



ÉGALITÉ, MIXITÉ & ASSOCIATIONS

Guide pour l'égalité
des femmes et des hommes
dans les ASBL



**Une initiative de
la Ministre de la Culture,
de l'Audiovisuel,
de la Santé
et de l'Égalité des chances
de la Fédération
Wallonie-Bruxelles**

CONCEPTION

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
de Belgique, Direction de l'Égalité des Chances :
Alexandra Adriaenssens et Audrey Heine.

Cabinet de la Ministre de la Culture, de l'Audio-
visuel, de la Santé et de l'Égalité des chances :
Patrick Liebermann, Nancy Vilbajo et Anaïs
Fanara.

Nous tenons à remercier particulièrement les
associations et institutions qui ont participé
au lancement des bases de cette publication :
Vie Féminine (Cécile Dewandeler), Femmes Pré-
voyantes socialistes (Sarah Hibo), Institut pour
l'Égalité des Femmes et des Hommes (Fran-
çoise Goffinet), le Conseil wallon de l'égalité des
femmes et des hommes, ainsi que Céline Martin,
Sylvie Pinchart et Azita Banaï.

DESIGN ET PRODUCTION

Bonjour Inc.

IMPRESSION

Claes-Roels

ÉDITEUR RESPONSABLE

Frédéric Delcor
44 Boulevard Léopold II,
1080 Bruxelles
ISBN : 978-2-9601251-3-9
Bruxelles, mars 2014.

OÙ SE PROCURER CE GUIDE ?

En le téléchargeant : www.egalite.cfwb.be.
Sur simple demande :
egalite-asbl@cfwb.be
Par téléphone 0800/20.000.

TABLE DES MATIÈRES

CE GUIDE : POURQUOI ?	2
CE GUIDE : POUR QUI ?	3
CE GUIDE : COMMENT ?	4

LA PARTICIPATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES DE VOTRE ASSOCIATION 6

1. RÉSUMONS CE QU'EN DIT LA LOI	6
2. RÉALISONS UN AUTODIAGNOSTIC	7
• Première étape : réaliser une « photographie chiffrée » de votre organisme	7
• Seconde étape : se baser sur les résultats chiffrés du tableau pour mener ses réflexions	8
3. DONNONS DU SENS AUX CONSTATS	9
• Quelques chiffres	9
• Pour mieux comprendre	10
4. ENVISAGEONS DES PISTES POUR L'AVENIR	12

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE VOTRE ASSOCIATION 14

1. RÉSUMONS CE QU'EN DIT LA LOI	14
2. RÉALISONS UN AUTODIAGNOSTIC	16
• Première étape : réaliser une « photographie chiffrée » de votre organisme	16
• Seconde étape : se baser sur les résultats chiffrés du tableau pour mener ses réflexions	19
3. DONNONS DU SENS AUX CONSTATS	20
• Quelques chiffres	20
• Pour mieux comprendre	21
4. ENVISAGEONS DES PISTES POUR L'AVENIR	24

LA MIXITÉ ET LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR VOTRE ASSOCIATION 26

1. RÉSUMONS CE QU'EN DIT LA LOI	26
2. RÉALISONS UN AUTODIAGNOSTIC	26
• Première étape : réaliser une « photographie chiffrée » de la fréquentation des activités de votre organisme	26
• Seconde étape : se baser sur les résultats chiffrés du tableau pour mener ses réflexions	28
3. DONNONS DU SENS AUX CONSTATS	29
• Quelques chiffres	29
• Pour mieux comprendre	30
4. ENVISAGEONS DES PISTES POUR L'AVENIR	32

LA MIXITÉ ET LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COMMUNICATION DE VOTRE ASSOCIATION 34

1. RÉSUMONS CE QU'EN DIT LA LOI	34
2. RÉALISONS UN AUTODIAGNOSTIC	36
• Première étape : réaliser une « photographie chiffrée » de votre organisme	36
• Seconde étape : se baser sur les résultats chiffrés du tableau pour mener ses réflexions	37
3. DONNONS DU SENS AUX CONSTATS	38
• Quelques chiffres	38
• Pour mieux comprendre	38
4. ENVISAGEONS DES PISTES POUR L'AVENIR	40

CE GUIDE : POURQUOI ?...

TOUS LES ÊTRES HUMAINS NAISSENT LIBRES ET ÉGAUX EN DIGNITÉ ET EN DROITS...

clame la révolutionnaire *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*.

Oui mais hommes et femmes sont-ils vraiment égaux ?

Ces dernières décennies, l'égalité des sexes a fortement progressé : égalité au travail, lutte contre les violences,... sont devenus des enjeux sociétaux, politiques, économiques mais avant tout, humains !

ET POURTANT...

malgré les avancées considérables en matière d'égalité des femmes et des hommes, de multiples inégalités et discriminations, directes ou indirectes, persistent dans de nombreux secteurs, voire s'amplifient.

Ainsi, l'égalité femmes-hommes est loin d'être acquise, même dans des secteurs très féminisés tel celui de l'associatif. Les femmes sont moins présentes que les hommes dans les instances dirigeantes. Elles sont moins bien rémunérées que les hommes. Elles sont davantage engagées à temps partiel, etc.

Ces inégalités sont préjudiciables pour l'ensemble de notre société, que cela soit pour les hommes ou les femmes.

[ÉGALITÉ DES SEXES]

Principe selon lequel hommes et femmes doivent être traités de la même manière, avec la même dignité, les mêmes droits, sans que leur sexe social (le genre) ne puisse leur imposer des rôles particuliers auxquels ils devraient obligatoirement se conformer.

Œuvrer pour plus d'égalité nécessite la vigilance et la participation de chacune et chacun d'entre nous, dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Un dispositif juridique a été mis en place en Wallonie pour améliorer la mixité dans les conseils d'administration des associations qui bénéficient d'un agrément wallon.

Une obligation analogue pourrait être adoptée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Toutefois, prenant en compte les spécificités des secteurs éducatifs, culturels et sportifs couverts par la Fédération, la Ministre de la Culture, de l'Audiotvisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances a souhaité sensibiliser les associations qui, pour l'essentiel d'entre elles, appuient leur action sur un corpus de valeurs dans lequel l'égalité et la mixité figurent en bonne place, voire participent activement à la promotion de l'égalité en Belgique francophone.

Aussi pour répondre à cette demande et en vue de soutenir le secteur associatif, la Direction de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles a réalisé ce guide, qui propose des pistes de réflexion et des conseils pratiques pour impulser une dynamique d'égalité des femmes et des hommes au sein des associations.

CE GUIDE : POUR QUI ?...

CE GUIDE S'ADRESSE AU SECTEUR ASSOCIATIF, UN IMPORTANT MOTEUR DE CHANGEMENT !

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le secteur associatif est très dense et fortement actif en Belgique.

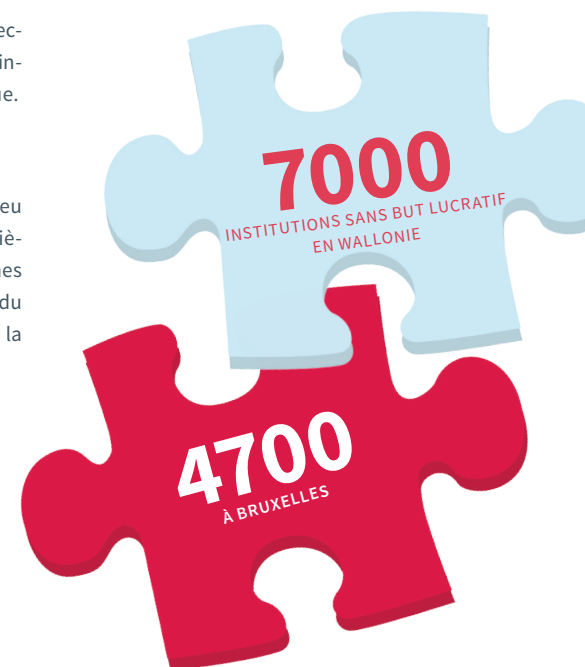
Selon la Banque Nationale de Belgique*, en 2010, 7000 institutions sans but lucratif (pour l'essentiel, des asbl) étaient actives en Wallonie et 4700 à Bruxelles. Elles mènent des activités multi-formes et variées : insertion socioprofessionnelle, alphabétisation, jeunesse, santé, culture, loisirs,...

En raison du rôle qu'elles jouent dans leur secteur d'activité, les associations exercent une influence sur la vie sociale, culturelle ou politique.

CE GUIDE EST FAIT POUR VOUS...

qui œuvrez au sein d'une association (peu importe sa forme juridique). Et plus particulièrement, si vous travaillez dans les domaines de l'éducation, de la jeunesse, de la culture, du sport, etc. qui relèvent des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

*Voir www.nbb.be



CE GUIDE : COMMENT ?

La Fédération Wallonie-Bruxelles souhaite mettre à votre disposition des outils en matière d'égalité des femmes et des hommes et de mixité en présentant les marges générales d'action que vous pouvez exploiter. Bien évidemment, il s'agit surtout de pistes de travail à adapter en fonction de vos contraintes et de vos ressources quotidiennes.

Note : si, par votre expérience, vous souhaitez enrichir cet outil, vous pouvez nous faire parvenir vos propositions à l'adresse : egalite-asbl@cfwb.be.

MÉTHODOLOGIE

Ce guide se divise en quatre axes qui visent à répondre aux questions suivantes :

1. Les modes de décision de votre association sont-ils égaux ?
2. Votre association gère-t-elle ses équipes dans le respect de l'égalité des femmes et des hommes ?
3. Les activités réalisées par votre association touchent-elles un public mixte ? Sont-elles mises en oeuvre dans le respect de l'égalité des femmes et des hommes ?
4. La communication de votre association est-elle exempte de stéréotypes ? Touche-t-elle un public mixte ?

Chaque axe est lui-même présenté en quatre parties :

• **Résumons ce qu'en dit la Loi** : Afin de disposer de balises utiles à l'évaluation des enjeux de l'égalité, les références les plus significatives du cadre légal applicable sont mentionnées. Des textes légaux relatifs à chaque axe sont regroupés et, quand cela s'y prête, résumés.

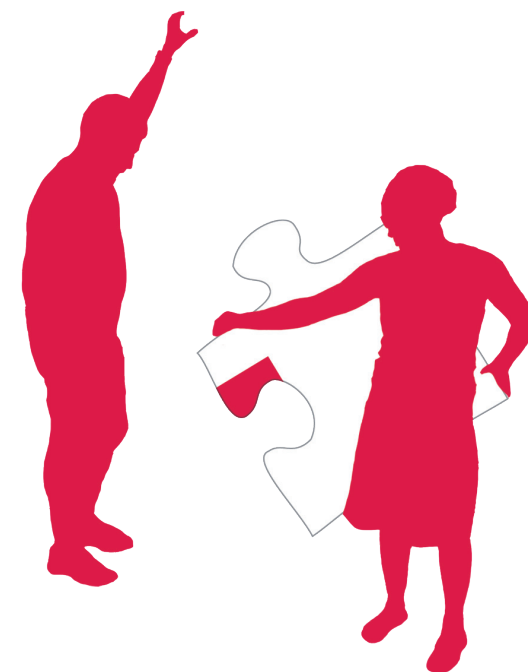
• **Réalisons un autodiagnostic** : Il s'agit d'outils d'observation auxquels vous pouvez avoir recours afin de réaliser un état des lieux. Il vous appartient de les utiliser en fonction de votre réalité de terrain et de vos besoins spécifiques.

• **Donnons du sens aux constats** : Cette partie a pour but de faciliter la compréhension des résultats de l'autodiagnostic. Vous y trouverez des grilles de lecture théoriques, des références, des définitions de concepts et des chiffres clés.

• **Envisageons des pistes pour l'avenir** : Des suggestions d'orientations ou d'actions concrètes vous sont soumises. Ce ne sont pas des formules prêtes à l'emploi. Mais elles constituent une base qui permet d'entreprendre une réflexion interne et d'élaborer des mesures en faveur de l'égalité. Elles ont avant tout pour but d'enrichir l'éventail de démarches que vous pratiquez déjà sur votre terrain professionnel.

« Étudie,
non pour
savoir plus,
mais pour
savoir
mieux »

SÉNÈQUE



LA PARTICIPATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES DE VOTRE ASSOCIATION

1. RÉSUMONS CE QU'EN DIT LA LOI

Depuis le début des années 90, une série de législations a été adoptée aux niveaux fédéral, communautaire et régional en vue de renforcer la participation des femmes dans les décisions politiques (présence dans les gouvernements et les parlements), ainsi que dans les nombreux conseils consultatifs.

En vue de parvenir à un équilibre dans la participation et la représentation des hommes et des femmes dans les lieux de décisions, ces législations imposent un minimum (un tiers) de personnes de même sexe dans les organes de gestion des instances consultatives et des Organismes d'intérêt public (comme la RTBF ou l'ONE) relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles. En Wallonie, un décret impose cette même règle dans les Conseils d'administration des associations agréées par la Région. Dans une perspective un peu différente, tout en poursuivant le même objectif, les fédérations et associations sportives bénéficient d'une valorisation de leur financement lorsque leur conseil d'administration est composé d'au maximum 80 % d'administrateurs de même sexe. Ces mesures législatives traduisent la volonté d'accélérer le processus d'intégration des femmes dans les lieux de décision et la réalisation de l'objectif de participation équilibrée des femmes et des hommes dans l'exercice de responsabilités envers la collectivité.

Elles sont également complémentaires des mesures prises par d'autres niveaux de pouvoir.

POUR EN SAVOIR PLUS

Les décrets suivants prévoient une politique de quota pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les instances décisionnelles :

- Le décret du 17 juillet 2002 visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs*
- Le décret du 15 décembre 2010 visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignés par la Communauté française
- Le décret du 8 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne
- Le décret du 20 juin 2002, modifiant le décret du 26 avril 1999 organisant le sport en Communauté française

* Ce décret sera remplacé par un nouveau dispositif au cours du premier semestre 2014.

2. RÉALISONS UN AUTODIAGNOSTIC

Quelle est la situation de votre organisme? Vos processus décisionnels sont-ils respectueux de l'égalité des femmes et des hommes? La prise de décision est-elle répartie de manière équilibrée?

PREMIÈRE ÉTAPE : RÉALISER UNE « PHOTOGRAPHIE CHIFFRÉE » DE VOTRE ORGANISME

Pour ce faire, voici un tableau à compléter.

	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES	%
NOMBRE TOTAL DE MEMBRES COMPOSANT LE CONSEIL D'ADMINISTRATION			
PRÉSIDENTE			
COPRÉSIDENTE			
VICE-PRÉSIDENTE			
TRÉSORÈRE			
VICE-TRÉSORÈRE			
SECRÉTAIRE			
VICE-SECRÉTAIRE			
AUTRES ADMINISTRATEUR-TRICE-S AVEC FONCTIONS			
AUTRES ADMINISTRATEUR-TRICE-S SANS FONCTION			
REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS			
TOTAUX			

SECONDE ÉTAPE : SE BASER SUR LES RÉSULTATS CHIFFRÉS DU TABLEAU POUR MENER SES RÉFLEXIONS

Voici quelques questions qui peuvent aider votre démarche de réflexion :

LES HOMMES ET LES FEMMES PARTICIPENT-ILS DE MANIÈRE ÉGALE AUX PRISES DE DÉCISION ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

CONSTATEZ-VOUS UNE SOUS REPRÉSENTATION DE L'UN OU L'AUTRE SEXE DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES ET À CERTAINES FONCTIONS ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

DANS QUELLE MESURE CES PERSONNES SONT-ELLES ASSOCIÉES OU ÉCARTÉES DE LA PRISE DE DÉCISION ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

DANS QUELLE MESURE CES PERSONNES SONT-ELLES INFORMÉES PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT, EN TEMPS UTILE, DU PROCESSUS DE DÉCISION ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

QUI INTERVIENT TOUJOURS DANS LA PRISE DE DÉCISION ? CETTE SÉLECTION EST-ELLE LIÉE À LA FONCTION, À LA POSITION HIÉRARCHIQUE OU À D'AUTRES FACTEURS ? QUELS AUTRES FACTEURS ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

LA PARTICIPATION RESPECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS VOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION REFLÈTE-T-ELLE LA PROPORTION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

POUR ALLER PLUS LOIN : COMPAREZ LA SITUATION ACTUELLE AVEC CELLE DES ANNÉES PRÉCÉDENTES. SI VOUS AVEZ DÉCELÉ UN DÉSÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES, SE TROUVE-T-IL CONFIRMÉ DANS LE TEMPS ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

3. DONNONS DU SENS AUX CONSTATS

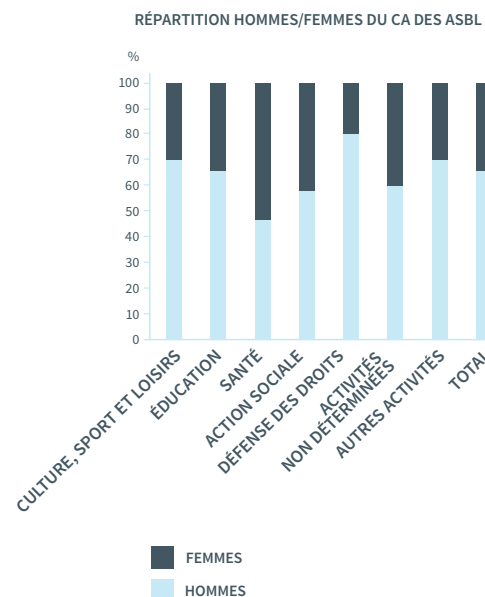
Quel que soit le sens dans lequel se dirigent vos observations, voici des éléments qui peuvent vous aider à en réaliser une interprétation la plus objective possible.



QUELQUES CHIFFRES

Que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, les hommes sont plus présents que les femmes dans les instances décisionnelles.

Une recherche réalisée par Sybille Mertens et Michel Marée en 2011 constate, par exemple, qu'au niveau des conseils d'administration des acteurs de l'économie sociale, les hommes sont toujours majoritaires, quelle que soit la branche d'activités considérée (à l'exception de la santé) et la taille de l'association, mesurée en nombre d'emplois.

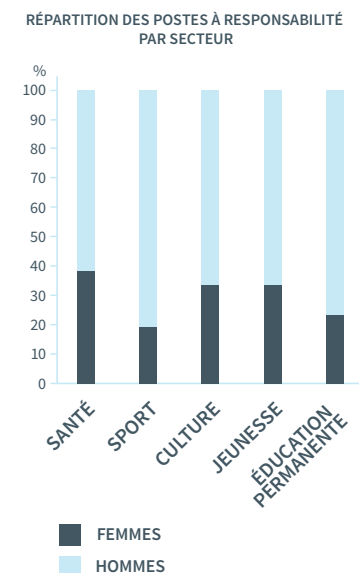


Source : Mertens et Marée, 2011

POUR EN SAVOIR PLUS

- Sybille Mertens et Michel Marée, *Comment se finance le secteur associatif ?* Résultats d'une enquête de terrain menée en Belgique francophone, Recherche menée dans le cadre d'une subvention START associant la Région wallonne, l'Université de Liège et CERA Scrl, 2011
- *Femmes au sommet*, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2012

De même, les hommes occupent majoritairement les postes à responsabilité.



Source : MFWB – Direction de l'Emploi non marchand, pourcentage de travailleurs ayant un contrat actif en 2012.



MIEUX COMPRENDRE

Si les hommes sont sous représentés au sein des instances de direction ou à certaines fonctions :

Bien que cette situation soit peu fréquente, elle peut s'expliquer par l'objet social de votre association (accueil de la petite enfance, activités spécifiquement destinées aux femmes, etc.) ou son historique.

Si les femmes sont sous représentées : Plusieurs éléments permettent d'expliquer les freins rencontrés par les femmes dans l'accessibilité à des postes décisionnels et de gestion* :



FREINS PSYCHOLOGIQUES

• **L'autocensure** : La construction sociale du féminin peut amener certaines femmes à s'autocensurer et ne pas poser leur candidature à la présidence, poste investi d'une image de pouvoir et de responsabilité dans laquelle elles ne se reconnaîtraient pas.

• **Le besoin d'encouragement** : Pour atteindre, voire pour oser postuler à certains postes décisionnels, des encouragements - de la part des collègues, des anciens, des dirigeants et de la famille - seraient nécessaires et bénéfiques.

• **La sous-estimation de soi** : L'appréciation positive de soi (estime sociale) augmenterait les chances d'avancement dans une carrière. Par contre, la sous-estimation de ses propres aptitudes (efficacité personnelle) tendrait à les diminuer.

*Extraits de l'Étude exploratoire sur l'égalité homme femme en termes d'accès à des postes de décision dans le secteur culturel. Réalisée en 2008, par la Fondation Marcel Hicter ASBL, le Centre culturel de Watermael-Boitsfort La Vénérerie et le CESEP et du Guide expérimental d'appui méthodologique pour l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités dans les associations, réalisé par le Ministère de la Jeunesse, des sports, de la vie associative et le Ministère français de la parité et de l'égalité professionnelle, 2005.



FREINS STRUCTURELS

• **Une culture « masculine » de l'organisation et le stéréotype « masculin » du leader** : la perception du leader idéal est basée sur des caractéristiques considérées comme, ou dites, masculines (force, détermination, charisme...). De ce fait, les femmes seront contraintes d'adopter des comportements associés généralement au « masculin » pour pouvoir gravir les échelons de la hiérarchie.

• **L'image négative des femmes « leader »** : les femmes occupant de hauts postes décisionnels sont généralement mal perçues, vues comme carriéristes, ambitieuses endossant des attitudes dites « masculines » qui ne correspondent pas à l'image « traditionnelle » de la femme.

• **Le manque d'identification** : le peu de modèles féminins occupant des fonctions managériales peut être un frein à l'accès des femmes à des postes décisionnels.

• **La difficulté à concilier vie privée - vie professionnelle**, renforcée par la persistance d'une surcharge des responsabilités familiales des femmes par rapport aux hommes.



FREINS SOCIOCULTURELS

• **Les stéréotypes de sexe** : ils déterminent et légitiment l'attribution et l'intériorisation de rôles différents et spécifiques aux hommes et aux femmes.

• **La ségrégation professionnelle** : la répartition des hommes et des femmes dans les métiers ne constitue pas le simple reflet des choix d'orientation scolaire et professionnelle des individus. Déjà à l'école, les filles, ayant pourtant de meilleurs résultats scolaires dans la plupart des matières, s'orientent vers des filières moins porteuses d'emploi que les garçons. Ensuite, dans le monde professionnel, les femmes n'occupent pas les mêmes postes que les hommes. Le plus souvent, cette division sexuelle du travail ne relève pas d'un choix des femmes : elles sont, en effet, confrontées à plusieurs obstacles dans l'accès à ceux-ci. Plusieurs termes sont employés pour désigner ces obstacles : ségrégation horizontale et verticale, plafond de verre, parois de verre, plancher gluant, etc.

[LA SÉGRÉGATION VERTICALE]

(*plafond de verre*) Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine, empêchant les femmes d'accéder aux fonctions supérieures.

[LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE]

(*parois de verre / de cristal*) Terme renvoyant au fait que, dans les entreprises où les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces postes se trouvent dans des départements non stratégiques (administration, communication, etc.).

[LE SEXE ET LE GENRE]

Alors que le sexe renvoie aux seules différences biologiques, le genre renvoie aux différences sociales et culturelles.

Le **genre** est un concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures*. Selon les époques et les cultures, les valeurs et normes attachées au féminin et au masculin diffèrent et évoluent. L'acceptation et l'adhésion à ces normes et valeurs induisent des rapports sociaux spécifiques entre les femmes et les hommes. Reconnaître que ces normes et valeurs ne sont ni immuables ni innées, mais construites socialement, permet de prendre en compte la dimension de genre.

* « 100 mots pour l'égalité ». Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Commission européenne, Direction Emploi & affaires sociales, 1998.



POUR EN SAVOIR PLUS

- 100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Commission européenne, 1998
- Guide expérimental d'appui méthodologique pour l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités dans les associations, Ministère de la Jeunesse, des sports, de la vie associative et le Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, par l'Union nationale des associations territoriales, Retravailler, France, janvier 2005
- Étude exploratoire sur l'égalité homme femme en termes d'accès à des postes de décision dans le secteur culturel, Fondation Marcel Hicter ASBL, Centre culturel de Watermael-Boitsfort La Vénérerie et Centre socialiste d'éducation permanente, 2008
- Répertoire pour les formatrices et les formateurs en genre et développement, Le Monde selon les femmes, CIEF genre, Réseau Genre en Action, 2010

4. ENVISAGEONS DES PISTES POUR L'AVENIR

Vous trouverez, dans cette partie du guide, des pistes d'actions concrètes qui peuvent vous aider vers une meilleure mixité des hommes et des femmes dans les processus décisionnels de votre organisation. L'ensemble de ces pistes est à moduler selon les besoins que votre analyse a détectés.

Quoi qu'il en soit, les modalités de leur application varieront selon la situation de chaque institution.

Note : peut-être avez-vous mis en oeuvre des actions qui ne seraient pas abordées dans ce guide. Si c'est le cas, n'hésitez pas à nous en faire part à l'adresse egalite-asbl@cfwb.be.

1. MODIFIER LES REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES DES FEMMES ET DES HOMMES QUANT À L'ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉS

- Diffuser une information claire sur le contenu des mandats et fonctions à responsabilités qui existent au sein de l'asbl.
- Procéder à une description des mandats et fonctions à responsabilités à pourvoir au sein de l'asbl.
- Valoriser et diffuser les témoignages de femmes ayant franchi le pas pour permettre à d'autres de se projeter dans de nouveaux rôles et de modifier leur représentations de certaines fonctions à responsabilités.
- Féminiser les termes désignant les postes à responsabilités, en étant attentif au vocabulaire utilisé pour définir les compétences.

2. VALORISER LES COMPÉTENCES

- Identifier les compétences requises pour les fonctions de responsables en élaborant des référentiels clairs.
- Valoriser les compétences relationnelles (généralement attribuées aux femmes) autant que les compétences techniques (généralement attribuées aux hommes) pour les postes à responsabilités.
- Rendre visible les compétences des femmes travaillant dans les postes à responsabilités.
- Accompagner la valorisation des compétences et leur reconnaissance, en mettant en oeuvre des pratiques d'évaluation et de validation.

Pour aider à établir un système de valorisation des compétences des fonctions (à responsabilité ou autres), on peut se poser les questions suivantes :

- Les critères de valorisation sont-ils décrits de manière précise et univoque ?
- Les critères de valorisation ne sont-ils pas sujets à interprétations et sont-ils sexuellement neutres ?
- Les critères sont-ils représentatifs pour les fonctions à valoriser ?
- Les critères de valorisation sont-ils également applicables à des fonctions typiquement féminines ?
- A-t-on évité qu'une gradation supérieure soit associée exclusivement à une ou plusieurs fonctions (généralement occupées par des hommes), faisant en sorte que des fonctions typiquement féminines se retrouvent à des niveaux de gradation inférieur ?
- Tous les critères de valorisation ont-ils été appliqués de manière cohérente ?

3. REPENSER LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS

- Éviter la personnalisation excessive des mandats.
- Favoriser une recherche continue de renouvellement.
- Développer des pratiques collectives de prise de décision.

4. FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE

- Repenser les temps associatifs (la planification des réunions et leurs horaires, prendre en compte les coûts liés aux obligations familiales, utiliser les technologies de l'information et de la communication, etc.)
- Faire un travail d'information systématique sur l'état de la législation en la matière. En effet, la loi accorde les mêmes droits aux hommes et aux femmes en matière d'éducation (congés pour enfants malades, congé parental, etc.). Il n'y a donc plus aucune raison objective pour que l'accès aux postes à responsabilités ne soit pas équivalent.

5. DÉVELOPPER LES FORMATIONS ET L'ACCOMPAGNEMENT

- Développer la confiance en soi, le sentiment de compétence, l'assertivité par la mise en place de sessions de formation, de bilans de compétences.
- Développer le « mentoring » au sein de votre association. Un responsable forme une autre femme afin de l'amener à gérer progressivement les responsabilités d'un poste de décision (la question de choisir un homme ou une femme comme mentor peut aussi faire l'objet d'une discussion).

6. CONNAÎTRE SES MEMBRES ET LES BÉNÉVOLES

- Interroger les membres de l'association et les bénévoles pour savoir pourquoi elles et ils n'entrent pas dans le conseil d'administration, pourquoi elles et ils n'ont pas posé leurs candidatures aux postes à responsabilité.
- Interroger celles et ceux qui sont dans le conseil d'administration pour connaître leurs motivations.
- Si des personnes du sexe sous représenté se sont présentées à plusieurs reprises mais n'ont pas été retenues, sonder (anonymement) les personnes concernées et les administrateurs pour en connaître les raisons profondes.

POUR EN SAVOIR PLUS

- *Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations*, Direction départementale de la cohésion sociale du Rhône, 2013
- *Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions*, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2010

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE VOTRE ASSOCIATION

1. RÉSUMONS CE QU'EN DIT LA LOI

Plusieurs textes légaux encadrent la question de l'égalité des femmes et des hommes dans le travail. En voici les lignes principales qui peuvent vous guider dans vos recherches.

Nous vous invitons à consulter les documents cités en référence si vous souhaitez en savoir plus.

[LA DISCRIMINATION]

Discriminer est le fait d'opérer une « distinction », de traiter une personne ou un groupe de personnes de manière moins favorable qu'une autre personne ou groupe ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sans qu'il ne soit possible d'apporter une justification raisonnable à cette différence de traitement, et que cette différence de traitement soit basée sur certaines caractéristiques, appelées « critères protégés ».

Dans la législation de la Fédération Wallonie-Bruxelles, comme dans les lois fédérales et le décret wallon, les critères protégés sont au nombre de dix-neuf. Les différences de traitement sont des discriminations et, à ce titre, sont interdites, lorsqu'elles se fondent sur :

- le sexe (sexe, grossesse, accouchement et maternité, changement de sexe) ;
- l'origine (la nationalité, la prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique) ;
- les appartenances (philosophiques ou religieuses, politiques, syndicales, linguistiques, sociales) ;
- ou encore l'identité de la personne (son âge, son orientation sexuelle, son état civil, sa naissance, son état de santé, le handicap, ses caractéristiques physiques ou génétiques).

L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le principe d'égalité de traitement recouvre l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Le harcèlement sexuel y est assimilé. L'égalité de traitement doit être appliquée dans :

- le recrutement, la sélection et la promotion (offres d'emploi, critères de sélection,...) ;
- les conditions de travail (contrats, durée du travail, rémunération, congés...) et de licenciement ;
- les régimes complémentaires de sécurité sociale.

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

L'égalité des rémunérations implique l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, et doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions.

La rémunération fait référence au salaire de base, pourboires ou services, et avantages, mais aussi les pécules de vacances et indemnités de régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale. Les descriptions de postes de travail et les définitions de fonction doivent par ailleurs être adaptées lorsque celles-ci ne sont pas neutres sur le plan du genre – autrement dit, elles ne peuvent avoir un impact différencié entre hommes et femmes qui ont un profil professionnel similaire.

LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ DANS LE RECRUTEMENT

La vie privée du candidat doit bien entendu être respectée lors de la sélection et les informations concernant le candidat doivent être traitées de manière confidentielle par l'employeur.

LA PROTECTION DE LA TRAVAILLEUSE EN CAS DE GROSSESSE ET DE MATERNITÉ

Plusieurs lois et arrêtés instituent la protection de la travailleuse en cas de grossesse et de maternité, ces dispositions portent sur :

- la protection contre le licenciement pendant le congé de maternité ;
- l'octroi d'indemnités (l'instauration d'un droit aux pauses d'allaitement) ;
- etc.

LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT MORAL FONDÉ SUR LE SEXE

Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte.

LES MESURES DE CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVÉE

Des mesures légales visent à favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment les congés pour raisons familiales, les congés parentaux et les dispositions relatives au droit à l'interruption de carrière.



POUR EN SAVOIR PLUS

- Les législations fédérales, des Communautés et des Régions interdisent les discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe ou sur un critère apparenté. Consulter le site www.stop-discrimination.be pour plus d'informations.
- De nombreuses législations garantissent l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail. Des lois fédérales et des conventions collectives portent spécifiquement sur la protection de l'emploi des travailleuses en cas de maternité, sur l'égalité salariale et sur les conditions de travail. Consulter le site du SPF Emploi, travail et concertation sociale : www.emploi.belgique.be.

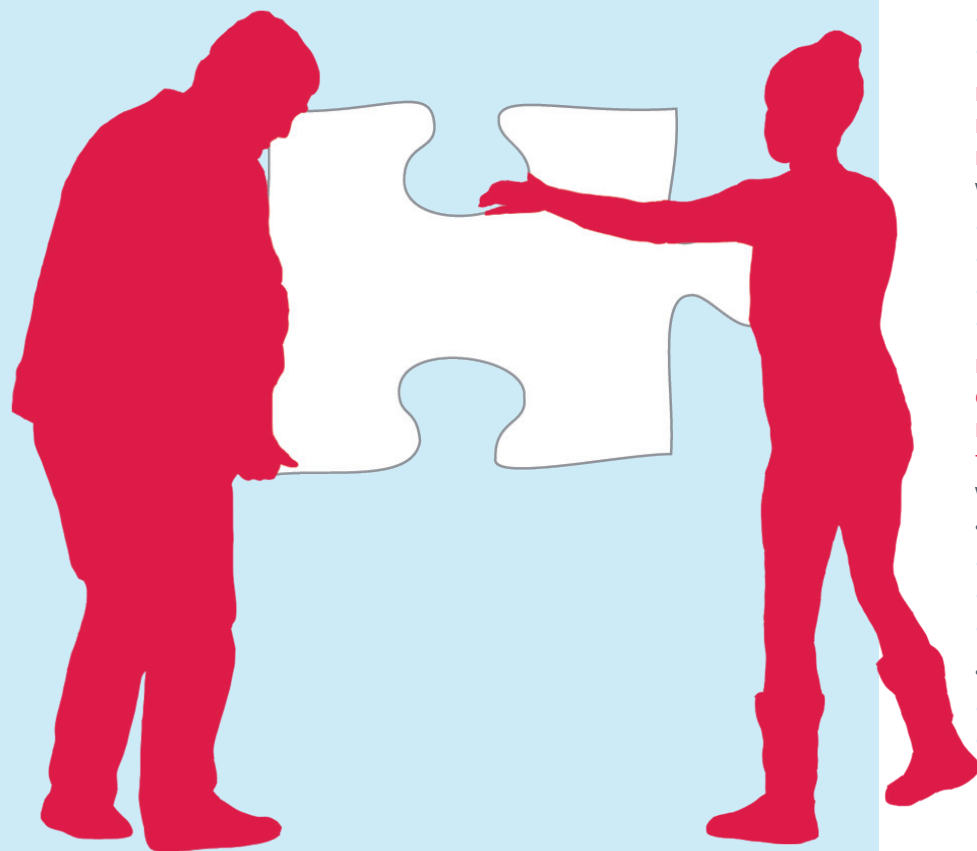
2. RÉALISONS UN AUTODIAGNOSTIC

Cette partie propose de vous accompagner dans votre réflexion.

PREMIÈRE ÉTAPE : RÉALISER UNE « PHOTOGRAPHIE CHIFFRÉE » DE VOTRE ORGANISME. Pour ce faire, voici un tableau à compléter.

	FEMMES	HOMMES	%
GÉNÉRAL			
COMBIEN Y A-T-IL DE SALARIÉS ?			
COMBIEN Y A-T-IL DE PERSONNES CADRES ?			
PROMOTIONS			
PARMI CES CADRES, COMBIEN DE PERSONNES ONT BÉNÉFICIÉ DE PROMOTIONS INTERNES AU COURS DE LEUR CARRIÈRE DANS L'ASSOCIATION ?			
QUEL EST LE DÉLAI MOYEN D'OBTENTION D'UNE PROMOTION PARMI LES CADRES ?			
COMBIEN Y A-T-IL DE PERSONNES EN CDI ?			
SALAIRES			
QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ANNUELLE ?			
TYPE DE CONTRAT			
COMBIEN Y A-T-IL DE PERSONNES EN CDI ?			
COMBIEN Y A-T-IL DE PERSONNES EN CDD ?			
COMBIEN Y A-T-IL DE PERSONNES À TEMPS PARTIEL ?			

	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES	%
CONGÉ PARENTAL			
COMBIEN DE PERSONNES ONT PRIS UN CONGÉ PARENTAL AU COURS DE CES CINQ DERNIÈRES ANNÉES ?			
RECRUTEMENT			
QUI ÉTAIENT LES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ À LA DÉCISION LORS DES DIX DERNIERS RECRUTEMENTS ?			
QUI A PRIT LA DÉCISION FINALE ?			
FORMATIONS			
COMBIEN DE PERSONNES ONT ACCÉDÉ À UNE FORMATION CONTINUE CETTE ANNÉE ?			
COMBIEN DE PERSONNES ONT ÉTÉ ORIENTÉES VERS DES FORMATIONS CERTIFIANTES ?			
COMBIEN DE PERSONNES SONT ACTUELLEMENT INSCRITES À DES FORMATIONS CERTIFIANTES ?			
COMBIEN DE PERSONNES ONT DÉJÀ BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION À L'ÉGALITÉ ?			
BÉNÉVOLES			
COMBIEN Y A-T-IL DE BÉNÉVOLES ?			
PLUS PRÉCISÉMENT PARMI LES BÉNÉVOLES, COMBIEN Y A-T-IL DE BÉNÉVOLES QUE VOUS CONSIDÉREZ COMME RÉGULIERS ?			
COMBIEN DE BÉNÉVOLES ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION PRISE EN CHARGE PAR L'ASSOCIATION? (FORMATION TECHNIQUE, FORMATION À LA GESTION ASSOCIATIVE...)			



SECONDE ÉTAPE : SE BASER SUR LES RÉSULTATS CHIFFRÉS DU TABLEAU POUR MENER SES RÉFLEXIONS

Voici quelques questions qui peuvent aider votre démarche de réflexion :

D'UNE FAÇON GÉNÉRALE, REMARQUEZ-VOUS DES DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

SI OUI, DANS QUELS DOMAINES PRÉCIS ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

LA RÉPARTITION DES SALAIRES AU SEIN DE L'ASSOCIATION EST-ELLE VARIABLE SELON LE SEXE DES TRAVAILLEURS ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

REMARQUEZ-VOUS DES DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES EN CE QUI CONCERNE LA PROPORTION D'HOMMES ET DE FEMMES EN TEMPS PARTIEL ?

Vos observations pour les :

- CDD :
-
-
-

- CDI :
-
-
-

QUE CONSTATEZ-VOUS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'HOMMES ET DE FEMMES PRENANT UN CONGÉ PARENTAL AU SEIN DE VOTRE ASSOCIATION ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

POUR ALLER PLUS LOIN SUR LE CONGÉ PARENTAL : LES CONGÉS PARENTAUX SONT-ILS ACCESSIBLES À TOUS LES POSTES ? LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIENT-ILS DE LA MÊME INFORMATION QUANT AU CONGÉ PARENTAL ? OBSERVEZ-VOUS DES DIFFÉRENCES HOMMES-FEMMES ENTRE LE NOMBRE DE DEMANDES DE CONGÉ PARENTAL ET LE NOMBRE DE DEMANDES ACCORDÉES ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

LES RÉSULTATS RELATIFS AU TAUX DE PARTICIPATION AUX FORMATIONS SONT-ILS INTERPELLANTS EN TERMES DE DÉSÉQUILIBRE HOMMES-FEMMES ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

POUR ALLER PLUS LOIN : COMBIEN DE TEMPS LES MEMBRES DU PERSONNEL (HOMMES/FEMMES) RESTENT-ILS AU MÊME NIVEAU HIÉRARCHIQUE ?

Vos observations :

.....

.....

.....

.....

3. DONNONS DU SENS AUX CONSTATS

Vous constatez des différences marquées dans le déroulement de la carrière, les rémunérations, l'accès aux responsabilités, etc., des femmes et des hommes salariés de votre association ?



QUELQUES CHIFFRES

Pour la société en général

AU NIVEAU SALARIAL

- Tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure que les hommes.
- Ces inégalités salariales se répercutent sur le montant des pensions.

AU NIVEAU DES POSTES OCCUPÉS

- En général, les femmes sont surreprésentées dans les fonctions inférieures et les hommes dans les fonctions supérieures.
- Dans l'enseignement et le secteur culturel, le déficit est de plus de 30% en défaveur des femmes parmi les membres de la direction. Ce taux est analogue à celui des banques et de la finance.

LE TEMPS DE TRAVAIL

- En Belgique, près de 10% des femmes salariées n'ont pas de contrat à durée indéterminée, pour 7% des hommes.
- En Wallonie, lors de la demande de temps partiel, le motif « garde des enfants » est invoqué par 98,1% de femmes ; les hommes invoquant par contre majoritairement (55%) une combinaison avec un congé formation.

LES FORMATIONS

- En 2009, les taux de participation des femmes aux formations sont légèrement supérieurs à ceux des hommes, sauf dans la population inactive où la tendance inverse semble se confirmer.
- Les hommes sont plus nombreux que les femmes à combiner une formation avec un emploi à temps partiel.
- Les employeurs investissent davantage dans la formation des travailleurs que dans la formation des travailleuses.
- Les femmes sont minoritaires dans tous les dispositifs de formation professionnelle (EFT apprentissage, chef d'entreprise, en alternance, etc.) à l'exception des organismes d'insertion socio-professionnelle.

Dans le secteur associatif

On constate la persistance des mêmes inégalités dans la gestion des ressources humaines.

AU NIVEAU SALARIAL

- Dans le secteur socioculturel, le salaire horaire brut moyen des travailleurs à temps plein et à temps partiel présente un écart salarial de 9,3% en défaveur des femmes. Il est de 10,2% pour les travailleurs à temps plein.*

*CP 329 - SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, DG Statistique et Information économique.



LA PRÉCARITÉ DES EMPLOIS ET LE TEMPS DE TRAVAIL

- Le recours au temps partiel est fréquent dans le secteur à profit social et principalement chez les femmes.

- Dans le secteur socioculturel de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 6 travailleuses sur 10 travaillent à temps partiel.

LES ACTIVITÉS DES BÉNÉVOLES

- En Belgique, une femme sur cinq et un homme sur quatre s'engage dans une activité bénévole.
- Les femmes semblent davantage s'impliquer dans des tâches liées aux soins et à l'aide sociale, tandis que les hommes s'impliquent principalement dans les fonctions de gestion.



MIEUX COMPRENDRE

Tout comme pour la prise de décision, et au-delà des comportements individuels, les facteurs explicatifs des disparités entre les sexes dans le contexte de l'emploi peuvent être d'ordre structurel (liés à l'organisation) et d'ordre socioculturel (liés à la société) :



LES FREINS STRUCTURELS Inégalités dans la répartition des tâches

- Malgré une lente évolution, les femmes se trouvent plus souvent que leurs conjoints investies des missions familiales. La marge dont elles disposent dans la gestion de leur emploi du temps est très mince.



► À titre d'exemple, par semaine, les femmes consacrent 8h35 en plus que les hommes aux tâches ménagères, 1h23 de temps en plus à l'éducation et au soin des enfants. Au contraire, les hommes consacrent 6h25 de temps en plus que les femmes aux loisirs.

Le langage utilisé

- L'utilisation unique de termes comme « être disponible », « avoir de l'assurance », « avoir le sens des responsabilités », « avoir un potentiel évolutif », etc. dans les offres d'emploi ou les critères de sélection peut conduire à n'attirer / ne retenir que des hommes.



LES FREINS SOCIOCULTURELS La persistance des stéréotypes

- Les employeurs imaginent encore souvent que les femmes ne sont pas aussi compétentes que les hommes.
- Les femmes sont vues comme moins carriéristes et surtout moins disponibles (maternité, etc.) que les hommes. Ces stéréotypes sexistes entraînent les parcours professionnels des femmes.
- La culture du présentisme, de la cooptation, l'image inconsciente associée au pouvoir peut conduire à privilégier les hommes dans les promotions internes, dans le recrutement des cadres ou des personnes ayant des responsabilités d'encadrement.

[LE SEXISME]

C'est l'utilisation des différences physiques et biologiques entre les sexes comme prétexte pour établir des différences de statut, de position, de droits,... entre garçons et filles, hommes et femmes. Cette utilisation des différences se traduit par des paroles, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent un sexe par rapport à l'autre. Ce terme renvoie presque toujours à la domination, consciente ou non, des hommes sur les femmes.

L'ACCÈS À LA FORMATION

- En moyenne, la formation professionnelle continue bénéficie surtout aux salariés entre 25 et 40 ans. Or, en général, avant 40 ans, les femmes interrompent leur carrière plus fréquemment et plus longtemps que les hommes, et bénéficient d'un accès moindre à la formation continue.
- Compte tenu de la charge des tâches ménagères et de garde d'enfant assurée par les femmes, celles-ci connaissent de plus grandes difficultés pour suivre des formations qui nécessitent, dans nombre de cas, une réorganisation domestique.

L'AUTO ALIMENTATION DU PROCESSUS

La faible présence des femmes dans certaines fonctions ne leur permet pas d'avoir les mêmes réseaux que les hommes.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Site de l'Union des entreprises à profit social : www.ufenm.be
- *Femmes et hommes en Wallonie : portrait statistique*, IWEPS, 2005 et 2010
- *La mesure du volontariat en Belgique, Analyse critique des sources statistiques sur l'importance du volontariat dans le secteur associatif belge*, Fondation Roi Baudouin, novembre 2007
- *Genre et emploi du temps, Différences et évolution dans l'emploi du temps des femmes et des hommes belges (2005, 1999 et 1966)*, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2009
- *Stéréotype toi-même*, Ministère de la Communauté française de Belgique, Bruxelles, 2010.
- *La Fédération Wallonie-Bruxelles en chiffres, Edition 2013*, Fédération Wallonie-Bruxelles, 2013
- *L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique*, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2013

LES FEMMES
GAGNENT EN MOYENNE
10%
DE MOINS PAR HEURE
QUE LES HOMMES

4. ENVISAGEONS DES PISTES POUR L'AVENIR

Vous trouverez, dans cette partie du guide, des pistes d'actions concrètes qui peuvent vous aiguiller vers plus d'équilibre des femmes et des hommes dans les processus décisionnels.

L'ensemble de ces pistes est à moduler selon les besoins que votre analyse a détectés.

Certaines peuvent se révéler inutiles. D'autres nécessaires.

Note : peut-être avez-vous mis en oeuvre des actions qui ne seraient pas abordées dans ce guide. Si c'est le cas, n'hésitez pas à nous en faire part à l'adresse egale-asbl@cfwb.be.

CONNAÎTRE LA SITUATION DE VOTRE ASSOCIATION EN TERMES D'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Opérer une veille statistique en réalisant annuellement un rapport chiffré de la situation des femmes et des hommes dans l'association et procéder à son analyse.

- Réaliser une enquête de terrain pour connaître précisément auprès des adhérents les freins potentiels à leurs engagements.

- Sur base de ces analyses, déterminer un plan d'action avec objectifs et indicateurs.

FAVORISER LA CONCILIATION VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE

- Afficher votre respect des temps de vie par des mesures effectives qui faciliteront notamment la parentalité.

- Adapter la culture de réunion et de formation au sein de l'organisation en prenant en compte les obligations familiales et personnelles.

- Proposer de choisir les créneaux horaires de réunions.

- Définir clairement les possibilités d'aménagement du temps de travail dans le règlement de travail.

- Sonder (anonymement ?) vos adhérents pour connaître les disponibilités les plus intéressantes.

- Organiser un mode de garde ou des activités pour les enfants concomitant aux temps des activités.

- Utiliser les technologies de l'information et de

la communication qui permettent une gestion plus souple de l'investissement associatif.

LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION

- Porter une attention spécifique à la communication réalisée par l'association lors des recrutements (mixité dans les visuels de fonctions représentées, termes employés, etc.).

- Féminiser et masculiniser les noms des métiers, offres d'emploi et descriptions de fonction.

- Rédiger vos offres d'emploi en veillant à activer tant des stéréotypes féminins que masculins, de manière à attirer le plus de candidatures différentes possibles, de même pour les critères utilisés lors de la sélection des candidates et des candidats.

- Veiller à ce que les jurys de recrutement soient mixtes et informés de la nécessité de respecter le principe de non-discrimination.

OSER LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS

- Certains métiers sont considérés comme typiquement féminins ou typiquement masculins. N'hésitez pas à dépasser les stéréotypes en favorisant la mixité dans ces métiers traditionnellement associés à l'un ou l'autre sexe. Pensez à intégrer des femmes à vos équipes de techniciens en informatique et à engager des hommes dans les métiers du soin*.

**Sur la mixité dans les métiers, voir www.gdbd.be.*



POUR EN SAVOIR PLUS

- Annie Cornet et Philippe Warland, *la Gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et organisations*, Presses Universitaires de Liège, 2008
- *Diversité et RH : bonnes pratiques en Belgique et à l'étranger*, SPF Personnel et Organisation, Belgique, 2007

LES FORMATIONS

- Porter attention aux charges familiales de vos salariés lors des conditions de participation aux formations.

- Concevoir des programmes de formation qui allient le développement personnel et la formation technique.

LES ÉVALUATIONS

- Porter attention à la qualité des entretiens d'évaluation, moments propices pour prendre en compte les projets de chacun-e.

- Formaliser le processus d'évaluation en y incluant des grilles de critères objectifs.

SENSIBILISER ET FORMER AUX QUESTIONS DE GENRE

- Veiller à ce que les membres du personnel qui souhaitent des informations ou qui s'estiment victimes de discrimination puissent s'adresser à un point de contact ou une personne de référence.

- Proposer des formations aux questions de genre et d'égalité aux travailleurs-euse-s du service des ressources humaines.

- Recenser le nombre de plaintes de harcèlement, de sexisme.

- Impliquer les représentants syndicaux : sont-ils sensibilisés et impliqués dans la politique d'égalité ?

LA MIXITÉ ET LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR VOTRE ASSOCIATION

1. RÉSUMONS CE QU'EN DIT LA LOI

Les législations contre les discriminations interdisent de commettre une discrimination dans le cadre des services et des activités développées par votre association. Aucune différence de traitement entre les sexes ne peut être admise, à moins de pouvoir lui donner une justification qui démontre de son caractère approprié et nécessaire. C'est le cas, par exemple, de l'accompagnement des victimes de violences à caractère sexuel, de l'organisation d'un groupe de femmes en vue de leur émancipation ou encore des activités menées par des clubs privés (par définition, libres d'établir leurs règles d'affiliation). En revanche, on voit mal ce qui justifie les inégalités d'accès des filles à des activités sportives ou l'admission privilégiée de filles dans une école de devoirs.

2. RÉALISONS UN AUTODIAGNOSTIC

Cette partie propose de vous accompagner dans votre réflexion.

PREMIÈRE ÉTAPE : RÉALISER UNE « PHOTOGRAPHIE CHIFFRÉE » DE LA FRÉQUENTATION DES ACTIVITÉS VOTRE ORGANISME. Pour ce faire, voici, ci-dessous, un tableau à compléter.

	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES	%
COMBIEN DE FILLES ET DE GARÇONS, D'HOMMES ET DE FEMMES FRÉQUENTENT VOS INFRASTRUCTURES ?			
QUI ENCADRE LES ACTIVITÉS ?			

	OUI	NON
ORGANISEZ-VOUS DES ACTIVITÉS MIXANT FILLES ET GARÇONS, FEMMES ET HOMMES, AU SEIN D'UN MÊME GROUPE ?		
ORGANISEZ-VOUS DES ACTIVITÉS S'ADRESSANT SPÉCIFIQUEMENT AUX FEMMES OU AUX HOMMES, AUX FILLES OU AUX GARÇONS ?		
CONSTATEZ-VOUS DES DIFFÉRENCES DE FRÉQUENTATIONS GARÇONS/HOMMES ET FILLES/FEMMES EN FONCTION DU TYPE D'ACTIVITÉ PROPOSÉE ?		
LA QUESTION DE LA MIXITÉ A-T-ELLE DÉJÀ ÉTÉ DISCUTÉE AVEC LES PERSONNES FRÉQUENTANT VOTRE ASSOCIATION ?		
AVEZ-VOUS DÉJÀ ABORDÉ LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DES FILLES ET DES GARÇONS, DES HOMMES ET DES FEMMES, LORS DE VOS RÉUNIONS D'ÉQUIPE ?		
COMMENT INTÉGREZ-VOUS LE THÈME DE L'ÉGALITÉ DANS VOS ACTIVITÉS ?		
LES PRODUCTIONS DE VOTRE ASSOCIATION (THÉÂTRE, CONCERTS, ATELIERS, ETC.) :	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES %
QUI MET SUR PIED LES PRODUCTIONS DE VOTRE ASSOCIATION ?		
QUI PARTICIPE AUX PRODUCTIONS DE VOTRE ASSOCIATION ?		
	OUI	NON
AVEZ-VOUS DÉJÀ RÉALISÉ DES PRODUCTIONS AYANT POUR THÈME L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ?		
VOS PRODUCTIONS VISIBILISENT-ELLES TANT LES HOMMES QUE LES FEMMES ?		

SECONDE ÉTAPE : SE BASER SUR LES RÉSULTATS CHIFFRÉS DU TABLEAU POUR MENER SES RÉFLEXIONS.

Voici quelques questions qui peuvent aider votre démarche de réflexion :

REMARQUEZ-VOUS DES DIFFÉRENCES ENTRE LE NOMBRE DE FILLES/FEMMES ET DE GARÇONS/HOMMES QUI FRÉQUENTENT VOTRE ASSOCIATION, VOS ACTIVITÉS ?

Vos observations :

.....

DANS QUELLES ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR VOTRE ASSOCIATION LES PUBLICS DE FEMMES ET D'HOMMES SONT-ILS RESPECTIVEMENT LES PLUS PRÉSENTS ?

Vos observations :

.....

QUELLES DIFFÉRENCES EN FONCTION DU SEXE CONSTATEZ-VOUS DANS L'ENCADREMENT DES ACTIVITÉS ?

Vos observations :

.....

CONSTATEZ-VOUS DES DIFFÉRENCES ENTRE LES RÔLES TENUS PAR LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR VOTRE ASSOCIATION ?

Vos observations :

.....

AU NIVEAU DES PRODUCTIONS ET/OU CRÉATIONS DE VOTRE ASSOCIATION, SONT-ELLES LE RÉSULTAT DU TRAVAIL D'HOMMES ? DE FEMMES ? DES DEUX ENSEMBLE OU SÉPARÉMENT ?

Vos observations :

.....

3. DONNONS DU SENS AUX CONSTATS

Quel que soit le sens dans lequel se dirigent vos observations, voici des éléments qui peuvent vous aider à en réaliser une interprétation la plus objective possible.



QUELQUES CHIFFRES

Tout comme on attribue plutôt certains métiers aux hommes et aux femmes, on a tendance à considérer que femmes et hommes préfèrent « naturellement » certains types d'activités à d'autres ; reproduisant ainsi les stéréotypes. Aussi, il n'est pas rare que certaines activités culturelles, sportives, etc. – pourtant ouvertes à tous et toutes – se retrouvent exercées principalement par un public féminin ou masculin en fonction des stéréotypes véhiculés par la société.

En se conformant aux normes acquises et en reproduisant les normes et structures sociales fondées sur le sexe, variables selon les époques, les cultures et la position sociale, les femmes et les hommes sont enfermés dans des rôles déterminés et exposés à des traitements inégaux selon le sexe.

Ne pas prendre en compte l'existence de besoins spécifiques et différenciés des femmes et des hommes a des conséquences en termes de participation et d'épanouissement personnel.

En voici quelques exemples :

- 70% des affiliés à une association sportive en Fédération Wallonie-Bruxelles sont des hommes.
- En 2003, sur 34.259 jeunes entre 19 et 25 ans exerçant une activité sportive en Fédération Wallonie-Bruxelles, seulement 27% étaient des filles

• Un état des lieux réalisé en France en 2009 relève que 94% des orchestres de musique philharmonique sont dirigés par des hommes, qu'ils sont également surreprésentés parmi les metteurs en scène (78%) et dans une moindre mesure, parmi les chorégraphes (57%)*.

• Une étude menée en Fédération Wallonie-Bruxelles montre que sur l'ensemble des dossiers déposés auprès du Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel, 24% sont déposés par des femmes. 39% de projets de femmes sont acceptés et constituent 19% du budget des subsides octroyés.

• L'analyse des pratiques culturelles menée en Fédération Wallonie-Bruxelles en 2012 montre que diverses activités demeurent genrées. C'est le cas notamment des pratiques sportives, de la lecture et des nouvelles pratiques culturelles, en particulier la culture d'écran.

• Une enquête sur les loisirs des jeunes**, réalisée en France, démontre que :

- avant la sixième primaire, les filles participent en nombre égal avec les garçons aux activités périscolaires et des centres de loisirs mais « décrochent » massivement ensuite.

- le temps de présence des filles dans les associations de jeunesse est moins important que celui des garçons. Leur participation est souvent circonscrite à des activités qui leurs sont spécifiquement consacrées.

* Rapport de Reine Prat, *Accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité - n°2 De l'interdit à l'empêchement*, 2009

** Edith Maruéjols et Yves Raibaud, *Rapport de recherche intermédiaire Mixité, Parité, Genre dans les équipements et espaces publics destinés aux loisirs des jeunes*, Université Michel de Montaigne Bordeaux 3.





POUR EN SAVOIR PLUS

- Femmes et sports en Communauté française, Sous la direction de Jean-Michel De Waele, 2003
- Christine Delphy, *La non-mixité : une nécessité politique*, 16 janvier 2008, www.lmsi.net, consulté le 24.01.2014
- Elles tournent en chiffres. Recherche exploratoire sur la place des réalisatrices dans le cinéma en Belgique, menée par le festival de films de femmes - Elles tournent/Dames draaien, 2009
- Hélène Marcelle, *Le sens de la mixité et de la non-mixité dans la formation des adultes. Le cas de l'alphabétisation à Bruxelles*, Lire et Écrire, Bruxelles, avril 2011
- Sylvie-Anne Goffinet, *Mixité et éducation, Lire et Écrire Communauté française*, in Journal de l'Alpha n°184
- Étude approfondie des pratiques et consommation culturelles de la population en Fédération Wallonie-Bruxelles, Observatoire des politiques culturelles, novembre 2012
- Femmes au sommet, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2012



MIEUX COMPRENDRE

Une démarche de mixité consiste à faire partager un même espace, une même activité, un même projet, à des femmes et des hommes, sans considération de leur sexe. Il en va ainsi, par exemple, de la mixité à l'école, progressivement devenue la norme au cours des années 60 et 70 du siècle dernier.

Une idée répandue est que la mixité suffirait, en rétablissant l'équilibre numérique entre les femmes et les hommes, à assurer l'égalité. C'est oublier que la non mixité des publics peut être volontaire, souhaitée par les acteurs, notamment pour tendre vers des objectifs d'épanouissement personnel et d'émancipation.

« L'émancipation consiste à sortir aussi modestement que cela soit (une prise de parole, une indignation publiquement exprimée, un premier acte de résistance...) de la place qui vous a été assignée par les conditions sociales, les appartenances culturelles, le genre ou les handicaps de toutes sortes. »*

La non mixité n'est cependant pas synonyme d'émancipation. Il existe en effet des groupes mixtes et des groupes non mixtes qui ne développent aucune action émancipatrice ou transformatrice en lien avec la question de la mixité, tout comme il existe des groupes mixtes et non mixtes qui en développent.

* Christian Maurel, « Un immense besoin d'éducation populaire », www.lemonde.fr, 2 février 2011.

[MIXITÉ COÉDUCATIVE]

Elle consiste à installer une situation de mixité des sexes dans un groupe de manière à ce que cette mixité devienne, pour tous les participants et participantes, une dimension à part entière de l'activité. Filles et garçons, hommes et femmes sont au sein de la même structure qui tient en compte leurs spécificités, issues de la socialisation différenciée des sexes.

Une étude de l'asbl Lire et Écrire portant sur le sens de la mixité et de la non mixité dans la formation des adultes en alphabétisation à Bruxelles* a relevé les caractéristiques des groupes qui développent une action de type émancipatrice en lien avec la question de la mixité. Du côté des groupes mixtes, ce sont les groupes qui se caractérisent par une « mixité coéducative », tandis que du côté des groupes non mixtes, on retrouve les groupes caractérisés par un projet à orientation féministe.

« L'ensemble des acteurs est alors amené à considérer la mixité comme une ressource au niveau pédagogique et humain. Cette situation travaille à la valorisation des identités, à l'égalité de tous dans la participation et à l'interaction entre tous. »

La présence d'hommes et de femmes au sein du même groupe est considérée comme un potentiel pédagogique à exploiter, demandant une vigilance constante par rapport à toute manifestation d'interaction liée au genre. Les ressources présentes dans le groupe sont optimisées « dans un but affirmé de lien social et de transformation des attitudes envers la différence sexuelle ».

* Hélène Marcelle, *Le sens de la mixité et de la non-mixité dans la formation des adultes. Le cas de l'alphabétisation à Bruxelles*, Lire et Écrire, Bruxelles, avril 2011.

4. ENVISAGEONS DES PISTES POUR L'AVENIR

Vous trouverez, dans cette partie du guide, des pistes d'actions concrètes qui peuvent vous aiguiller vers plus de mixité et de respect de l'égalité des femmes et des hommes dans les activités organisées par votre association.

L'ensemble de ces pistes est à moduler selon les besoins que votre analyse a détectés.

Quoi qu'il en soit, les modalités de leur application varieront selon la situation de chaque association.

Note : peut-être avez-vous mis en oeuvre des actions qui ne seraient pas abordées dans ce guide. Si c'est le cas, n'hésitez pas à nous en faire part à l'adresse egalite-asbl@cfwb.be.

Les besoins et les attentes des femmes et des hommes ne sont pas nécessairement identiques. Aussi, la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs de la société, à tous les stades du processus de décision et de mise en place des actions et activités, de la phase initiale d'évaluation des besoins aux décisions proprement dites et à leur mise en oeuvre revêt une importance particulière.

Cette **prise en compte de l'égalité des hommes et des femmes** est également appelée « prise en compte de la dimension de genre », ou approche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming).

Elle consiste à :

- organiser l'intégration des connaissances relatives aux questions d'égalité femmes/hommes, au processus d'élaboration et de formulation des politiques ;
- intégrer les études d'évaluation sur le genre dans ce processus ;
- organiser la consultation et la participation au processus des groupes et organismes compétents.

Concrètement :

1. Connaître le public à qui on s'adresse et les différences entre les femmes et les hommes qui composent, ou devraient composer, ce public :

- Combien de femmes et combien d'hommes participent à nos activités ?
- Les femmes et les hommes ont-ils le même accès aux activités développées ?
- Les femmes et les hommes bénéficient-ils de la même qualité de services ?

2. Questionner la conception et l'organisation actuelles des services et de l'organisation des activités en posant les questions suivantes :

- Se pourrait-il que les méthodes spécifiques d'organisation des activités répètent les mécanismes responsables de l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail et dans la prise de décisions ?
- Quel-le citoyen-ne constitue la norme pour ce type d'activités ?

- Qui a le plus de mal à accéder aux canaux employés pour informer et communiquer sur les activités proposées ?

3. Développer un programme d'activités qui tient compte des spécificités des besoins des femmes et des hommes.

Un travail de fond en équipe devra être mis en place pour analyser, comprendre et réagir face aux différences entre les femmes et les hommes. Une pratique empirique basée sur l'échange de connaissances est parfois la manière la plus efficace.

4. Sensibiliser et former le personnel de l'association, à tous les niveaux, à la prise en compte de la dimension de genre.

Il est important que le personnel de l'association soit conscient des apports de l'intégration de la dimension de genre. Cette prise de conscience sera fortement aidée en intégrant de manière spécifique la question du genre dans les programmes de formation ; tant au niveau des connaissances, des compétences et des attitudes.

5. Le petit « plus » de l'intégration de l'égalité.

Une perspective d'égalité entre les sexes implique de rendre visibles les différences et inégalités systémiques et socialement construites dans les chances, les besoins, les vulnérabilités et les capacités des femmes et des hommes dans tout contexte donné. Elle signifie également que l'on se penche sur les raisons de ces disparités et que l'on s'efforce de progresser vers l'égalité.

POUR EN SAVOIR PLUS

- *Les essentiels du genre*, Le Monde selon les femmes, et notamment le n°2 : Les outils de l'approche genre
- *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : pratiques et perspectives*, Conseil de l'Europe, Rapport préparé par Mme Mieke Verloo, Consultante, Université de Nijmegen, Pays-Bas, décembre 1999, EG (99)
- *Séminaire sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services sociaux*, Conseil de l'Europe, Strasbourg, le 30 janvier 2003 CDEG/CDCS (2003) 1
- *Référentiel pour les formatrices et les formateurs en genre et développement*, Le Monde selon les femmes, CIEF genre, Réseau Genre en Action, 2010

28%

DES PERSONNES VUES OU
INTERROGÉES DANS LES MÉDIAS
SONT DES FEMMES

LA MIXITÉ ET LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COMMUNICATION DE VOTRE ASSOCIATION

1. RÉSUMONS CE QU'EN DIT LA LOI

Quelques textes à portée réglementaire donnent des recommandations sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la communication. Ils peuvent soutenir votre réflexion dans vos choix de communication.

PRÉSENCE ET REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES SERVICES DE RADIODIFFUSION

Le Collège d'avis du Conseil Supérieur de l'Audio-visuel a remis, en 2006, un avis sur la "présence et représentation des femmes dans les services de radiodiffusion". Il recommande notamment aux éditeurs de services et aux autres acteurs de la chaîne de valeur audiovisuelle de veiller à ce que les programmes visant l'échange et la discussion (plateaux de télévision, ...) dans tous les types de domaine (économiques, géopolitiques, sociaux, etc.) fassent intervenir des participants des deux sexes ; de veiller, dans leurs programmes d'information, à interroger et se référer à des experts, acteurs et témoins des deux sexes et de promouvoir l'emploi et la collaboration des journalistes de sexe féminin, tout au long de la carrière.

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA PUBLICITÉ

Le Jury d'Éthique Publicitaire (JEP) a établi plusieurs recommandations visant le respect de la représentation des personnes dans la publicité. Il préconise, entre autre, que toute publicité proscrive toute déclaration ou présentation visuelle offensant la décence selon les normes couramment admises ; que la publicité ne puisse cautionner aucune forme de discrimination y compris celle fondée entre autres sur la race, l'origine nationale, la religion, le sexe, l'âge, ni porter atteinte à la dignité humaine. Il est aussi recommandé que les auteurs de la publicité veillent à ne pas perpétuer des préjugés sociaux ou des images stéréotypées allant à l'encontre de l'évolution de la société ou des idées acceptées par de larges couches de la population.

LA FÉMINISATION DE LA LANGUE

Les règles de féminisation donnent des indications utiles pour élaborer des messages, écrits ou audiovisuels, assurant une égale visibilité des femmes et des hommes dans les communications au public ou internes. Le décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre a été complété par des recommandations du Conseil Supérieur de la Langue française et de la Politique linguistique. Ce dispositif forme le cadre d'une série de recommandations, obligatoires pour la rédaction des actes administratifs et des manuels d'enseignement ou de formation visés par le décret, dont l'usage permet d'éliminer ou à tout le moins de réduire les stéréotypes dont la langue française est traditionnellement porteuse.*

Les titres, les fonctions et les noms de métiers doivent être formulés sous une forme féminine lorsqu'ils concernent une femme ou un ensemble de femmes.

Dans les offres ou les demandes d'emploi, la forme féminine doit figurer de manière systématique et en entier à côté de la forme masculine (ex. : on recrute un mécanicien ou une mécanicienne). Les formulations du type un(e) mécanicien(ne) ou un mécanicien (H/F) sont déconseillées.

Dans les autres textes, et dans le souci d'éliminer les formulations sexistes et d'assurer au mieux la visibilité des femmes, il est recommandé de ne pas abuser de l'emploi générique des noms masculins pour désigner des ensembles mixtes. Toutefois, ceux-ci ne doivent pas être perçus comme désignant nécessairement des hommes (ex. : les étudiants sont inscrits d'office aux examens).

L'emploi de formes féminines ne doit cependant pas nuire à l'intelligibilité des textes ni à leur lisibilité. Dans cet ordre d'idée, il est recommandé que l'on n'abuse pas des formulations écrites qui n'ont pas de correspondant oral (ex. : l'étudiant(e), l'étudiant-e, l'étudiant/l'étudiante, l'instituteur-trice) et que l'on fasse un emploi prudent des termes abstraits (ex. : le lectorat pour les lecteurs ou les lectrices).

Enfin, il est recommandé de généraliser l'appellation Madame en lieu et place de Mademoiselle.

La féminisation s'est imposée progressivement dans les pratiques linguistiques des institutions qui emploient la langue française, notamment dans l'associatif. Elle a aussi sensiblement pro-

gressé dans les médias, dans les discours politiques, sur les sites internet et dans le public, auxquels ledit décret ne s'applique pourtant pas.

Bien entendu, en dehors des actes administratifs et des manuels qui sont spécifiquement visés par le décret du 21 juin 1993, chacune et chacun, dans sa pratique quotidienne, reste libre de l'usage de la langue française. Retenons qu'il est de bonne pratique de veiller à assurer la meilleure présence des femmes dans les textes, pour éviter de reproduire des stéréotypes, tout en assurant une bonne lisibilité des textes et des messages.

* Cf. le site internet de la Fédération Wallonie-Bruxelles « Mettre au féminin » (<http://www2.cfwb.be/franca/femini/feminin.html>), qui présente, les règles à suivre et une liste des formes féminines des noms de métiers, fonctions, grades et titres.

2. RÉALISONS UN DIAGNOSTIC

L'outil de cette partie propose de vous accompagner dans votre réflexion.

PREMIÈRE ÉTAPE : RÉALISER UNE « PHOTOGRAPHIE CHIFFRÉE » DE VOTRE ORGANISME.

Pour ce faire, voici, ci-dessous, un tableau à compléter.

	OUI	NON
LES VISUELS DE VOS CAMPAGNES OU CEUX REPRÉSENTANTS VOTRE ASSOCIATION PRÉSENTENT-ILS TANT DES HOMMES QUE DES FEMMES ?		
FÉMINISEZ-VOUS LE LANGAGE DANS VOS DOCUMENTS DE TRAVAIL INTERNES ET DANS VOS PUBLICATIONS ET BROCHURES ?		
LES ÉVÈNEMENTS ORGANISÉS PAR VOTRE ASSOCIATION SONT-ILS CONCILIAIBLES AVEC LA VIE PRIVÉE ?		
VOS ÉVÈNEMENTS / CONFÉRENCES COMPTENT-ILS AUTANT DE FEMME QUE D'HOMMES DANS LES INTERVENANTS ?		
DANS QUELLES POSTURES SE TROUVENT LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES VISUELS DE VOTRE ASSOCIATION ? SONT-ILS REPRÉSENTÉS AVEC DES COULEURS CARACTÉRISTIQUES ? LESQUELLES ?		
.....		
DANS LES ÉVÈNEMENTS ORGANISÉS PAR VOTRE ASSOCIATION, QUELS RÔLES OCCUPENT LES FEMMES ET LES HOMMES (ACCUEIL, INTERVENANT, ETC.) ?		
.....		
.....		

SECONDE ÉTAPE : SE BASER SUR LES RÉSULTATS CHIFFRÉS DU TABLEAU POUR MENER SES RÉFLEXIONS.

Voici quelques questions qui peuvent aider votre démarche de réflexion :

QUE REMARQUEZ-VOUS DANS LES MESSAGES ET LES VISUELS EMPLOYÉS PAR VOTRE ASSOCIATION POUR LA COMMUNICATION ?

Vos observations :

LES VISUELS EMPLOYÉS PAR VOTRE ASSOCIATION POUR LA COMMUNICATION VALORISENT-ILS AUTANT LES FEMMES QUE LES HOMMES ?

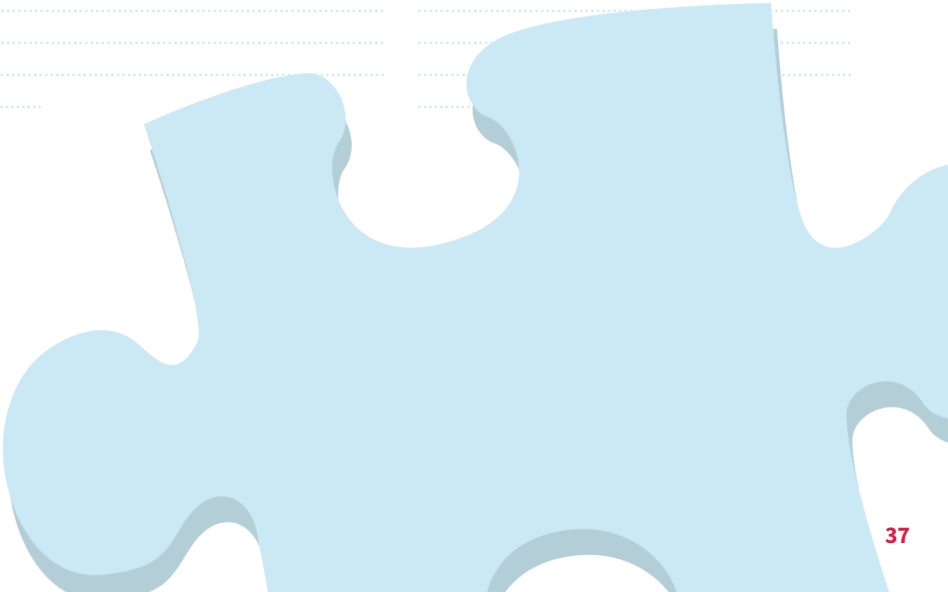
Vos observations :

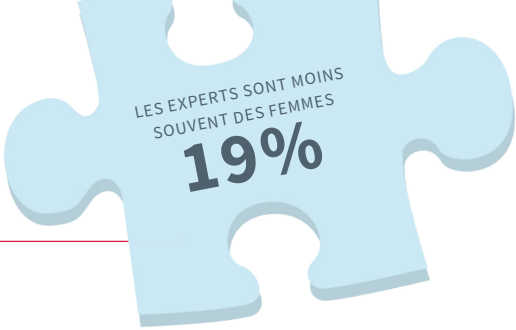
LES MESSAGES DE VOS PUBLICATIONS ET DE VOS CAMPAGNES S'ADRESSENT-ILS TANT AUX FEMMES QU'AUX HOMMES ?

Vos observations :

CONSTATEZ-VOUS DES DIFFÉRENCES ENTRE LES RÔLES TENUS PAR LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ÉVÈNEMENTS ORGANISÉS PAR VOTRE ASSOCIATION ?

Vos observations :





LES EXPERTS SONT MOINS
SOUVENT DES FEMMES
19%

3. DONNONS DU SENS AUX CONSTATS

Quel que soit le sens dans lequel se dirigent vos observations, voici des éléments qui peuvent vous aider à en réaliser une interprétation la plus objective possible.

✓ QUELQUES CHIFFRES

- Le Baromètre de l'égalité et de la diversité dans les médias, réalisé en 2013, révèle que, à la télévisions, les femmes prennent moins souvent la parole que les hommes dans les débats (30,56%), elles sont moins souvent experts (18,83%) et plus souvent figurantes (37,82%), elles font moins l'objet d'une mention (39,50% pour 31,86% des hommes), et sont, lorsqu'elles sont l'objet d'un prisme perspectif, presque toujours catégorisées comme victimes.
- Toujours à la télévision, les femmes âgées ne sont pas identifiées dans 63,24% des cas, contre 40,57% dans le cas des hommes âgés. Aussi, la proportion d'intervenants féminins qui ne font pas l'objet d'une mention identificatoire est quasi semblable à celle des enfants de moins de 12 ans.
- En Fédération Wallonie-Bruxelles, l'info gomme une femme sur deux. Seulement 28% des personnes vues ou interrogées dans les médias de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont des femmes.
- Dans la publicité, et malgré quelques évolutions, ce sont encore essentiellement les hommes qui font figure d'experts et qui donnent des explications sur les meilleurs produits à utiliser pour la lessive ou le nettoyage.

✓ MIEUX COMPRENDRE

Dans le domaine de la communication, il est fréquent de recourir volontairement ou non à des images et des messages stéréotypés qui parleront « facilement » et « rapidement » au public.

Les stéréotypes, représentant des croyances socialement partagées à l'égard des groupes, possèdent une « fonction » sociale de communication. Ils permettent aux individus de se comprendre rapidement. Par exemple, l'assertion selon laquelle « les blondes sont idiotes » ne nécessite pas beaucoup d'explication, la plupart des gens comprennent rapidement le message contenu dans la phrase.

Dès lors, les médias participent activement au traitement et à la propagation des stéréotypes de genre.

Or les stéréotypes contribuent à véhiculer des idées et préjugés négatifs qui peuvent nuire aux groupes qui en sont la cible.

Une réflexion sur cet aspect de la communication de votre association, sa présentation, la description de ses activités, les messages qu'elle adresse à son public, est importante pour éviter la reproduction de stéréotypes sexistes. Le choix des visuels et des messages d'une campagne peuvent influencer les comportements et modifier les perceptions en matière de genre.

[PRÉJUGÉS]

Attitude négative ou prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe ou envers les membres de ce groupe, qui repose sur une généralisation erronée et rigide.

[STÉRÉOTYPE SEXISTE]

Toute représentation (langage attitude ou représentation) péjorative ou partielle (explicite ou implicite) de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, comportements, caractéristiques, attributs ou produits réducteurs et particuliers, à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité.

4. ENVISAGEONS DES PISTES POUR L'AVENIR

Vous trouverez dans cette partie du guide, des pistes d'actions concrètes qui peuvent vous aiguiller vers plus de mixité et d'égalité des femmes et des hommes dans la communication menée par votre association.

L'ensemble de ces pistes est à moduler selon les besoins que votre analyse a détectés. Certaines peuvent se révéler inutiles. D'autres nécessaires. Quoi qu'il en soit, les modalités de leur application varieront selon la situation de chaque institution.

Note : peut-être avez-vous mis en oeuvre des actions qui ne seraient pas abordées dans ce guide. Si c'est le cas, n'hésitez pas à nous en faire part à l'adresse egalite-asbl@cfwb.be.

En proposant une communication exempte de stéréotypes de genre, les communicateurs et les communicatrices pourront sensibiliser tant les citoyens que les médias à l'intégration de la dimension du genre dans la communication, et également dans la vie quotidienne de tout un chacun.

LE MESSAGE

Les messages rédigés dans le cadre des publications et des campagnes de votre association peuvent contenir des stéréotypes, quelques conseils peuvent faire la différence :

- Privilégier un langage simple, court, lisible et clair est un gage d'efficacité.
- Communiquer avec respect. Prenez en compte les différences d'interprétation possibles lorsque vous utilisez l'humour dans vos messages. Mal compris, il peut s'avérer blessant.

- Éviter l'usage de certains mots systématiquement associés à certains publics afin de ne pas véhiculer, voire renforcer, les stéréotypes et les préjugés. Par exemple, éviter d'associer certaines professions à un sexe (femme secrétaire, homme directeur)

- Utiliser des canaux de diffusion qui vont atteindre des publics mixtes.

- Féminiser les noms de métier, fonction, grade ou titre lorsqu'ils concernent une femme ou un ensemble de femmes.

Pour féminiser le langage, vous pouvez utiliser quelques petites astuces :

- Utilisez des tournures génériques ("la direction" à la place de "les directeurs") ou neutres (remplacez par exemple "Vous serez contacté" par "Nous vous contacterons").
- Utilisez l'infinitif (par exemple "avoir 18 ans" au lieu de "le candidat doit être âgé de 18 ans").
- Utilisez pas de parenthèses, par exemple "agent(e)" : cette mise en forme suggère que le féminin est secondaire en importance.
- Évitez les expressions familières et communément admises, qui ont néanmoins un caractère sexistes (par exemple : le panier de la ménagère, la fée du logis, en bon père de famille, etc.).
- Intégrer des informations ou des statistiques désagrégées par sexe dans votre message. Par exemple, si votre message porte sur les violences à l'école, il peut être illustré de statistiques montrant les différences en fonction du sexe des élèves.

LES ILLUSTRATIONS

Les visuels employés pour une campagne, un site internet ou une brochure représentent souvent les hommes et les femmes de façon caricaturale. Les éléments clefs suivants vous permettront d'éviter cet écueil.

Les visuels les plus efficaces sont ceux qui :

- reflètent la mixité et la diversité de la société,
- ne véhiculent pas de stéréotypes,
- évitent les représentations qui peuvent banaliser toute forme de violence, qu'elle soit suggérée, physique ou morale, directe ou indirecte,
- évitent les images dégradantes, provocantes ou choquantes.

LES ÉVÈNEMENTS ET CONFÉRENCES ORGANISÉS PAR VOTRE ASSOCIATION

L'organisation d'événements ou de conférences peut être source d'inégalités entre les femmes et les hommes à plusieurs niveaux (accès du public, intervenants, accueillants, etc.).

Les suggestions suivantes vous permettront de porter attention à la question d'égalité dans ce type de communication.

- Établir des horaires conciliables avec une vie de famille afin de permettre aux parents d'y participer.
- Veiller à la mixité du personnel.
- Assurer une présence équilibrée d'intervenants des deux sexes et mentionner leurs prénoms et fonctions complètes.
- Éviter les stéréotypes lors du choix d'un expert ou d'une experte. Par exemple, éviter que ce soit

systématiquement un homme dans une fonction scientifique et une femme dans une fonction sociale.

- Lors des débats, veiller à donner la parole tant aux femmes qu'aux hommes.

POUR EN SAVOIR PLUS

- *Baromètre de la diversité et de l'égalité dans les médias audiovisuels de la Fédération Wallonie-Bruxelles et Panorama des bonnes pratiques en matière de diversité et d'égalité*, Conseil Supérieur de l'Audiotvisuel, 2013, <http://www.csa.be/diversite/>
- *Projet mondial de Monitoring des médias*, Communauté française de Belgique, www.quelgenredinfos.be/
- *Image des femmes et des hommes dans les publicités en Belgique*, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2009.
- *Le Guide pour les communicateurs fédéraux : Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale*, SPF Personnel et Organisation, 2013
- *Charte relative à la représentation de la personne dans la publicité*, JEP, 2010
- *Code de représentation des personnes*, JEP, 1976-2002
- *Mettre au féminin*, Site du Service de la langue française du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles : www2.cfwb.be/franca/femini/feminin.htm

Une initiative de la Direction de
l'Égalité des Chances de la Fédération
Wallonie-Bruxelles, Belgique.