en regard de leur présence dans le secteur (59%). Ce barème étant principalement lié à la fonction de « directeur/





directrice », l'analyse a été approfondie pour cette fonction (tous barèmes confondus). Pour l'ensemble des fonctions de direction, la distribution du genre est de 57% de femmes/43% d'hommes.

La distribution par genre à l'échelon 5 est de 75% de femmes/25% d'hommes alors qu'au barème 6 la distribution est de 54% de femmes/46% d'hommes. Il est donc clair que non seulement les femmes accèdent moins à la fonction de « directeur/directrice » que les hommes mais qu'en plus, l'échelon barémique qui leur est appliqué est plus souvent inférieur à celui des hommes.

En ce qui concerne les autres échelons barémiques, la représentation des femmes est inférieure à leur présence dans le secteur dans les barèmes les plus bas ("1 à 2"<sup>6</sup> et "3") mais ce résultat doit être relativisé. L'analyse détaillée de ces barèmes a mis en évidence que dans le plus bas échelon ("1"), 84% sont des femmes pour seulement 16% des hommes. Trois quarts des emplois de cet échelon sont des fonctions de « technicien/ne de surface » dont 96% sont des femmes. La surreprésentation des femmes est donc liée à la nature de la fonction associée de facto au personnel féminin.

Dans les autres barèmes ("4.1", "4.2" et "5"), la présence des femmes est supérieure à leur représentation globale ; dans ces cas, cette prépondérance est peut-être liée à la nature des métiers associés à ces barèmes (formateur/trice universitaire, assistant/e social/e, coordinateur/trice pédagogique, coordinateur/trice administratif/ve et financier/ière).

## 5. Distribution des ETP selon l'ancienneté barémique

Il s'agit bien des catégories d'ancienneté barémique et non de l'ancienneté effective dans le secteur.

La distribution par genre au sein de chaque catégorie d'ancienneté met en évidence qu'il y a une plus grande rotation du personnel chez les hommes (surtout en début de carrière) et que les femmes sont plus fidèles à leur employeur ou, à tout le moins, au secteur.

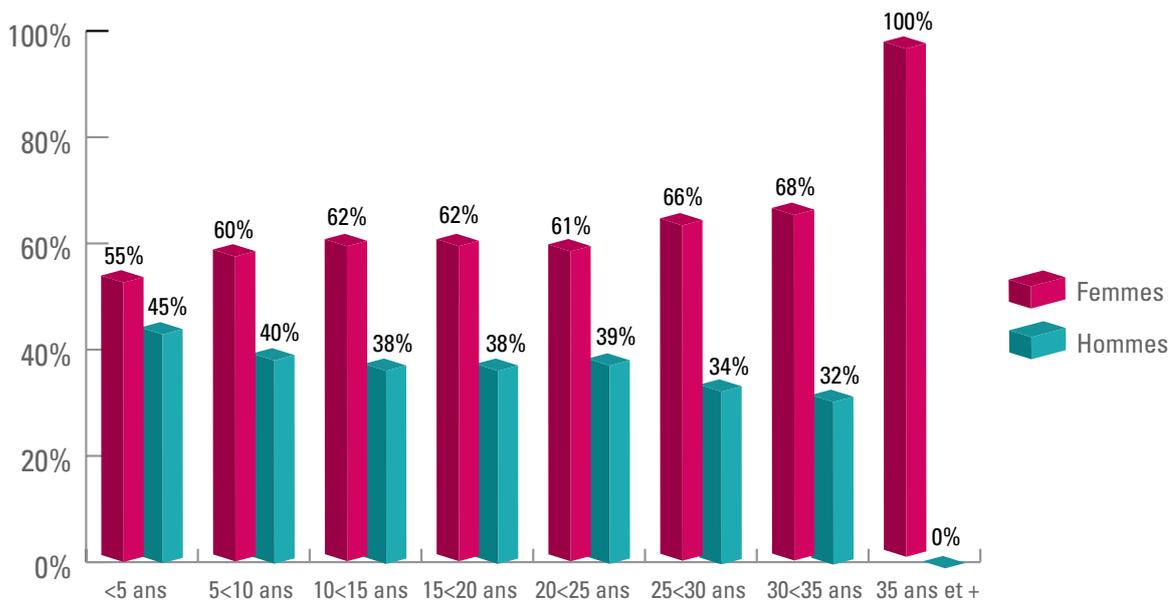
Effectivement, le graphe ci-dessous permet de constater que plus le temps passe, plus la proportion de femmes augmente. En regard de la distribution globale par genre (59% de femmes et 41% d'hommes), la présence des hommes n'est supérieure que pour l'ancienneté inférieure à 5 ans. Au-delà de cette période, la différence de représentation de chaque genre ne cesse de s'accroître avec l'augmentation de l'ancienneté passant de 20% (5 à 10 ans) à 36% (30 < 35 ans).

Comme dans d'autres, notre secteur n'est pas non plus à l'abri des disparités, un chantier en perspective ! ●●●●●

Huguette BROHEE,  
Chargée d'études à l'Interfédé

<sup>6</sup> Les échelons les plus bas (1; 1-2 et 2) ont été regroupés sous une seule catégorie dénommée "1 à 2".

Distribution du genre (en ETP)  
dans chaque catégorie d'ancienneté barémique



# Regards croisés de centres de formation qui ont pris le parti d'organiser des formations exclusivement féminines

Dans notre secteur, certains centres de formation s'adressent exclusivement à des femmes. Femmes Actives, Forma, Le Gerموir, les associations composant le réseau Mode d'Emploi, SOFFT se sont exprimés sur les raisons de ce choix à partir d'un questionnaire.

## Un public exclusivement féminin

Les raisons qui poussent des centres à **ouvrir leurs formations uniquement à des femmes** sont inscrites dans leur histoire et dans un projet de société.

Ces initiatives voient souvent le jour à **partir d'une institution** (maison maternelle, collectif contre les violences familiales et l'exclusion). « *Nous avons été créées à l'initiative d'une maison maternelle accueillant des femmes seules avec enfants, la volonté était de leur permettre de se former pour décrocher un emploi, mais aussi d'élargir leurs horizons* ». Sophie Linsmeau, Forma.

« *Le choix est historique, une des deux fondatrices travaillait dans un centre d'hébergement pour femmes en situation de violence, la direction lui a demandé en son temps (en 1980) de trouver du travail pour celles qui quittaient le centre. Du travail, elles pouvaient en décrocher, mais il était difficile de le garder. Il fallait organiser un temps de formation qui permet de gérer le privé et le travail* ». Dominique Bricoult, Le Gerموir.

Il s'agit de permettre aux personnes de se former mais aussi, **de sortir de la précarité en se (re) construisant petit à petit**.

« *Les formations intègrent le concept " de développement de la personne " ; permettre à certaines de se reconstruire, de reprendre goût à..., mettre en place des projets de vie en meilleure connaissance de soi, se trouver une orientation professionnelle, mieux appréhender le secteur* ». Sabine Seneca, Femmes Actives.

Plus fondamentalement, les centres revendiquent **la nécessité d'organiser les formations** en raison « *des inégalités flagrantes qui persistent en matière d'insertion socioprofessionnelle* ».

Les femmes rencontrent souvent des **conditions d'emploi précaires**. Leur présence se retrouve dans des secteurs professionnels dévalorisés socialement et professionnellement. La persistance des écarts salariaux, le taux de chômage élevé des femmes peu qualifiées sont également des facteurs à prendre en compte.

« *Les femmes ont encore à l'heure actuelle plus de difficultés que les hommes à accéder à l'emploi parce qu'elles doivent concilier vie familiale et professionnelle. Elles sont **victimes de discrimination et de préjugés** (toujours en retard,*



© Forma

*partant plus tôt, sans ambition, susceptibles d'être enceintes) **qu'elles finissent bien malgré elles à interioriser**, ce qui les fragilise lors de leur parcours vers la formation ou l'emploi. Les femmes cumulent en effet plusieurs freins à leur insertion socioprofessionnelle parce qu'elles sont davantage sur le fil, connaissent le chômage de longue durée, sont exposées aux risques psychosociaux, aux agressions physiques et verbales.* » Audrey de Briey, Mode d'Emploi.

« *Pour assurer l'égalité des genres, il nous semble indispensable de mettre en œuvre des actions spécifiques pour **outiller les femmes de manière adéquate**. Nos formations sont des **espaces d'émancipation** où notre public peut se trouver à l'écart du regard masculin, du patriarcat. L'émancipation s'y prépare pour se développer par la suite en externe. C'est ce savoir-faire qui nous permet de réaffirmer qu'organiser des formations envers ce type de public est nécessaire et équitable* ». Emilie De Decker, SOFFT.



© Mode d'emploi BW

## Des femmes qui...

Les formations s'adressent prioritairement à des femmes souvent envisagées à travers leur rôle de mère et par le prisme des difficultés que chacune peut rencontrer, que ce soit en tant que femme (violence conjugale) ou non (précarité, faible expérience professionnelle...).

Si la volonté des centres est une **homogénéité en matière de genre**, ils revendiquent néanmoins l'importance d'une **hétérogénéité générationnelle, culturelle, ethnique**, etc. Au-delà de ces critères d'hétérogénéité, « *un des points communs essentiel des femmes accueillies est malheureusement la **précarité** dans laquelle elles vivent* » (SOFFT). Il s'agit d'un « *public **fragilisé cumulant des difficultés d'ordre social et très peu qualifié*** ». (Femmes Actives).

*Les groupes sont exclusivement constitués de femmes faiblement qualifiées (scolarisation courte, peu d'expérience professionnelle, précarisées économiquement, socialement, et/ou culturellement ; cumulant plusieurs freins à l'insertion socioprofessionnelle (femmes isolées, monoparentalité, violences, santé défaillante, problèmes de logement, de mobilité, de gardes d'enfants, (sur)endettement).* (Mode d'Emploi).

« *L'association se préoccupe particulièrement de la situation des femmes dans notre société. Ainsi, c'est au public féminin que Le Gerموir consacre son action : à des femmes souvent peu qualifiées, de toutes nationalités, généralement seules ou avec des enfants, et confrontées à des problèmes familiaux, de logement, de revenus, de santé, de souffrance morale.* »

## De l'apport d'une filière orientée spécifiquement vers les femmes

La mise en œuvre de filières centrées sur les publics féminins favorise la prise en compte des réalités de chacune dans un climat de confiance, de lutte contre les obstacles spécifiquement féminins (préjugés, stéréotypes, statut précaire, monoparentalité...). L'image du « **Cocon** » est évoquée par Le Gerموir afin de décrire ce besoin de créer un **environnement « sécurisant »** et rassurant pour des publics qui ont été victimes de violence. « *Le groupe des femmes est alors un levier dans l'accompagnement personnel et professionnel de chacune. Il leur sera possible de parler plus aisément d'obstacles qu'elles n'oseraient pas aborder dans un groupe mixte* ». (SOFFT).

« *La personne peut avoir un lieu où elle peut véritablement être elle-même* ». (Femmes Actives).

Selon Forma, cela permet l'accès à la formation à des femmes qui ne viendraient pas si le groupe était mixte (difficulté avec les hommes suite à des expériences de violence, compagnon jaloux...).

Pour Mode d'Emploi, « **la non-mixité permet d'outiller les femmes face aux discriminations dont elles sont victimes, de se renforcer, d'acquérir plus de confiance en elles et en leurs capacités, leur potentiel, de les rendre plus sûres d'elles et donc plus convaincantes face à un employeur potentiel (...); la non-mixité permet une plus forte intégration de la notion de genre, la déconstruction des stéréotypes et d'envisager plus efficacement, par exemple, l'intégration dans des métiers ou formations dits "traditionnellement" masculins.**<sup>1</sup> »

La formation proposée constitue donc une **opportunité supplémentaire** dans la mesure où pour notre société, les **femmes restent minorisées du point de vue de l'emploi et de la formation**. Elles se trouvent souvent cantonnées dans des tâches domestiques, des contextes difficiles qui les contraignent à rester dans leur situation parce qu'elles ne peuvent acquérir des outils d'émancipation.

## Des méthodologies centrées sur ces groupes spécifiques

Les formations s'inscrivent dans une **approche pédagogique centrée sur les femmes**.

Chez Mode d'Emploi, les outils utilisés ne véhiculent ni stéréotypes, ni préjugés racistes ou sexistes pour déconstruire les stéréotypes souvent intégrés par les personnes.

Toute personne qui travaille au CVFE (SOFFT) dispose de connaissances au minimum basiques du cycle de la violence et du processus de domination conjugale, et la majorité est formée à la relation d'aide, selon une approche systémique. Cette approche est d'autant plus importante que les statistiques révèlent qu'un couple sur huit a déjà expérimenté ou vit encore dans un contexte de violence conjugale.

<sup>1</sup> C'est le cas de SOFFT également.

Dans les centres, **la situation de chaque demandeuse d'emploi est analysée avec elle dans son ensemble** pour faire émerger certains obstacles au parcours professionnel et les lever. Ce à quoi il faut ajouter une connaissance du réseau local des services et associations à même de gérer des éléments problématiques, pouvant devenir un frein au parcours professionnel, pointés lors des formations.

Certains **contenus de formation sont plus spécifiques** : bien-être, relooking, gestion de la vie courante centrée en partie sur le logement, la nutrition, l'éducation, le rapport à l'école. Des actions liées à la **découverte du féminisme** sont également proposées sous forme de visites, rencontres, films portant sur ces thématiques.

Mode d'Emploi résume cette approche en disant qu'**il faut prendre en compte dans la formation l'étoile de la précarité dans laquelle se trouvent prises les stagiaires en formation**. Différents champs de vie s'entremêlent comme autant de branches dont le cœur est la question de la précarité au féminin. Ces différents aspects doivent être pris en compte dans le parcours de formation.

Pour tous les centres, le **groupe est un élément moteur** constitutif de solidarité et de soutien mutuel.

Bien qu'elle soit questionnée par les pouvoirs publics et certains partenaires, **la non-mixité est un outil que les centres se donnent pour toucher les publics parmi les plus vulnérables**.

Un combat à préserver ! ●●●●●

Propos recueillis par

**Véronique DUPONT,**

Rédactrice en chef de l'Essor et  
Chargée de projets pour la fédération Aleap

**et Dominique ROSSI,**

Membre du Comité de rédaction de l'Essor et  
Coordinateur de projets pour Lire et Ecrire Hainaut  
occidental

auprès de :

Dominique BRICOULT, Directrice, Le Gerموir (ALEAP)

Audrey DE BRIEY, Responsable Nationale,  
Mode d'Emploi (AID)

Emilie DE DEKKER, Responsable de projets,  
SOFFT-CVFE (ALEAP)

Sophie LINSMEAU, Directrice, Forma (ALEAP)

Sabine SENECA, Responsable de projet,  
Femmes Actives (ACFI)



© Le Gerموir



# Femmes et électricité, le courant est passé

« Des formations non-mixtes pour plus de mixité », tel est le credo qui anime Interface 3 depuis une trentaine d'années. Opérateur formant uniquement des femmes dans le secteur plutôt masculin des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC), Interface 3 s'ouvre à de nouveaux horizons en proposant désormais une formation « Electricienne industrielle » en collaboration avec le Pôle Industrie de Bruxelles Formation.

**R**encontre avec sa coordinatrice, Doris Bitini Ilamande, pour évoquer tant cette nouvelle impulsion que, plus généralement, la question de l'émancipation des stagiaires féminines en formation.

## Un autre secteur... pour un nouveau défi mobilisateur

À l'origine, Interface 3 désirait **tenter une diversification de ses formations** vers l'électromécanique, secteur qui – comme celui des NTIC – est à la fois porteur et essentiellement masculin... Le défi était donc stimulant et la demande a alors été faite à Bruxelles Formation de pouvoir proposer aux demandeuses d'emploi une formation pour ce métier. Après plusieurs prises de contact et à la suite de visites réciproques et de rencontres avec l'équipe du Pôle Industrie, Bruxelles Formation a accepté de **relever le défi** avec Interface 3 et de soumettre une proposition commune de **préformation et de formation qualifiante** dans le cadre des appels à projets jeunes. « Une fois notre projet accepté, nous confie Doris, lorsque nous avons commencé à chercher des partenaires (au niveau des stages notamment) pour notre formation, nous avons vu que certaines grosses sociétés et entreprises – principalement la STIB et Cofely (GDF Suez) – désiraient

*intégrer davantage d'électriciennes industrielles dans leurs équipes. **Les bénéfices de la mixité sont en effet désormais – et enfin – reconnus par un nombre grandissant d'employeurs.*** » Tout était donc en place pour lancer cette nouvelle formation de 12 mois s'adressant à 12 stagiaires et devant débiter mi-janvier 2016.

## Une campagne de sensibilisation ciblée et un groupe motivé

Pour porter cette nouvelle formation à la connaissance des demandeuses d'emploi bruxelloises de moins de 30 ans (condition d'accès), Interface 3 a mené une **campagne de sensibilisation ciblée** : affiches dans les transports en commun, distribution de flyers, mailings d'Actiris, page internet spécifique et, surtout, une information partagée à l'ensemble des stagiaires déjà inscrites dans d'autres formations. « *Le bouche-à-oreille a joué en effet un rôle tout à fait crucial dans notre recrutement*, insiste Doris. *Les stagiaires ont pu témoigner à certaines femmes de leur entourage (familial et/ou amical) de la qualité des formations et de l'accompagnement que nous proposons. En outre, et nous avons beaucoup insisté là-dessus, le secteur de l'électricité est vraiment porteur en termes d'insertion professionnelle.* »





© Febisp

### Elles ont dit...

« On peut travailler un peu partout, il y a un service électricité chez beaucoup d'employeurs : Electrabel, STIB, les hôtels, les communes... Il y a beaucoup de sociétés qui cherchent des femmes dans ce domaine. Il y a apparemment même quelques entreprises qui soutiennent la formation. On a l'espoir qu'à la fin de la formation, on trouvera rapidement du travail. »

Plusieurs séances d'information sur cette nouvelle formation ont été ensuite organisées et, au fur et à mesure des entretiens, le groupe de stagiaires a pu se constituer. Comme nous le confie Doris, la motivation est très forte chez les futures stagiaires, tant pour celles ayant obtenu le CESS que pour celles n'en disposant pas : « certaines, par leur histoire familiale et/ou via leurs loisirs, connaissent déjà bien le secteur de l'électricité et possèdent quelques compétences techniques préalables. D'autres sont moins familières du secteur mais sentent **tout le potentiel de cette formation pour leur future carrière professionnelle.** »

### Elles ont dit...

« Moi, j'ai deux enfants. Le premier a 12 ans, le deuxième, 20 mois. Ils sont évidemment dans des écoles différentes. C'est la course le matin, mais quand on veut quelque chose, je crois qu'il y a moyen d'y arriver. »

## Une formation ambitieuse et polyvalente

Le programme de formation a été pensé pour permettre un **apprentissage aussi progressif** (sur près d'une année) **que solide**. Doris insiste particulièrement sur l'importance des deux moments ouvrant et clôturant cette formation : le module initial « découverte du métier » et le stage final en entreprise. « **Le module de découverte est tout à fait crucial** : nous démystifions le métier visé et nous cherchons déjà à montrer aux stagiaires, au-delà des compétences techniques qu'elles vont apprendre par la suite, les savoir-être nécessaires pour s'intégrer dans leurs futures équipes professionnelles. Comme je suis également formatrice et que je suis diplômée en électronique, je peux moi-même anticiper dans mes formations certaines difficultés que les stagiaires pourraient rencontrer dans ces secteurs (remarques de collègues masculins, légitimité parfois contestée pour exercer certains métiers, etc.). »

### Elles ont dit...

« C'est une formation d'un an et pas de trois, c'est plus accessible ! »

« C'est difficile de s'intégrer dans une classe où il n'y a que des femmes. J'ai du mal à communiquer quand il y a plein d'hommes. Ici, la formation est réservée aux femmes et ça c'est un grand plus. »

L'autre élément déterminant de la formation réside dans le stage en entreprise, qui dure de 6 à 8 semaines. Ce stage leur permet non seulement de pouvoir mettre en pratique les compétences acquises mais également de se confronter pour la première fois à des environnements de travail principalement – voire exclusivement – masculins. « Dans les autres formations qu'Interface 3 organise, nous indique Doris, les stages de finalisation se déroulent généralement très bien et permettent souvent de casser certains stéréotypes dont sont victimes les femmes aspirant à exercer des métiers dits "masculins". »



© Febisp





### Elles ont dit...

« Les stages, ça me stresse beaucoup ! On va être dans des équipes majoritairement masculines, il va falloir qu'on s'impose. Moi, je pense que ça va être cool. Il faut juste tomber dans une équipe où il y a une bonne ambiance. Il y a une femme qui travaille à la STIB qui viendra témoigner de son expérience. »

## Des actions spécifiques pour lever certaines difficultés

Ces **stéréotypes idéologiques** sont parfois « **incorporés** » par les femmes elles-mêmes et il n'est pas toujours aisé d'attirer les demandeuses d'emploi bruxelloises vers ces formations. Pour tenter de lever de tels freins, Interface 3 propose une **approche spécifique** de la formation professionnelle, via notamment les actions suivantes : une communication ciblée qui utilise des modèles féminins, un seuil d'entrée en formation ne requérant aucun prérequis technique ainsi qu'une équipe pédagogique principalement composée de formatrices.

### Elles ont dit...

« S'il y a des hommes gynécologues, il doit y avoir des femmes électriciennes. Tout le monde a le droit d'exercer le métier qu'il veut. »

En outre, une fois en formation, certaines stagiaires connaissent des difficultés d'ordre familial. « Une pression parfois forte est exercée sur les stagiaires par leur propre famille, pour des raisons de fond (sur le sens et la réelle nécessité de la formation) et/ou pour des questions plus pragmatiques (l'absence de son « foyer » pendant la formation, la question des enfants, etc.). » Si Interface 3 ne peut pas toujours aider les personnes en formation à lever toutes ces difficultés, principalement d'ordre privé, **le travail quotidien d'insertion sociale et d'accompagnement aide les femmes dans leur parcours d'émancipation.**

### Elles ont dit...

« J'ai toujours été attirée par les sciences. C'est un métier que je trouve très intéressant et puis j'adore "chipoter". La plupart d'entre nous aime bien travailler avec ses mains, arranger tout ce qui ne fonctionne pas. »

« C'est aussi une certaine fierté de pouvoir réparer quelque chose nous-mêmes plutôt que de toujours compter sur les hommes. Il faut sortir de la dépendance qu'ont les femmes vis-à-vis des hommes pour tout ce qui est manuel. »

## L'émancipation au cœur du travail d'insertion

Cette question de l'émancipation, tant individuelle que collective, constitue l'idéal poursuivi par Interface 3 depuis sa création en 1984. « Au départ, nous indique Doris, avant même la mise en place d'actions de formation, l'objectif de l'association était de pouvoir faciliter l'intégration des femmes dans la société. Très rapidement, cet objectif général s'est traduit concrètement – et décliné fonctionnellement – en des objectifs d'insertion sociale et professionnelle. Et nous sommes toujours très fières du travail accompli et des résultats obtenus ! Au niveau social, nous aidons les femmes à (re)prendre confiance en elles et en leurs compétences à apporter à la société tandis que, au niveau de l'insertion professionnelle, environ 70% des 6000 femmes que nous avons formées depuis 1984 ont décroché un emploi. » En résumé, un opérateur de formation qui porte bien son nom, en étant **une véritable interface triangulaire entre insertion, émancipation... et féminisation !** ●●●●●

### Elles ont dit...

« Nous cherchons à nous sentir utiles aussi ! »

« Nous pourrions montrer à d'autres femmes qu'il y a moyen de se lancer dans une formation qui est traditionnellement réservée aux hommes. »

Alice BERGER,

Attachée Communication et Relations Publiques à la FEBISP



© Febisp

# Pour aller plus loin

- CHERENTI R., Mesure anthropométrique de l'Homme le plus pauvre de Wallonie, Fédération des CPAS, UVCW, janvier 2010.
- DERRUINE O., Respecter les travailleuses pour relancer l'économie. Analyse des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, La Revue Nouvelle, 15 avril 2015.
- FUSULIER B., PATTON SALINAS I., Femmes, précarités, résiliences, Les Politiques sociales, 1/2/11, 2011.
- GHESQUIERE F., À travail égal, les salaires masculins et féminins sont encore inégaux, Observatoire belge des inégalités.be, 9 novembre 2015.
- GUERGOAT LARIVIERE M., L'emploi des femmes en Europe, La vie des idées.fr, 14 janvier 2013.
- JACQUELIN A., « Margaret Maruani, Travail et emploi des femmes », Lectures [En ligne], Les comptes rendus, 2011, mis en ligne le 26 mai 2011, consulté le 07 janvier 2016. URL : <http://lectures.revues.org/5652>
- MARCELLE H., Le sens de la mixité et de la non-mixité dans la formation des adultes : le cas de l'alphabétisation francophone à Bruxelles, Lire et Ecrire Bruxelles, Avril 2011.
- MEDA D. et VENDRAMIN P., Réinventer le travail, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social », 2013.
- NOEL L. et ENGLERT M., Femmes précaires et pauvres à Bruxelles. Quand inégalités sociales et inégalités de genre se renforcent, Observatoire belge des inégalités.be, 25 novembre 2015.
- VALENDUC G., La qualité du travail et de l'emploi des femmes : focus sur les emplois atypiques, étude FTU, Décembre 2011.
- Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche, un outil du service Diversité de la CSC, Mai 2015.
- Au féminin précaire. Comment les femmes vivent-elles la précarité aujourd'hui ?, recherche, Vie féminine, novembre 2006.
- Baromètre socio-économique 2015 de la FGTB, Précarité au féminin, page 15, 2015.
- Des chances pour l'égalité, Interfédé, outil disponible en version pdf sur simple demande auprès de l'Interfédération des EFT- OISP au 081/74.32.00.
- Evaluation du régime des titres-services pour les services de proximité 2011, IDEA Consult pour le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rapport final, juillet 2012.
- Femmes au travail : les voies de l'égalité, note d'information, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2008.
- Femmes, précarité et pauvreté en Région bruxelloise, rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté en 2014, Observatoire de la santé et du social, [http://www.observatbru.be/documents/graphics/rapport-pauvrete/rapport\\_thematique\\_2014-part1\\_tma\\_prot.pdf](http://www.observatbru.be/documents/graphics/rapport-pauvrete/rapport_thematique_2014-part1_tma_prot.pdf)
- Inégalités hommes, femmes, il est temps d'agir, éd OCDE, OCDE, 2012, [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/social-issues-migration-health/inegalites-hommes-femmes\\_9789264179660-fr#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/social-issues-migration-health/inegalites-hommes-femmes_9789264179660-fr#page1)
- La dégressivité du chômage : une honte pour les femmes !, communiqué de presse de la Plateforme socio-économique, mai 2012.
- L'accord social concernant l'activation des travailleur-se-s à temps partiel involontaire fragilise particulièrement les femmes vulnérables, communiqué de presse de la Plateforme féministe socio-économique, 28 octobre 2015.
- L'emploi, un choix ?, dossier de presse campagne de sensibilisation contre les discriminations octobre 2015-mars 2016, Femmes Prévoyantes Socialistes, 2015-2016.
- Travail et emploi des femmes, 4<sup>ème</sup> éd., Paris, La Découverte « Repères », 2011.
- Amazone – Carrefour de l'égalité de genre : [www.amazone.be](http://www.amazone.be)
- Flora asbl : réseau d'expertise en matière d'égalité des chances, de durabilité et d'économie solidaire : [www.florainfo.be](http://www.florainfo.be)
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : institution publique fédérale chargée, depuis 2002, de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe : <http://igvm-iefh.belgium.be>
- Observatoire belge des inégalités : média internet sur lequel sont mis en ligne, à disposition de tou.te.s, des articles courts traitant de manière critique des inégalités sociales, rapports de pouvoirs, discriminations et injustices de tous types : <http://inegalites.be>
- Université des femmes : laboratoire de recherche, d'enseignement et de réflexions féministes sur la condition des femmes : [www.universitedesfemmes.be](http://www.universitedesfemmes.be)



## Les cinq fédérations membres de l'Interfédération des EFT et des OISP sont :

ACFI • Action Coordonnée de Formation et d'Insertion • [www.acfi.be](http://www.acfi.be) • tél. 02/640.44.07

AID • Actions Intégrées de Développement • [www.aid-com.be](http://www.aid-com.be) • tél. 02/246.38.61 (62 ou 65)

ALEAP • Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel • [www.aLeap.be](http://www.aLeap.be) • tél. 081/24.01.90

CAIPS • Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale • [www.caips.be](http://www.caips.be) • tél. 04/337.89.64

Lire et Ecrire Wallonie • [www.lire-et-ecrire.be](http://www.lire-et-ecrire.be) • tél. 081/24.25.00

## Le Comité de rédaction

Eric ALBERTUCCIO • Yannick DE BRIEY • Véronique DUPONT • Véronique KINET • Céline LAMBEAU • Eric MIKOLAJCZAK •  
Françoise ROBERT • Dominique ROSSI • Jean-Luc VRANCKEN

## Secrétaire de rédaction :

Véronique Kinet • 081/74.32.00 • [secretariat@interfede.be](mailto:secretariat@interfede.be)

## Rédactrice en chef :

Véronique DUPONT

## Ont contribué à la rédaction des articles :

Les membres du Comité de rédaction de L'Essor et Alice BERGER, Hugette BROHÉE, Françoise CLAUDE, Benjamin DISTECHE, Soizic DUBOT, Florence LORIAUX, Hedwige PEEMANS-POULLET, Suzon VANWUYTSWINKEL.

Le numéro 76 sortira en juin 2016.

Contact : Véronique KINET • 081/74.32.00 • [secretariat@interfede.be](mailto:secretariat@interfede.be)

# [www.interfede.be](http://www.interfede.be)

Interfédération des EFT et des OISP asbl

ACFI • AID • ALEAP • CAIPS • Lire et Ecrire Wallonie

Numéro d'entreprise : BE 0439.244.011 • n° de compte : 001-3207881-70

Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds social européen

L'UE et les Autorités publiques investissent dans votre avenir.



## L'ESSOR de l'Interfédé: La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

Rue Marie-Henriette, 19-21 • 5000 Namur • Tél.: 081/74 32 00 • Fax : 081/74 81 24 • [secretariat@interfede.be](mailto:secretariat@interfede.be)

Mise en page : Inform'Action asbl • [www.informaction.be](http://www.informaction.be)

Les données diffusées pourront être reproduites par tout utilisateur qui sera tenu d'en indiquer la source.