



Le genre en action!

*Récits de la pratique de l'égalité
entre hommes et femmes*



Genderatwork
coaching, consulting & training



Introduction

Dans le courant de l'année 2013, Genderatwork a organisé, avec le soutien de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), une série de midi-conférences mensuelles sur des questions liées au genre. Notre objectif était, sur base de la pratique, d'illustrer la force transversale et transformatrice du genre en tant que cadre de réflexion analytique.

Durant cette série de conférences – dont les articles de la présente publication sont le résultat – nous avons utilisé le genre dans un contexte particulier pour exposer une série d'aspects bien déterminés de cette réalité – pour 'déconstruire' comme on dit – ainsi que pour formuler des suggestions constructives sur la façon d'avancer ou de s'améliorer.

Puisque nous utilisons systématiquement le genre dans des contextes spécifiques et différent – écoles, économie d'énergie, coopération au développement etc. – d'autres facteurs déterminants entrent également en ligne de compte : le niveau de formation, la situation économique, l'âge, le handicap... C'est dans le cadre de l'interaction entre le genre et ces autres facteurs que la réalité devient compréhensible et plus malléable : disons l'intersectionnalité en pratique.

Avant tout, les articles illustrent notre vision des différents thèmes, vision qui s'est développée sur base de notre expérience pratique et qui n'est pas spécialement la 'vérité' scientifique ultime. Nous voulons, avec modestie, vous inciter à réfléchir et vous inspirer en votre qualité de lecteur. Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Janvier 2014

Textes:
Gitte Beaupain & Katlijn Demuyneck





Genderatwork?

Résilience et durabilité pour l'individu et l'organisation

Genderatwork est un bureau conseil pour le développement durable professionnel et personnel. Nous sommes spécialisés en 3 thèmes qui se renforcent mutuellement: super-diversité, égalité des genres et bien-être au travail. Nous donnons des avis, nous coachons, nous formons et nous développons de nouvelles méthodes et façons de faire.

3 thèmes

SUPERDIVERSITE

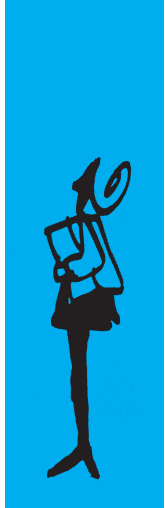
- égalité des chances
- plans de diversité
- équipes multi-culturelles
- communication interculturelle
- jobcoaching

EGALITE DES GENRES

- égalité h/f
- gender+
- gender mainstreaming
- gender budgeting
- diversité de genre

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- le nouveau travail
- l'intelligence émotionnelle
- communication non violente
- bienveillance au travail
- happiness at work



Genderatwork?

Résilience et durabilité pour l'individu et l'organisation

3 formes de travail

FORMATIONS

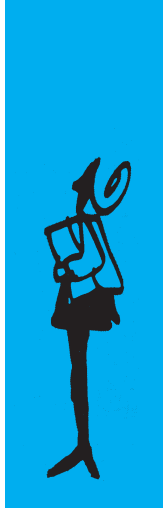
En entreprise
Offre permanente

COACHING

Equipes et individus
Approche intégrée

CONSULTING

Conseil
Accompagnement
processus



3 membres d'équipe



Barbara Brunisso

Coach, consultante
et formatrice

Experte en égalité de genre, égalité
des chances & diversité
7 ans d'expérience dans le domaine
de la formation, le conseil et
la consultance
Spécificités: égalité des chances dans
les politiques locales, genre et petite
enfance, genre et jobcoaching
En cours de formation pour devenir
Maître-praticienne en PNL



Gitte Beaupain

Coach thérapeutique
consultante et formatrice

Plus de 20 ans d'expérience dans la
formation, le conseil & le coaching
Expertise en matière de genre, de
diversité & d'égalité des chances
Spécialisation dans le coaching
& la thérapie brève
Recherches action et interventions
spécifiques: le genre et le handicap, le
genre et l'âge, le genre dans les
systèmes de qualité, la masculinité
et la prévention de la violence



Katlijn Demuynck

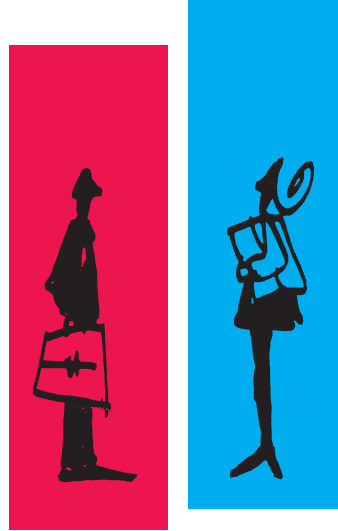
Coach intégral,
consultante et formatrice

Experte en égalité des genres,
le mainstreaming du genre & le gender
budgeting
20 ans d'expérience
en formation, coaching et consultance
Intérêt pour toutes les questions liées
à l'interculturel
Formée en tant que coach intégral
Psychothérapeute en formation



Table des matières

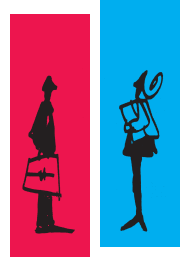
1. Le gender mainstreaming en politique: mort d'une révolution ou évolution lente?	7
2. Gender à l'école: les écoles peuvent-elles éviter les stéréotypes de genre?	14
3. Le genre et la masculinité, ou un plaidoyer pour davantage d'ouverture.	21
4. Genre et coopération au développement: devons-nous concentrer davantage sur les hommes?	27
5. Genre et handicap: une double discrimination?	32
6. Genre et énergie: l'écologie doit-elle tenir compte des différences de genre?	37
7. Gender budgeting: un outil miracle ou une mesure superflue?	45
8. Genre et conviction philosophique: application du gender budgeting sur le financement des cultes reconnus en Belgique	51



Le gender mainstreaming en politique

Mort d'une révolution ou évolution lente?

Au fond, qu'est-ce que le gender mainstreaming? Il s'agit d'une notion qui était sur toutes les langues il y a quelques années et qui est obligatoire pour de nombreux acteurs-rices – administrations, cabinets politiques, projets de recherche, projets de développement, etc. Depuis de nombreuses années, Genderatwork assure la formation et l'encadrement de ces acteurs-rices pour concrétiser cette notion abstraite et la rendre pertinente en la transposant dans leur pratique. En outre, nous travaillons toujours sur base de la vision du gender mainstreaming comme une évolution lente. Y parvenons-nous toujours dans nos interventions? Ou bien les voix féministes critiques qui parlent de la mort d'une révolution, ont-elles raison ?



Gender mainstreaming ?

C'est la conférence mondiale sur les femmes en 1995 à Pékin qui a lancé le gender mainstreaming. Ce choix provenait de la constatation que la politique d'émancipation, qui jusque-là était principalement axée sur les femmes, ne parvenait pas à réaliser un revirement fondamental. Cette politique était incapable d'affronter les structures inégales du pouvoir et ne pouvait apporter que quelques corrections en marge de toutes les autres politiques – via des actions spécifiques axées sur les femmes. L'idée à la base du gender mainstreaming était premièrement, **qu'il ne s'agirait plus uniquement des femmes**, mais des femmes et des hommes, et deuxièmement, qu'il ne s'agirait **plus d'une politique isolée** mais intégrée dans tous les autres domaines politiques. La politique d'émancipation ou la politique d'égalité des chances h/f ne serait plus désormais une politique isolée, mais développée et mise en œuvre dans tous les autres domaines politiques : de cette façon, la politique des pensions devrait intégrer l'égalité hommes-femmes en tant qu'objectif, par exemple lors des évaluations et du renouvellement de la politique. Il est très rapidement apparu que des responsables politiques en charge de l'égalité des chances h/f étaient encore indispensables pour orienter les autres décideurs politiques et les nourrir lors de l'intégration de l'égalité hommes-femmes en tant qu'objectif de leur travail politique.

Une législation progressiste

Depuis 2007, la Belgique possède une législation fédérale unique et très progressiste sur le gender mainstreaming, mais que l'on commence vraiment à mettre en œuvre depuis 2012. Il est donc encore un peu tôt pour tirer des conclusions définitives sur l'impact effectif de cette nouvelle stratégie politique. Mais, entre-temps, d'autres acteurs-rices se penchent activement sur le gender mainstreaming : Des projets du Fonds Social Européen et des projets de recherche européens par exemple, mais aussi des organisations et des projets en matière de coopération au développement. En attendant, la Région bruxelloise dispose également d'une réglementation similaire en matière de gender mainstreaming et a immédiatement mis sur pied des projets pilotes sur ce thème. Sur base de l'expérience de Genderatwork dans la formation, le soutien et le coaching de ces acteurs-rices, nous pouvons – en faisant preuve de la prudence qui s'impose – dévoiler quelques tendances et voir apparaître une série de défis.



Ce qu'il convient d'éviter

Nous pouvons déjà énumérer une série de formules qui ne fonctionnent **pas** :

Une formation unique sur le gender mainstreaming pour votre équipe : une petite journée de formation sur le gender mainstreaming peut s'avérer très intéressante pour encourager un processus que vous avez lancé dans votre organisation. Cependant, si la formation est isolée et n'est pas préparée ni suivie par une série de réunions de travail afin d'aborder les pistes de travail éventuellement identifiées lors de la formation, l'impact sur le cours normal des choses sera faible. Par ailleurs, le risque est de voir la résistance contre le gender mainstreaming s'accroître davantage, parce que l'on peut considérer la formation comme du temps et des moyens perdus.

Attribuer toute la responsabilité du gender mainstreaming à un seul membre d'équipe : dans ce cas, nous n'obtenons qu'une répétition de l'ancienne politique en matière d'égalité des chances. Le gender mainstreaming peut uniquement fonctionner si sa responsabilité est partagée par toute l'équipe.

Attribuer la responsabilité du gender mainstreaming à toute l'équipe sans un-e responsable spécifique qui assure le suivi et l'orientation de cette stratégie : à long terme, il s'agit, espérons-le, d'une option mais entre-temps, nous avons encore besoin pendant longtemps d'une personne disposant de suffisamment de temps et d'expertise pour suivre la stratégie, inspirer les membres de l'équipe et organiser des initiatives spécifiques.

Une évaluation critique externe unique, qui braque de nombreuses personnes et suscite encore plus de résistance, n'est pas la meilleure idée.

Ajouter simplement le gender mainstreaming aux objectifs à réaliser sans prévoir le temps ni les moyens nécessaires, ne fera que renforcer la frustration et l'agacement des intéressé-e-s : non pas parce qu'ils/elles ne veulent pas le faire, mais parce que l'on empêche de mener réellement à bien le gender mainstreaming.

Ce qu'il convient de faire

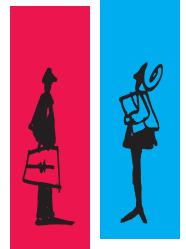
De quoi avons-nous besoin pour une stratégie de gender mainstreaming constructive ? Nous devons améliorer **l'attitude** des intéressé-e-s à l'égard du gender mainstreaming, leur **niveau de connaissances** concernant cette stratégie et nous devons développer une **méthode de travail** concrète.

Attitude à l'égard du gender mainstreaming

La toute première chose à faire consiste à réveiller les individus et à leur faire comprendre et sentir qu'il y a un problème, c'est-à-dire qu'en 2014, il n'y a toujours pas d'égalité des chances entre hommes et femmes dans notre société.

Ensuite, nous devons démontrer clairement que cette égalité des chances entre hommes et femmes les concerne également, que presque chaque domaine politique peut apporter sa contribution, même si, à première vue, cela ne semble pas si évident. À cet effet, il faut être disposé à jeter un regard critique sur sa propre pratique et par exemple évaluer effectivement si la politique axée sur 'tout le monde', touche réellement tout le monde de la même façon ou de façon similaire. Par exemple, un 'impôt communal à taux unique' est le même pour tous, mais exerce un impact plus fort sur les chefs de famille isolés, qui sont en majorité des femmes, en tout cas surreprésentées dans les couches les plus pauvres de la population.

*Le gender
mainstreaming
en politique*



Troisièmement, nous devons également faire comprendre aux intéressé-e-s qu'ils/elles ont eux aussi un rôle à jouer, même s'ils/elles n'ont qu'un réseau d'influence très limité et même s'ils/elles ont l'impression - qu'en tant qu'administration - ils/elles sont totalement dépendant-e-s du niveau politique. Les responsables politiques sont tout aussi dépendants des informations que l'administration peut leur fournir sur un aspect déterminé avant d'assumer leur responsabilité. Ils/elles ont tous/tes un rôle à jouer dans l'histoire du gender mainstreaming.

Enfin, nous devons également les préparer au fait que le gender mainstreaming est un processus d'apprentissage à long terme ; d'une part, cela implique que nous ne pouvons pas tout résoudre immédiatement et d'autre part, que nous devons oser faire des erreurs pour en tirer des enseignements.

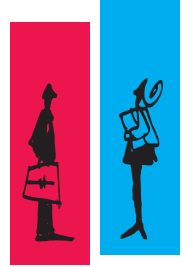
Améliorer le niveau de connaissance sur le gender mainstreaming

La connaissance et la compréhension du gender mainstreaming ont également leur importance. À cet effet, nous pouvons faire appel à la formation, à la mise en réseau et à l'échange. La compréhension théorique du comment, du quoi et du pourquoi doit de préférence être associée à des exemples pratiques. Les études scientifiques existantes peuvent être une grande source d'inspiration, mais souvent un service doit également collecter des informations lui-même pour objectiver les réalités de genre au moyen de statistiques caractérisées par une ségrégation entre les sexes.

Souvent, il n'y a aucune recette simple pouvant être appliquée dans un contexte politique spécifique ; la meilleure façon de faire bouger les choses est de mettre en place des projets pilotes afin de trouver soi-même des exemples concrets et des solutions pragmatiques. Les projets pilotes à petite échelle peuvent également être plus facilement encadrés par un-e expert-e externe en gender mainstreaming, expert-e capable d'apporter son savoir-faire et son expertise pour soutenir le projet pilote.

Vous pouvez communiquer et élargir les résultats des projets pilotes au reste de l'organisation au moyen de cas concrets qui seront identifiables.

*Le gender
mainstreaming
en politique*





Une méthode de travail concrète

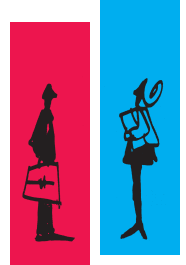
Une fois que nous savons ce qu'implique précisément le gender mainstreaming pour un domaine politique déterminé, nous pouvons inventer une méthode de travail qui cadre parfaitement avec le contexte spécifique d'un service. Souvent, il est possible d'intégrer le gender mainstreaming dans des structures et des outils de travail existants, comme par exemple une approche plus générale de la qualité. Cela peut fonctionner à condition que la stratégie soit concrétisée pour le domaine politique en question via des projets pilotes et/ou des études et qu'une attention suffisante soit également accordée pendant une période suffisamment longue, c'est-à-dire plusieurs années.

Il convient d'entretenir le renforcement des connaissances au sein de l'organisation. C'est tout à fait possible si l'on intègre le gender mainstreaming en tant que contenu dans l'offre de formation existante et surtout dans la formation de base. Par ailleurs, la mise en réseau et l'échange, en interne mais aussi en externe sont particulièrement stimulants.

Enfin, nous devons poursuivre la communication sur la stratégie du gender mainstreaming et sur les résultats concrets, tant en interne qu'en externe ; une image externe positive et une histoire forte ne feront qu'augmenter les chances de voir les collaborateurs-rices vouloir faire partie de l'histoire du genre.

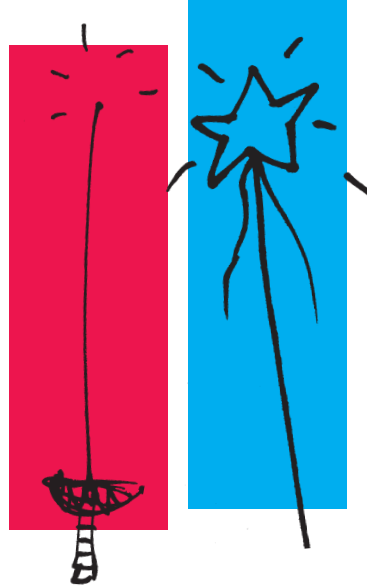
Un grand escamotage ou une évolution lente?

Nous ne pouvons répondre que provisoirement à cette question : le gender mainstreaming peut dégénérer en grand escamotage si l'on ne tient pas compte des facteurs susmentionnés. Dans ce cas, nous restons à la traîne sans l'ancienne politique d'égalité des chances spécifique, mais aussi sans une politique générale intégrée en matière de gender mainstreaming. Cependant, le gender mainstreaming peut également être un processus d'apprentissage constructif qui, à court terme, fournit des résultats minces et concrets qui, à long terme, constitueront la base d'une évolution lente vers davantage d'égalité des chances entre hommes et femmes car y penser et en tenir compte seront devenus des évidences. Il convient donc de persévérer.



Favoris :

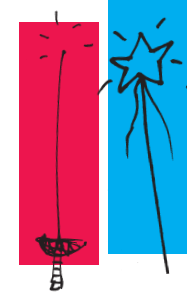
- Lien vers le dossier de Rosadoc sur le gender mainstreaming
<http://www.rosadoc.be/joomla/index.php/kwesties/gender/gender-in-beleid>
- Lien vers l'IEFH sur la politique fédérale en matière de gender mainstreaming:
http://igvm-iefh.belgium.be/nl/actiedomeinen/gender_mainstreaming/
- Lien vers la politique CE en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes DG Justice:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm
- Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans des projets de développement (Commission européenne)
<http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/index.htm>
- liens vers notre publication Gender in Research
http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/index_downloads.html



Le genre à l'école

Les écoles peuvent-elles éviter les stéréotypes de genre?

Les aspects de genre de l'ensemble de la scolarité ont été étudiés de nombreuses façons et souvent décrits en long et en large. Chez Genderatwork, nous avons même entrepris une recherche-action dans les écoles maternelles flamandes, wallonnes et bruxelloises et en 2014, nous entreprendrons cette recherche dans les écoles secondaires. Sur base de notre propre expérience et des nombreux ouvrages qui traitent du genre à l'école, nous devons constater que la réponse à notre question initiale est 'non'. Les écoles ne peuvent que reproduire des stéréotypes de genre ; elles sont en effet un reflet de la société et, via leurs enseignant-e-s, leurs élèves, les parents et les supports pédagogiques, elles sont en interaction constante avec cette société dans laquelle les stéréotypes de genre sont largement répandus et profondément ancrés, encore aujourd'hui et peut-être même plus que jamais en 2014.

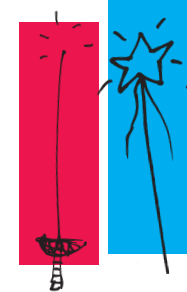


Le genre dans la classe...

Le genre est présent dans la classe et à l'école. Dans la classe, l'enseignant-e – souvent inconsciemment – reproduira des stéréotypes de genre dans l'interaction avec les enfants et le feed-back qu'il/elle leur donne : par exemple, rien qu'en les saluant le matin par un « *Bonjour les garçons et les filles* », ce qui marque instantanément la présence du genre, et en apprenant aux enfants l'importance du sexe par la répétition constante des catégories 'garçon' et 'fille'. Les élèves utilisent également des stéréotypes de genre dans leurs relations avec les autres : les crayons roses sont pour les filles et les garçons veulent toujours jouer au football. Dans le cadre de leurs rapports aux autres, ils apprennent quel comportement appartient à chaque sexe et construisent ainsi progressivement leur identité de genre qui - généralement - est encore renforcée dans la famille. Le matériel utilisé dans la classe est lui aussi souvent porteur de stéréotypes, et ce de l'une ou l'autre façon : barbie contre action man, puzzles de princesses contre petites voitures, rôles stéréotypés pour les garçons et les filles, les hommes et les femmes dans les albums des enfants... des dizaines de façons, petites et grandes, marquent la présence du genre dans la classe.

... et à l'école

Le genre est également présent à l'école dans son ensemble : dans le corps enseignant des écoles maternelles et primaires, les rares hommes présents jouent surtout le rôle de directeur ou de professeur d'éducation physique. Lors des contacts avec les parents, les pères sont souvent sous-représentés. Les stéréotypes de genre sont encore souvent présents dans le choix d'activités diverses ou de cadeaux de Saint-Nicolas pour les enfants : un animal en peluche pour les filles, des billes pour les garçons... Les écoles ne pratiquent pas de discrimination volontaire, au contraire, elles sont généralement convaincues qu'elles ne font aucune différence entre les garçons et les filles et qu'il existe une véritable égalité des chances à l'école. La manière subtile dont les stéréotypes de genre sont reproduits chaque jour à l'école est peu reconnue. C'est bien sûr également dû au fait que l'école dépend du contexte social plus large dans lequel les stéréotypes de genre sont encore très présents : les albums pour enfants, les séries populaires à la TV, le marketing pour les jouets, les activités après les heures de classe, les enfants à la maison, les stéréotypes de genre sont présents partout. Dans les écoles, la situation est bien meilleure si on la compare avec le contexte social plus large dans lequel les stéréotypes de genre sont encore très présents !

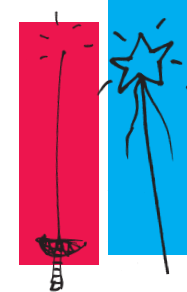


Des écoles dépourvues du genre?

Plusieurs expériences ont été mises sur pied en Scandinavie et aux États-Unis dans le cadre desquelles les écoles veulent faire disparaître radicalement les stéréotypes de genre. Par exemple, elles ne s'adressent pas aux enfants en tant que garçons et filles mais toujours en tant qu'enfants et elles luttent également contre les stéréotypes dans les jeux et le matériel didactique. Certains parents cachent également le sexe de leur futur enfant le plus longtemps possible au monde extérieur, afin de ne pas donner l'opportunité à leur entourage de mettre l'enfant dans un compartiment de genre. Toutes ces expériences sont intéressantes, en particulier parce qu'elles illustrent à quel point il est difficile voire peut-être impossible de créer un environnement dépourvu de genre pour les enfants, dans lequel le fait qu'ils soient des garçons ou des filles n'a aucune importance et dans lequel ils peuvent découvrir et développer leurs talents et leurs passions indépendamment de leur sexe biologique. Mais ça fonctionne : les enfants qui, par exemple, regardent moins la TV, grandissent avec moins de stéréotypes sur les hommes et les femmes.

Ne touchez pas à nos stéréotypes ! ?

Les expériences réussissent toujours jusqu'à un certain point parce qu'elles attirent des parents convaincus, mais le reste de la société réagit souvent avec beaucoup d'incompréhension. Pourquoi les garçons ne pourraient-ils plus être des garçons ? Et pourquoi être une fille constitue un problème ? En notre qualité d'idéalistes progressistes, habitués au changement et à l'amélioration, nous oublions souvent que pour de nombreuses personnes, les stéréotypes sont considérés comme un repère. En effet, les stéréotypes aident à faire des choix un peu plus facilement, le monde devient un peu plus prévisible et plus malléable. Et n'oublions surtout pas que la majorité de la population mondiale est encore toujours convaincue que les stéréotypes de genre existent parce que c'est vraiment ce qui différencie les garçons et les filles. Ce que nous considérons comme des différences de genre – des facteurs non pas donnés par la nature mais créés par la culture et donc des facteurs changeants – sont considérées par une grande partie de nos voisins comme des différences naturelles, malgré la quantité époustouflante d'études scientifiques qui prouvent le contraire.



Revenir à l'ancien système ?

Une autre tendance qui ressurgit ici et là est l'enseignement séparé. S'il est vrai que les garçons et les filles s'encouragent mutuellement à adopter un comportement stéréotypé, divisons-les à nouveau et dispensons-leur un enseignement séparé, affirme ce raisonnement. Il y a en effet des indications qui montrent que dispenser un enseignement séparé aux filles et aux garçons peut parfois présenter des avantages. Mais les réactions sont également nombreuses. La société n'est pas caractérisée par une ségrégation entre les sexes et, espérons-le, ne le sera jamais. Dans la rue, dans la vie sociale, au travail, etc. Partout, nous nous promenons, nous faisons du shopping, nous travaillons et nous jouons en majeure partie dans la mixité. Comment l'enseignement caractérisé par une ségrégation entre les sexes peut-il préparer les jeunes à cette mixité et aux problèmes qui se posent dans ce cadre? En effet, l'enseignement séparé transmettra d'abord le message que les garçons et les filles sont fondamentalement différents. Et les problèmes qui résultent des stéréotypes de genre tant pour les garçons (retards scolaires, plus grande tendance à la violence sur soi et les autres...) que pour les filles (image négative de soi, dépendance économique...) seront encore plus considérés comme inévitables et non pas comme le produit de notre culture de la différence.

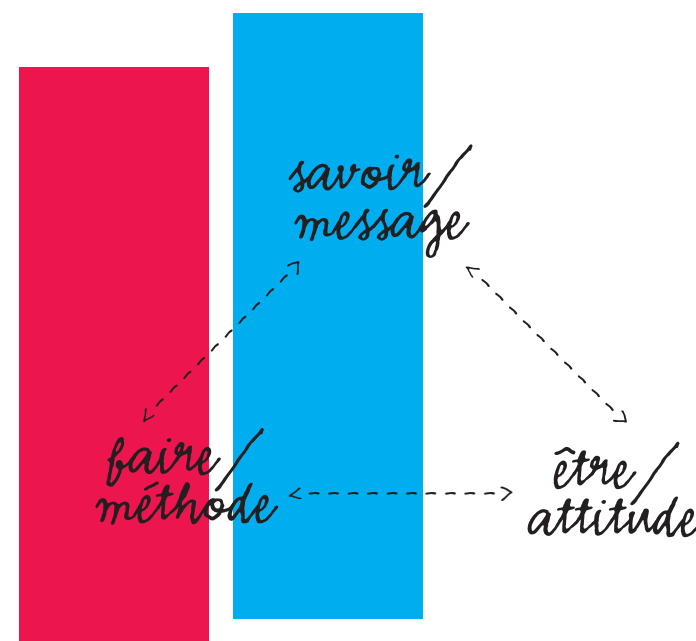
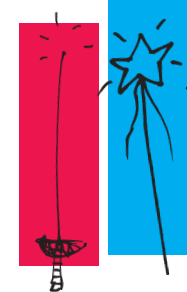
Ce qu'une école peut faire

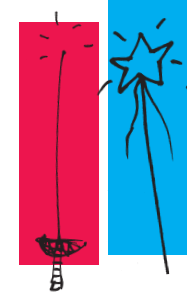
Que pouvez-vous faire en tant qu'école et en tant qu'enseignant-e dans la classe? Ne pas évoluer, c'est reculer. Si nous admettons que l'école en tant que système reproduira inévitablement des stéréotypes de genre, nous pouvons également le considérer comme une opportunité pour faire comprendre le genre aux enfants et aux jeunes, pour leur apprendre à reconnaître les stéréotypes et à les gérer de manière constructive. De cette façon, ils seront armés pour rentrer dans le vaste univers des stéréotypes de genre et pour y développer intelligemment des rapports avec eux-mêmes et avec les autres. De quoi les écoles et les enseignant-e-s ont-ils besoin à cet effet ? Une bonne compréhension, une attitude constructive et de solides outils.

Une bonne compréhension :

pendant leur formation de base et leur formation continue, les enseignant-e-s doivent être largement informé-e-s de la notion de genre ainsi que des aspects de genre dans toute l'actualité scolaire. Il existe suffisamment d'études permettant de développer un programme complet sur ce thème. Ces connaissances de base peuvent ensuite être rafraîchies, renforcées et approfondies via des journées d'études et des échanges au cours de la carrière. À l'heure actuelle, les connaissances du corps enseignant sur la thématique du genre sont trop superficielles et trop fragmentées.

Le genre
à l'école





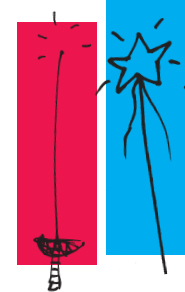
Ce qu'une école **peut** faire

Une attitude constructive :

il est essentiel d'œuvrer au progrès social – interprété ici comme davantage d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans toutes les couches de notre société – sur base d'une attitude constructive avec une histoire positive. À cet effet, vous devez d'abord pouvoir reconnaître que notre culture est toujours fortement caractérisée par des stéréotypes de genre et que de nombreuses personnes sont attachées à ces derniers. Nous devons nous mettre du côté des jeunes en faisant preuve d'ouverture et transformer, avec eux, l'histoire du genre en un voyage de découverte dans le cadre duquel nous rechercherons également un équilibre neuf et de meilleure qualité.

De solides outils :

des manuels pratiques avec des descriptions concrètes de cours existent mais doivent assurément être complétés et régulièrement mis à jour. De plus, nous pouvons déjà trouver sur Internet un grand nombre d'informations accessibles sur le genre : **rosadoc.be** et **genderklik.be** pour n'en citer que deux. Ce qui est peut-être encore assez rare, ce sont des mises en réseau et des échanges où les enseignant-e-s peuvent trouver un forum afin d'échanger leurs expériences sur l'approche efficace dans un contexte déterminé avec certains élèves.



Favoris :

- Filles et garçons à l'école maternelle: Reconnaître la différence pour faire l'égalité.
Barbara Brunisso & Katlijn Demuynck, 2010
<http://www.genderatwork.be/wp-content/uploads/Filles-garçons-maternelle.pdf>
- dossier rosadoc.be sur le genre et l'école :
<http://www.rosadoc.be/joomla/index.php/kwesties/onderwijs>
- www.genderklik.be
- <http://www.nytimes.com/2012/11/14/world/europe/swedish-school-de-emphasizes-gender-lines.html>



Le genre et la masculinité

Ou un plaidoyer pour davantage d'ouverture



Une thèse sur le genre

Partons d'abord d'une thèse sur le genre et examinons ce que ce concept a de si intéressant et de si captivant.

Lorsque nous parlons du genre, nous voulons en réalité

- parler des hommes et des femmes ;
- c'est un point de vue qui permet des stratégies visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- il s'agit également d'un aspect de *'nature'* (donc aucun d'entre nous n'y échappe, uniquement en raison de notre condition biologique) et de *'nurture'* (il est également soumis aux influences de l'environnement, du contexte), ce qui implique donc qu'il s'agit d'une construction variable qui nous permet en permanence de remettre des choses en question, de les perfectionner et de les développer ;
- il s'agit d'un paramètre transversal qui fait partie du concept de super-diversité (diversité dans la diversité) et de la technique de l'intersection (l'élaboration commune et l'analyse des différentes variables de la diversité qui sont pertinentes dans un contexte déterminé).

À cause de ces principes, le concept de genre nous semble être parfait pour examiner les modèles et les systèmes d'organisation sociale et pour mettre en lumière les éléments susceptibles d'être améliorés. Il s'agit d'un concept qui permet une collaboration entre les hommes et les femmes, afin de réaliser des changements durables et communs. Il s'agit d'un concept qui permet de sortir de la lutte séculaire entre les hommes et les femmes. Il permet de voir les réalités selon le point de vue de chacun.



Genre et masculinité : un rapport complexe

Depuis plus de 20 ans, nous travaillons avec le genre en tant que cadre conceptuel et il provoque les réactions les plus variées dans l'univers des femmes et des hommes :

- certains estiment qu'il s'agit d'une dilution et même d'un danger pour la lutte féministe pour l'égalité ;
- d'autres y voient une possibilité de se battre pour davantage d'égalité mais leur point de vue est fortement axé sur les femmes ;
- d'autres encore choisissent le concept pour sa dualité inhérente et tentent, grâce à lui, d'abolir la dichotomie universelle entre les hommes et les femmes.

Dans la lutte féministe traditionnelle pour l'égalité, les hommes sortaient en grande partie du champ de vision et ils étaient souvent considérés comme des adversaires. Investis d'un sentiment 'de ras-le-bol d'être le mauvais', certains hommes se sont organisés pour former un groupement contre-réactif (masculinisme). Ce mouvement semble en principe fortement apparenté à certains groupements féministes radicaux pour lesquels l'autre est l'ennemi.



Hégémonie de la masculinité

L'idée dominante du 20ème siècle de l'hégémonie de la masculinité peut se résumer comme suit : les garçons et les hommes doivent être stoïques, agressifs, fiables et pas féminins. Dans une étude de 1976¹, la norme américaine de la masculinité semblait se traduire par **4 comportements 'attendus'**

1. **“no sissy stuff”** caractérisé par :
 - a. une distance par rapport à la féminité,
 - b. une homophobie,
 - c. s'abstenir de manifester ses émotions.
2. **“be a big wheel”**
ce qui revient à ambitionner la performance et le succès et à se focaliser sur la concurrence
3. **“be a sturdy oak”**, ce qui signifie :
évitez la vulnérabilité, gardez le contrôle et soyez durs
4. **“give 'em hell”** ou bien agissez avec agressivité pour ne pas mordre la poussière.

Plus un homme ou un garçon répondait à ces caractéristiques, plus il était supposé être un 'vrai' homme.

Cette construction de la masculinité couvre aussi bien un comportement sanctionné (ou autorisé) qu'un comportement moins accepté. En outre, il y a également des inconvénients à cette forme étroite

et dominante de la masculinité car elle interdit notamment des relations personnelles étroites – même avec des femmes ou des enfants – et elle exige une concurrence perpétuelle et la recherche de performances. Ceci engendre des problèmes pour les hommes en tant qu'individus – en effet, la pression est forte pour satisfaire à cette construction de la masculinité qui est aussi irréaliste que celle de la 'vraie' femme – et d'ailleurs également pour la société. Par ailleurs, ceci renforce les clivages entre les domaines masculins et féminins, ce qui constitue la base de la polarisation des activités et des intérêts masculins et féminins.

Au cours des deux dernières décennies, l'hégémonie de la masculinité a subi de profondes modifications : tant les hommes que les femmes commencent à s'écarter de manière significative de leurs rôles traditionnels. Pourtant, certains stéréotypes et préjugés continuent à refaire surface, comme par exemple la crainte de passer pour une pédale et le rejet de la part féminine de l'homme. D'ailleurs, des chiffres récents d'études sociologiques et psychologiques montrent que :

- le degré de violence chez les hommes a augmenté (contre eux-mêmes et les autres),
- de plus en plus d'hommes consultent un psychologue,
- à l'école, les garçons ont généralement de moins bons résultats que les filles.

1 David & Brannon (1976)

Une attention accrue pour la masculinité = une société plus durable

Sous l'angle du genre, il nous semble donc également évident de nous intéresser aujourd'hui à la masculinité ou à la construction de la virilité et à ses effets sur les êtres humains et la société. Ce n'est que de cette façon que nous pourrions créer durablement une société équilibrée. La société se compose d'hommes et de femmes et nous sommes les parents de filles et de garçons.

Nous ne voulons pas tomber dans le piège du 'blindness of privilege'². Pourtant, nous avons tendance à tomber dans ce piège au sein du mouvement féministe : nous voyons uniquement les dysfonctionnements qui touchent les femmes et nous sommes aveugles aux discriminations contre lesquelles les hommes doivent lutter, même si elles sont également l'expression d'un mauvais fonctionnement du système qui limite la liberté et les choix de chacun. Des études récentes sur la dimension de genre (notamment par Michael Kimmel) ont révélé clairement que les rôles et les modèles de genre dont souffrent les femmes, ont le même effet sur les hommes. Ils sont également prisonniers de principes de la société qui limitent leurs choix.

*Le genre
et
la masculinité*



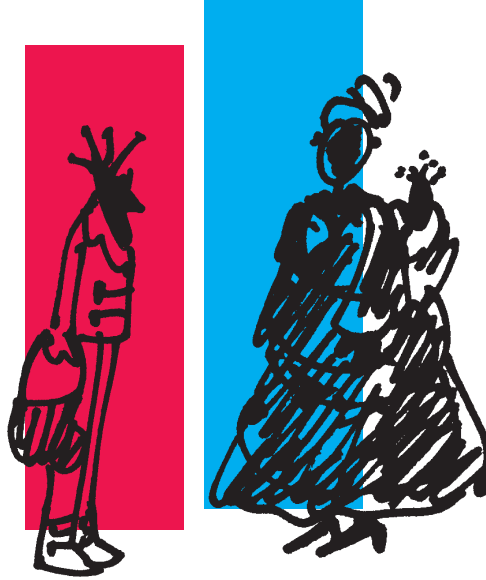
Il nous semble donc tout indiqué d'inciter les jeunes à renforcer leur côté masculin et féminin. À l'instar des femmes, qui se sont approprié des caractéristiques 'masculines' dans le cadre de la lutte pour l'émancipation, les hommes peuvent également s'approprier des caractéristiques 'féminines'. Ceci facilitera également la collaboration. Aujourd'hui, nous nous battons pour que les femmes puissent trouver une place dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes. L'effet peut uniquement être de longue durée si nous nous battons également pour que les hommes aient accès à des domaines typiquement féminins. Dans le domaine relationnel, une interprétation plus libre de la masculinité peut également avoir un effet positif : des hommes 'libres' peuvent vivre aux côtés de femmes 'libres' ; ces hommes peuvent apprécier des femmes fortes, indépendantes, sûres d'elles et les conflits relationnels dégèneront moins vite en violence.

² Blindness of privilege dérivée de 'male privilege' dont on peut lire dans Wikipedia : Male privilege refers to the social theory which argues that men have unearned social, economic, and political advantages or rights that are granted to them solely on the basis of their sex, and which are usually denied to women. A man's access to these benefits may also depend on other characteristics such as race, sexual orientation and social class.



Nous estimons donc:

- qu'une meilleure compréhension des mécanismes des constructions sur la masculinité s'impose et que d'autres études communes et comparatives sur la masculinité et la féminité doivent être réalisées ;
- que nous devons continuer à appliquer le concept de genre afin de développer des stratégies permettant d'accroître l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- que les dysfonctionnements structurels, sociaux et individuels qui soutiennent l'inégalité, doivent être dénoncés ;
- qu'il est temps d'accorder davantage d'attention aux réalités afférentes à la construction de la masculinité afin :
 - d'éviter les malentendus
 - de pouvoir mieux supprimer la dichotomie
 - de permettre la création de synergies
 - de décourager les groupements contre-productifs radicaux
 - de renforcer le mouvement féministe
- que nous ne trahissons pas les droits des femmes en accordant de l'attention à la masculinité, bien au contraire. Si nous luttons pour davantage d'égalité entre les hommes et les femmes et si nous dénonçons les discriminations existantes, c'est sur base de la prise de conscience qu'il s'agit d'un élargissement du choix pour tous. La perspective ne doit pas venir que d'un seul côté, par exemple des femmes blanches de la classe moyenne. Tout le monde est concerné, hommes et femmes, avec un milieu social différent, une origine différente, etc. ;
- que l'égalité des chances entre hommes et femmes ne peut que provenir d'une compréhension mutuelle, et de la recherche commune de l'élargissement des choix.



Le genre et la coopération au développement

Devons-nous nous concentrer davantage sur les hommes?

Ces dernières années, la coopération au développement semble être quelque peu fatiguée du gender mainstreaming. La stratégie est obligatoire depuis une éternité, surtout lorsqu'il s'agit de travailler avec des budgets internationaux comme celui de la Commission européenne ; mais la majorité des pays donateurs impose également une stratégie de gender mainstreaming. Toutefois, la majorité des analyses indique que le gender mainstreaming n'a pas modifié fondamentalement l'approche et que la composante de genre des projets revient souvent à une approche spécifique pour les femmes. Le fait que le genre soit si exclusivement associé aux femmes a parfois eu des effets négatifs, et en collaboration avec plusieurs grandes instances internationales – comme la Banque mondiale – nous voulons plaider afin qu'une plus grande place soit accordée aux hommes dans le cadre de la stratégie de gender mainstreaming. Pourquoi ? Nous allons vous l'expliquer !

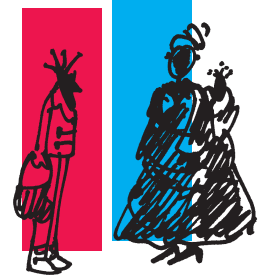
Un balancement entre une approche aveugle à la dimension de genre...

Les évolutions sociales montrent souvent un balancement et c'est surtout le cas avec le genre dans la coopération au développement. À l'origine, la coopération au développement était aveugle à la dimension de genre : des experts internationaux – pour la plupart des hommes – ont développé et mis en œuvre des projets reposant sur une analyse aveugle à la dimension de genre, pour la population locale, une fois de plus essentiellement représentée par des hommes. Pendant des années, des évaluations critiques ont souligné le fait que ce type de coopération au développement ne tenait pas compte des besoins spécifiques des femmes et que souvent cela ne faisait qu'aggraver leur situation. Par exemple, les femmes qui se chargeaient de l'approvisionnement en nourriture de leur famille se voyaient refuser l'accès aux terres agricoles ou à la sylviculture à cause des exploitations commerciales de ces matières premières par les hommes du village, dans le cadre de projets de développement.

... et une approche spécifique au genre

À la longue, on a commencé à écouter ces évaluations et à développer des projets spécifiques pour les femmes. Cette approche a peut-être permis de limiter les

*Le genre et
la coopération
au développement*

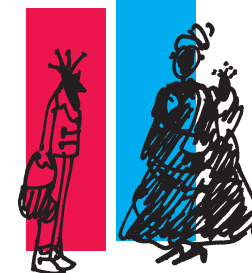


dégâts au sein de la population féminine : en marge des principales activités, des activités de service ou génératrices de revenus ont également été développées pour les femmes. Toutefois, la cause du problème – la grande inégalité entre hommes et femmes – n'a jamais été reprise dans les projets, et c'est pourquoi cette inégalité entre hommes et femmes a pu subsister et dans certains cas désolants, même s'aggraver. Petit à petit, nous avons vu germer l'idée que le développement n'était possible qu'en travaillant également avec une partie féminine de la population. Elles semblaient être des partenaires plus fiables des projets de développement et de meilleures utilisatrices des fonds destinés aux projets. Les revenus qu'elles ont produits grâce aux projets revenaient, davantage que ceux des hommes, vers leurs familles et vers toute la communauté. Ici et là, on a également dépassé les bornes et l'on s'est un peu trop systématiquement focalisé sur la population féminine des communautés concernées. Par exemple, des projets de microcrédit se caractérisaient par leur discrimination en accordant des crédits uniquement à des femmes. Dans des communautés où le chômage et la pauvreté sont également très présents pour les hommes, cette approche a bien sûr généré des tensions et des problèmes supplémentaires entre les hommes et les femmes de ces communautés, parce que les hommes se sentaient exclus.

Des projets sensibles au genre?

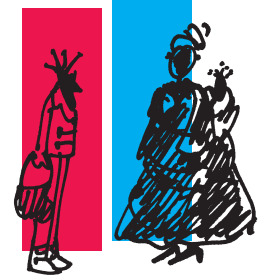
Entre-temps, il a été largement décrit et démontré que l'égalité des sexes est un facteur déterminant dans l'aide au développement. Plus une communauté est sensible au genre, plus elle est durable. Des projets qui intègrent l'égalité des sexes durant le processus de création, produisent également des résultats plus durables et plus pertinents. Mais à quoi ressemble un projet sensible à l'égalité entre les sexes ? Vous ne pouvez pas faire quelque chose pour 'tout le monde', les hommes et les femmes se trouvent dans des positions culturelles et socio-économiques très différentes. Est-il préférable de faire quelque chose pour les femmes et pour les hommes séparément ? Ou uniquement pour ceux qui sont 'rentables' ? Ce débat n'est pas toujours aisé. Lorsque, dans le cadre de projets, vous devez constater que les hommes concernés abusent des fonds destinés aux projets et que les femmes semblent être des partenaires fiables, il est bien sûr très séduisant de travailler exclusivement avec des femmes. À court terme, le projet présentera assurément de meilleurs résultats. Cependant, des tensions supplémentaires et une violence domestique seront peut-être également de la partie. En effet, les frustrations chez les hommes se soldent plus souvent par l'usage de la violence, sur soi-même via l'alcool et/ou l'usage de drogues, sur d'autres hommes ou sur leurs partenaires à la maison.

*Le genre et
la coopération
au développement*



Les hommes démunis?

Ce qui faisait réellement défaut, c'était une analyse de genre de la situation des hommes, pour mieux comprendre leur comportement et l'impact des projets des femmes sur eux. Une analyse de genre aurait peut-être révélé la façon dont les hommes de ces communautés ont perdu leur position sociale et économique dans les conditions économiques et sociales féroces qui sévissaient ces dernières décennies dans de nombreux pays ; d'ailleurs, une grande partie de ces hommes ont vu leur identité masculine mise sous pression. En effet, nous pouvons partir du principe que le choix négatif des hommes d'abuser des fonds destinés au projet, ne découlait pas d'une sorte d'égoïsme masculin 'naturel', mais bien d'une tentative de récupérer le statut et le prestige faisant partie traditionnellement de leur identité masculine. À cet égard, le 'choix' des hommes pour la violence est toujours un choix négatif qui n'est pas vraiment un choix mais qui résulte de la frustration et du désespoir d'une situation sans issue qui semble n'offrir aucune perspective à ces hommes d'être des membres masculins à part entière de leur communauté. Sans identité, vous n'êtes personne et vous ne pouvez rien signifier non plus pour la communauté. Les femmes en revanche ont toujours conservé leur identité de mère et de nourricière de la famille. La question est de savoir ce qu'il est possible de faire pour permettre aux hommes de ces communautés d'assumer leur rôle de père et de source de revenus – partagée – et de se savoir de précieux membres de leur communauté.



Retour à la case départ

Dans un tel conflit de choix, où aucune option ne semble être la bonne, nous devons nous poser la question fondamentale suivante : sommes-nous sur la bonne voie ? Est-il réellement impossible d'intégrer les intérêts des femmes et des hommes de manière constructive dans un projet ? À quoi sert un tel projet de développement ? Finalement, les projets de développement ne servent pas à améliorer la position des femmes à l'égard des hommes ou vice versa. Les deux groupes éprouvent des difficultés, sinon il ne serait pas question d'aide au développement. À l'origine, cette aide est destinée à encourager toute la communauté. Et il s'agit du point de départ le plus constructif d'un projet : comment pouvons-nous orienter toute la communauté dans la bonne direction ? C'est uniquement possible si nous ne proposons pas des remèdes préétablis, mais si nous commençons une véritable analyse approfondie des rapports sociaux au sein de la communauté avec laquelle nous souhaitons œuvrer au développement

durable. D'ailleurs, le genre n'y est certainement pas le seul aspect pertinent, mais il croise la plupart des autres variables : la variable socio-économique, écologique, ethnique, culturelle et toutes les autres variables pertinentes éventuelles. Nous ne pourrions entamer la conception du projet que lorsque nous aurons examiné le système en profondeur, ce qui est uniquement possible en adoptant une approche vraiment participative avec la population locale. Dans ce cadre, tous les acteurs-rices actifs-ves dans une communauté déterminée, doivent également s'adapter les uns aux autres !

Les projets sensibles au genre sont des projets intelligents

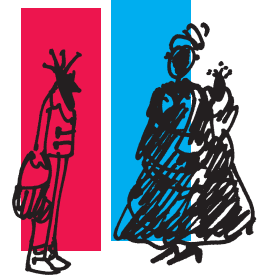
Lors de la conception du projet, nous devons comprendre que les modifications apportées à une partie auront un impact sur l'ensemble du système. Les recettes ultimes pour encourager toute la communauté pourront uniquement être formulées en accord avec et par la population locale : les hommes et les femmes sont les mieux placés pour connaître les conséquences de certaines actions. Seule une concertation intense et transparente en toute franchise avec toutes les parties concernées permettra à ces projets de développer des activités qui sont adaptées et suffisamment flexibles pour permettre à chacun d'avancer. Ce sont peut-être de petits pas, mais au moins ils seront durables car ils n'engendrent pas de conflits et ils orientent les femmes et les hommes, de manière acceptable, vers davantage d'égalité.

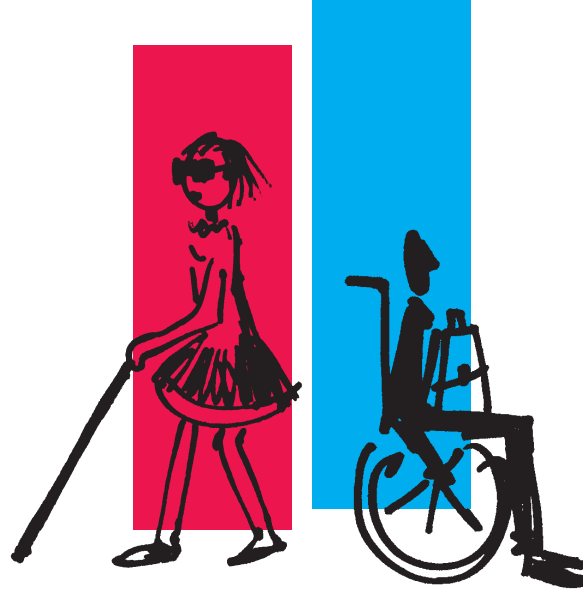
Favoris :

- *The other half of gender: men's issues in development.*

Publication de la Banque mondiale (le pdf est disponible sur Internet et vous pouvez le trouver en encodant le titre dans votre moteur de recherche).

*Le genre et
la coopération
au développement*





Genre et handicap

Une double discrimination?



Qu'entendons-nous par là ?

Le handicap crée une 'différence'. Par conséquent, le désir de s'intégrer s'en trouve renforcé et le risque de grossir le 'doing gender'¹ dans tous les domaines de la société est plus grand. C'est pourquoi, il convient d'accorder une attention toute particulière au genre dans les soins des, la formation des et le travail avec les personnes dites handicapées. Malheureusement, c'est généralement l'inverse qui se produit : en raison du handicap, les stéréotypes de genre ne semblent pas prioritaires et sont donc amplifiés dans toutes les interactions personnelles et institutionnelles avec la personne porteuse d'un handicap. Il est donc grand temps d'adopter une approche intégrée genre – handicap.

¹ Doing gender : l'objectif est de faire paraître comme naturel un comportement genré. Cette façade favorise un système par lequel les individus sont jugés en fonction de leur capacité à répondre ou non aux attentes sociales.

Pourquoi disons-nous cela ?

Le principe d'une société inclusive implique la participation et le libre choix de chacun, ceci vaut également pour la personne dite handicapée, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

Les personnes avec un handicap sont souvent confrontées à plusieurs 'obstacles' à la fois :

- handicap et origine
- handicap et âge
- handicap et classe

Et puisque la discrimination handicap-genre est l'un de ces paramètres, nous voulons éliminer au moins celui-là, sur base du principe universel d'égalité des sexes : il s'agit d'hommes et de femmes.

Genre et handicap : similitudes et différences

Le genre – contrairement au sexe – renvoie à une construction sociale. Le concept de handicap renvoie également à une construction sociale contrairement à *impairment* terme anglais qui indique plutôt une invalidité physique. Tout comme le genre révèle les rapports de force sociaux, économiques et politiques basés sur les sexes, le concept de handicap souligne la façon dont la société réagit face à l'invalidité.

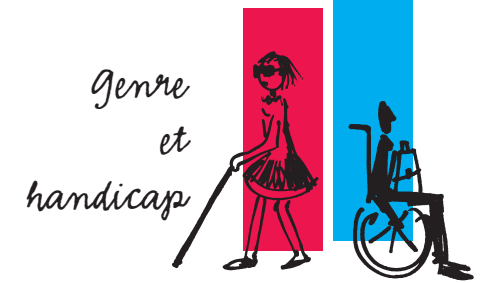
Soyons clairs : si le handicap/l'invalidité est une construction sociale, ceci implique que le terme est chargé de représentations et de stéréotypes sur la façon dont une personne dite handicapée doit se positionner et se comporter. Par la force des choses, les besoins et les réponses seront également formulés en termes de ces stéréotypes. Les éventuelles conséquences négatives sont évidentes.

Toutefois, il convient de souligner également les possibilités qui se cachent dans le fait que ces deux notions sont des constructions sociales. En effet, il est ainsi possible d'intervenir au niveau des données et

des faits. Nous nous trouvons tout à coup dans une logique d'un possible changement, rien n'est absolu ni universel. La chance nous est donnée d'analyser et d'influencer les constructions sociales. Ceci engendre une liberté d'action mais souligne également la responsabilité de la société et de ses institutions (les acteurs, les normes, les lois, les procédures, les instruments, etc.).

Afin de pouvoir contextualiser les expériences des femmes et des hommes souffrant d'un handicap (physique²), nous devons nous arrêter à trois réalités sociales : le stigmatisme du handicap, le phénomène du sexe comme processus interactionnel et l'importance du corps pour réaliser le 'doing gender'.

² Le handicap physique visible n'est pas le seul à influencer la physionomie ; en effet, un handicap mental peut également générer un comportement spécifique, un maintien particulier et parfois une apparence différente.



Le handicap comme stigmaté attribué

Le type de handicap, sa visibilité, sa gravité – qu'il soit d'origine physique ou mentale – détermine la mesure dans laquelle le corps d'une personne dite handicapée est compromis sur le plan social.

Des études cliniques ont démontré que les personnes avec un handicap sont souvent considérées comme des personnes asexuées. Et si une norme est appliquée, c'est celle de *l'uomo universale*, c'est-à-dire l'homme blanc en bonne santé âgé de 25 à 45 ans. La Convention des Nations unies relatives aux droits des personnes handicapées (13 décembre 2006, article 6) le confirme : les femmes et les filles handicapées sont exposées à une double discrimination : la discrimination relative à leur genre et celle relative à leur handicap.

Le sexe en tant que processus interactionnel

Le sexe est généralement considéré comme le principal critère de division de la population en femmes et en hommes. Ainsi, dans notre société, dès la naissance d'un individu, notre sexe biologique et l'identité de genre y associée deviennent un point de référence pour l'attribution d'un statut social. La catégorie handicap est alors utilisée pour définir un certain *type d'écart* par rapport à la normalité masculine et féminine. Il ne s'agit donc pas, comme pour le genre, de la moitié de la population totale, mais bien d'un groupe social marginal au sein de chaque

Genre
et
handicap

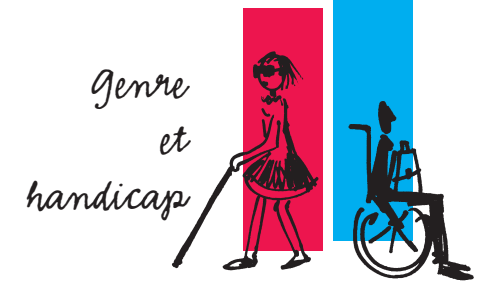


groupe sexuel. Cependant, personne n'échappe à la construction de genre, même pas les personnes dites handicapées. Les relations traditionnelles entre les hommes et les femmes et les modèles de pouvoir se retrouvent également dans la catégorie handicap. Tous les individus ne le vivent pas de la même façon et la nature de la socialisation selon le genre et les attentes y relatives sont différentes. Mais, en fin de compte, les personnes avec un handicap sont également des hommes et des femmes et veulent, en tant que tels, être reconnues par leur environnement et en faire partie.

L'importance du corps pour réaliser le 'doing gender'

Pour pouvoir développer et maintenir une identité de genre, les personnes handicapées doivent être reconnues par les autres comme '*adéquatement masculines ou féminines*'³. L'enjeu est de taille dans ce processus, car la conscience du soi d'une personne repose largement sur la reconnaissance ou le rejet par les autres. La reconnaissance offre un statut et une acceptation ; l'absence de reconnaissance entraîne honte et humiliation. Par conséquent, les personnes dites handicapées se trouvent au cœur d'un rapport de force asymétrique avec leurs semblables valides.

³ West en Zimmerman 1987

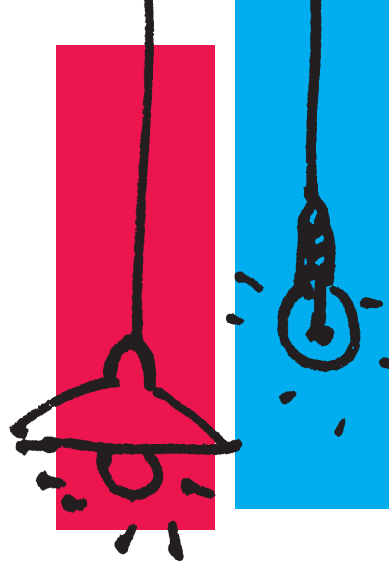


Gender et handicap : une double discrimination

Des études récentes ont démontré que les femmes, après le développement d'un handicap, ont quatre fois plus de risques que les hommes de divorcer et seulement un tiers à un quart d'entre elles ont des chances de se marier. Les personnes dites handicapées connaissent un écart par rapport à leurs semblables valides sur le marché de l'emploi, et parmi eux la différence entre les hommes et les femmes se traduit par 70 %-30 %. Par conséquent, les femmes et les hommes avec un handicap sont plus pauvres que leurs collègues valides, et ce sont les femmes dites handicapées qui scorent le moins bien. D'ailleurs, il est apparu que les femmes avec un handicap se retrouvent plus facilement dans des emplois moins bien payés et sont confrontées à la discrimination horizontale.

Intégrer davantage le genre dans des études sur le handicap

Malheureusement, le principe d'intersectionnalité ne s'introduit pas systématiquement dans les études scientifiques : ni dans les études sur le handicap, ni dans les études sur le genre. D'une part, les féministes semblent avoir oublié les femmes dites handicapées dans leurs théories et leurs recherches et d'autre part, un grand nombre de professionnels du secteur du handicap n'ont pas encore intériorisé la nécessité de traiter des données en faisant preuve d'ouverture au genre. D'ailleurs, nous devons la majeure partie de la littérature sur le sexe et le handicap des années 90 à des femmes souffrant d'un handicap physique elles-mêmes !

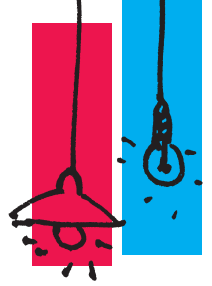


Le genre et l'énergie, une interaction

L'écologie doit-elle tenir compte
des différences de genre?

En 2012, Genderatwork a effectué une analyse pour la Fondation Roi Baudouin des impacts sociaux des mesures de Performance Energétique en Belgique en termes de genre.

Cet article s'est inspiré de ce travail¹.



Genre?

Nous savons que le genre réfère aux différents rôles sociaux 'masculins' et 'féminins' qui ne sont pas innés, mais socialement construits. Les deux sexes sont, en effet, sujets à des statuts différents dans la société (famille, travail, écoles, etc.) et l'appartenance à l'un d'eux est déterminant quant aux choix, orientations et habitudes de l'individu. Or, un défi auxquels doit régulièrement faire face notre société – tant dans les domaines scientifiques, politiques que sociaux – c'est de ne pas tomber dans le piège de l'androcentrisme². C'est pourquoi des scientifiques comme Ulrike Roehr³ et Gisele Doerr⁴ mettent en avant l'importance de s'attarder à l'influence du genre dans toutes les sphères de notre société, entre autres dans le domaine de l'environnement et de l'énergie. En effet, nous partageons la conviction de ces chercheuses que lorsqu'il s'agit de la gestion énergétique durable, la distinction entre les réalités des vécus et des besoins des hommes et des femmes est importante.

1 Les impacts sociaux des nouvelles réglementations relatives à la performance énergétique des bâtiments (peb) en Belgique.
http://www.kbs-frb.be/uploadedfiles/2012-kbs-frb/05_pictures_documents_and_external_sites/09_publications/pub2012_3115_impacts sociaux.pdf aspx?id=303130&langtype=2067

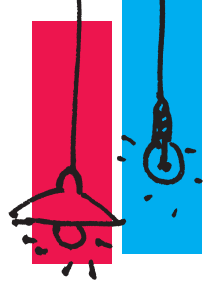
2 L'androcentrisme (du grec *andro-*, "homme, mâle") est un mode de pensée, conscient ou pas, consistant à envisager le monde uniquement ou en majeure partie du point de vue des êtres humains de sexe masculin. L'adjectif dérivé correspondant est *androcentrique*, le mode de pensée opposé, c'est-à-dire se plaçant du point de vue des êtres humains de sexe féminin est le gynocentrisme. (Wikipédia)

3 Ulrike Roehr, 'Gender&Energy, A perspective from the North', UNED, London. (doc.utwente.nl/46158/1/Clancy03gender.pdf) ; Sveb-Ove Hansson, 'Gender issues in climate adaptation', FOI, 2007 Suède ;
<http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/environmentandenergy/overview.html>

4 Doerr Gisela, 'Haushaltstechnisierung und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt', in Glatzer et al. Frankfurt.

Le lien entre le genre et l'énergie

Le genre et
l'énergie,
une interaction



La plupart de ces recherches montrent qu'il y a effectivement des différences quant à la consommation de et à l'attitude envers l'énergie entre les hommes et les femmes. Quelques illustrations:

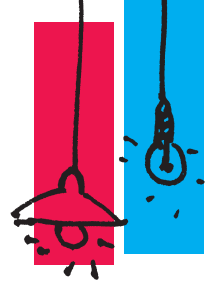
1.

Dans la majorité de ces recherches sur l'énergie, on distingue entre deux types de consommation énergétique globale d'un pays: la consommation directe et indirecte. La consommation directe comprend l'énergie nécessaire aux ménages (chauffages, lessive, préparation des repas, consommation de viandes, déplacements...); la consommation indirecte quant à elle réfère à l'industrie, la production, le grand transport, le recyclage, etc. 'Un regard genre' montre que par exemple les hommes consomment plus de viande que les femmes, et que leur consommation d'énergie en terme de voyages est plus élevée que celle des femmes, c.à.d. ils utilisent plus les voitures pour de grands trajets, alors que les femmes utilisent plus les transports en commun pour de plus courts trajets. Par exemple, en Suède la consommation masculine est de 40%, la consommation féminine s'élève à 25%; un écart de 15%.

2.

Répartition de la consommation de l'électricité dans les ménages: presque 50% de l'électricité utilisée par les ménages va dans les réfrigérateurs, les séchoirs, les freezer ... des appareils ménagers surtout utilisés par les femmes (dans la composition de ménages traditionnels, dans les ménages singles les hommes aussi consomment mais ils sont en nombre inférieur aux femmes). 35% de l'électricité va dans la télévision et les ordinateurs: ici on peut supposer – sur base d'un 'doing gender'⁵ traditionnel – que le pourcentage des consommateurs masculins dépasse celui des femmes. La lumière représente 20% de la consommation totale en électricité.

⁵ 'Doing Gender' : est une approche analytique des Genderstudies, qui perçoit le sexe (genre) comme ayant une propriété 'performative' (résultat de constructions), plutôt qu'ayant une propriété rigide. Ainsi l'accent peut être mis sur les nombreuses interactions et réalités dans lesquelles le sexe est représenté et perçu (construction du rôle de genre).



3.

Les différences en consommation entre hommes et femmes sont liées au genre (les rôles), mais aussi à l'âge, le statut civil et la classe (emploi) :

- la consommation est plus élevée dans un ménage de deux que dans un ménage 'single'
- les femmes âgées utilisent moins d'énergie que les jeunes femmes (le 'life style' change, elles cuisinent moins par ex.)
- rôles de genre: 80% des dépenses (différent du budget) d'un ménage se traduisent par de petites dépenses décidées par les femmes, les 20% restants pour les grosses dépenses - achat de voiture, grand voyages, travaux, etc. – sont dépensées par les hommes. (ou autrement dit: 20% du budget du ménage est 'soutenu' par les femmes et 80% du budget est 'soutenu' par les hommes.)

Selon les scientifiques ces différences trouvent leur origine dans les cinq principes de base suivants:

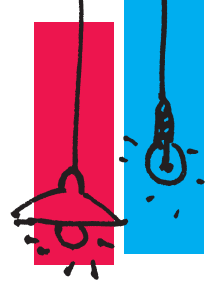
1. la différence dans la participation, c.à.d. le pilier du 'pouvoir'
2. la différence en revenus et ressources économiques
3. la différence de la répartition des tâches et du travail
4. la différence dans les rôles sociaux et les critères culturels
5. les différences biologiques (sexe)

Regardons cela d'un peu plus près.

Qu'en est-il de la différence dans la participation, pilier du pouvoir?

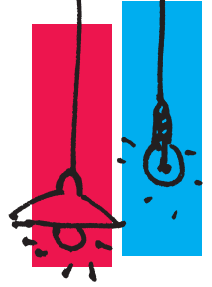
Traditionnellement le secteur de l'énergie est réputé à prédominance masculine ('ségrégation horizontale'). Les femmes y sont généralement sous-représentées. Les études scientifiques et d'ingénieurs restent des secteurs peu féminisés. On trouve également très peu de femmes dans des métiers du ressort de la construction, de l'installation électrique, de la plomberie et de l'installation de chauffage. Par conséquent, l'influence des femmes dans les processus de planification, de prise de décision, de conceptualisation et d'implémentation est limitée. C'est pourquoi il faut constituer des 'communautés du savoir' les plus représentatives possible et inclure un maximum les femmes dans les processus de prises de décisions et de planification.

*Le genre et
l'énergie,
une interaction*



Que savons nous de l'impact de la différence en revenus et des ressources économiques?

Les personnes à faible revenu n'ont souvent pas d'épargne, d'assurance et d'autres ressources pour faire face aux exigences d'adaptations énergétiques. Prenons à titre d'exemple, la gestion des températures intérieures d'une habitation (chauffage, isolation, climatisation, etc.) Les femmes ont, en moyenne, moins de ressources économiques que les hommes. Ceci s'applique en particulier aux femmes isolées. Par conséquent, se sont principalement elles les plus désavantagées en cas de besoin de mesures d'adaptation coûteuses. Il est indispensable de prendre en compte la réalité économique liée aux mesures préconisées. Une politique d'implémentation d'une gestion durable des ressources énergétiques ne peut pas ne pas tenir compte des variables socio-économiques et des impacts genre. Des fonds de soutien, des subsides pourraient/devraient ainsi voir le jour.



Et que dire de la répartition traditionnelle des tâches ?

Bien que les effets de la division sexuée du travail seront probablement plus faibles dans nos sociétés que dans les cultures plus traditionnelles, ces effets peuvent encore s'observer dans nos quotidiens. Par exemple, - les études sur le genre et le vieillissement le montrent - les femmes âgées, à l'âge de la pension donc, sont encore tenues d'accomplir des tâches ménagères, alors que les hommes pensionnés sont dispensés du travail, aussi des tâches ménagères. Le travail domestique doit être effectué à tout moment, même par des températures très élevées (en période de canicule), or en général les personnes âgées – et les recherches en gériatrie montrent que plus particulièrement les femmes - sont plus sensibles à la chaleur et à son impact négatif sur la santé.

En outre, se sont les femmes qui portent généralement la charge de s'occuper des malades. Elles seront donc doublement affectées par le niveau accru de maladies liées aux conditions d'habitation insalubres, mal isolées et humides (allergie aux moisissures, rhumes, refroidissements, etc.).

Il convient également de mentionner dans ce contexte que ce sont majoritairement les femmes qui travaillent dans les maisons d'autrui (femmes d'ouvrages). Et donc, les effets de l'état de l'habitation dans laquelle elles vont travailler sur leur santé ne sont pas à négliger non plus

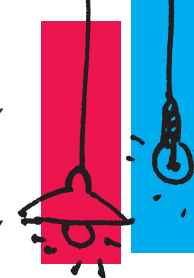
Les rôles sociaux sont-ils vraiment tellement importants ?

Les stéréotypes du genre influencent le comportement et l'attitude envers l'énergie et cela explique en partie pourquoi le secteur est victime d'une certaine ségrégation horizontale : les filles ne choisissent pas ou peu les métiers d'hommes.

En effet, l'électricité par exemple, est considérée comme dangereuse dans les ménages : on apprend aux petits enfants de ne pas toucher aux boîtiers électriques, etc. Or plus, tard, dès l'adolescence, on constate une différence de traitement : tandis qu'on encourage les jeunes garçons à apprendre les rudiments de cette technologie afin de pouvoir intervenir en cas de besoin de réparation ; on épargne en générale les jeunes filles. Les filles sont plus facilement 'tenues à l'écart' de tout contact avec l'électricité, même intellectuel, comme le démontrent les différentes recherches allemandes dans une série d'expériences auprès de jeunes et leur rapport à la technologie et l'énergie.

En outre, on a pu observer que les stéréotypes du genre impactent les habitudes et le modus operandi quant à la consommation énergétique consciente et économe. Les hommes sont surtout considérés être responsables des aspects techniques au sein des ménages et l'isolation thermique, l'entretien des boilers et des chaudières est de leur ressort. Les femmes quant à elles sont surtout invitées à faire des économies énergétiques par un changement de comportement dans les domaines de la cuisson, de la lessive, de l'utilisation des chasses, etc. Ce sont elles qui doivent passer le bon '*code of conduct*' aux autres membres de la famille. C'est pourquoi il faudrait démystifier les rôles genrés dans le domaine de l'énergie et de sa gestion. Les jeunes – filles et garçons – devront bénéficier de formations de sensibilisation et surtout recevoir les mêmes messages.

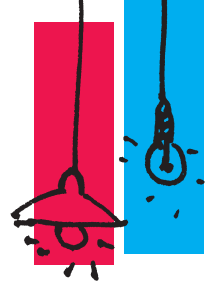
Le genre et
l'énergie,
une interaction

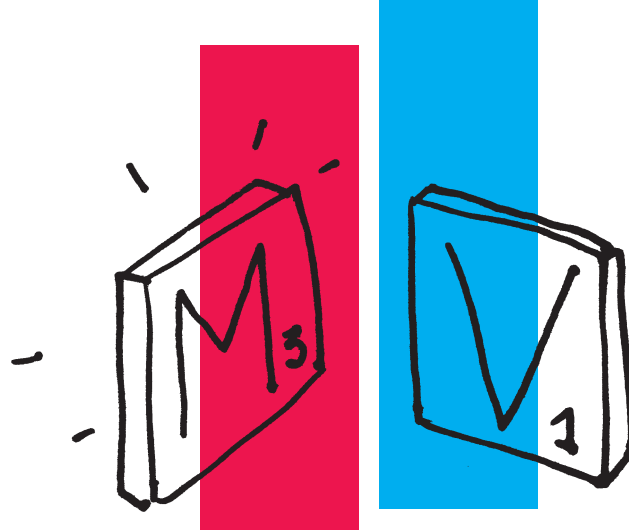


En quoi les différences biologiques jouent-elles un rôle ?

Nous savons depuis une petite décennie maintenant (au plus tard depuis la grande canicule en France de 2003) que le climat (les changements, les adaptations, etc.) peut affecter la santé des individus. Nous avons également pu constater les effets différents sur les femmes et sur les hommes pour des raisons biologiques, en plus des raisons socio-économiques déjà citées. En effet, la vague de chaleur en France en août 2003 a causé près de 15 000 décès, principalement pour des raisons de déshydratation, d'hyperthermie et des coups de chaleur. 64% des personnes mortes de la chaleur étaient des femmes. Une étude allemande sur la relation entre la mortalité et la chaleur confirme que la mortalité parmi les personnes âgées augmente lors d'étés chauds et que cet effet est plus important pour les femmes que pour les hommes. Bien que les raisons pour le taux de mortalité plus élevé chez les femmes ne sont pas entièrement comprises, il n'en reste moins qu'il y a des indications sérieuses quant aux différences biologiques qui rendent les femmes moins aptes à tolérer le stress thermique. Il est indispensable de prendre en compte la dimension biologique et ses effets genrés dans toutes politiques de santé et d'adaptation environnementale.

*Le genre et
l'énergie,
une interaction*

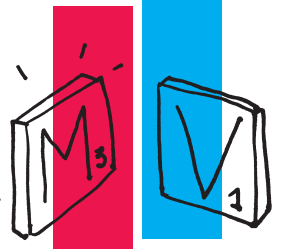




Gender budgeting

Un outil miracle ou une mesure superflue ?

Nous aimons tous les solutions faciles à des problèmes difficiles. Et dans le cadre du gender mainstreaming comme stratégie du changement, il y a de nombreuses difficultés et résistances à surmonter, comme nous l'avons mentionné dans notre précédente contribution. Le gender budgeting semble y apporter une réponse assez simple et très concrète : un instrument pratique et directement applicable que nous pouvons utiliser pour mettre le gender mainstreaming en pratique, hurra ! Mais bien sûr, ce n'est pas aussi simple. Selon nous, le gender budgeting n'est ni une solution miracle et encore moins une mesure superflue. Mais au fond, qu'est-ce que le gender budgeting ? Nous avançons qu'il s'agit d'un processus d'apprentissage qui, à condition de faire preuve de la patience suffisante, possède en effet un potentiel très prometteur. Le gender budgeting comme outil peut mobiliser la force transversale et transformatrice du gender mainstreaming puisqu'il concerne systématiquement tout le monde dans le processus de changement et encourage, année après année, à faire de petits pas dans la bonne direction.



Qu'est-ce que le gender budgeting

Le gender budgeting a été repris comme instrument dans la loi fédérale sur le *in de federale wet gender mainstreaming*¹. Entre-temps, la Région bruxelloise et la Commission communautaire française (COCOF) ont suivi avec une réglementation similaire. Ces trois niveaux politiques et administratifs sont actuellement occupés à appliquer ou à tester le gender budgeting.

L'objectif de l'utilisation de l'instrument gender budgeting est d'avoir, via les finances publiques, une idée de la façon dont ces budgets publics favorisent ou non l'égalité entre les hommes et les femmes. Tout comme pour la stratégie du gender mainstreaming, pour laquelle on peut par exemple réaliser un Gender Impact Assessment – le fameux test sur le genre de la loi fédérale sur le gender mainstreaming – d'une nouvelle proposition de loi, l'hypothèse sous-

jacente pour l'instrument de gender budgeting est que les budgets, qui ne sont pas examinés d'un point de vue critique sur l'égalité entre les sexes continueront - en raison des préjugés sexistes existants dans nos structures et modèles standard - très probablement à reproduire une inégalité entre les femmes et les hommes. Bien sûr, l'examen des budgets sur l'égalité entre les sexes ne suffit pas ; s'il y a des raisons de supposer que les budgets financent des activités qui reproduisent l'inégalité, il conviendrait en principe de corriger ces activités ou de ne pas les financer.

¹ Gender budgeting dans la loi fédérale *gendermainstreaming* de 12 janvier 2007 : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/gender_mainstreaming/application/gender_budgeting/

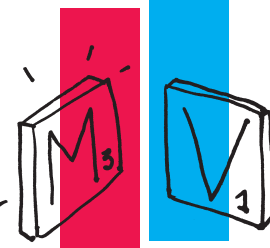
Le gender budgeting comme méthode de travail

Suivant le modèle fédéral et régional belge, le principe de gender budgeting est simple : toutes les lignes budgétaires établies par un service public, doivent être classées par poste. Il existe trois catégories possibles:

1. Les dépenses neutres ou les dépenses qui ne sont pas susceptibles d'avoir un impact selon le genre
2. Des dépenses spécifiques au genre ou des dépenses qui sont volontairement attribuées à des activités favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes
3. Des dépenses susceptibles d'avoir un éventuel impact sexospécifique ou selon le genre

Pour garantir l'intégration durable du gender budgeting, il est essentiel d'intégrer cette technique dans le mécanisme de budgétisation existant du service public en question. A côté des éléments existants, on peut simplement ajouter une colonne à la fiche budgétaire, dans laquelle la catégorie sera notée.

Gender budgeting



Ainsi, cela deviendra un instrument qui sera systématiquement utilisé année après année et qui fera partie du processus de budgétisation.

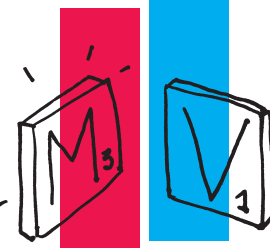
Comment procéder à la catégorisation ? En principe, ce sont les fonctionnaires qui établissent la fiche, qui décident seuls ou en équipe de la catégorie à laquelle la dépense appartient. Il existe différentes stratégies qui peuvent avoir chacune des conséquences déterminées : soit vous demandez uniquement un commentaire pour les lignes budgétaires reprises dans la catégorie 3, soit vous demandez une justification pour l'attribution à la catégorie 1 afin d'éviter que trop de lignes budgétaires 'disparaissent' dans cette catégorie. Les dépenses reprises sous la catégorie 2 sont généralement très claires. Il est intéressant de les additionner et d'avoir ainsi une idée du poids relatif des dépenses spécifiques au genre dans le budget total. Généralement, il s'agit d'un poids très léger.

Quelques exemples

Afin de rendre les catégories un peu plus compréhensibles, voici quelques exemples. Vous pourrez en retrouver un grand nombre dans le manuel de l'IEFH!

1. Dépenses neutres ou dépenses qui ne sont pas susceptibles d'avoir un impact selon le genre :
 - Investissements dans le mobilier ou location de bâtiments
2. Des dépenses spécifiques au genre ou des dépenses qui sont volontairement attribuées à des activités favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes
 - Appel à projets sur l'égalité des chances h/f
 - Coûts de personnel d'un service pour l'égalité des chances h/f
3. Dépenses susceptibles d'avoir un éventuel impact selon le genre
 - Marchés publics pour l'élaboration d'une campagne de sensibilisation sur la sécurité routière (quelles sont les représentations des femmes et des hommes sur les affiches de la campagne)
 - Financement des infrastructures sportives (les hommes et les femmes ont des préférences différentes pour les activités sportives)
 - Études sur le réaménagement des espaces publics, accessibles au public (les femmes et les hommes utilisent les espaces publics différemment)

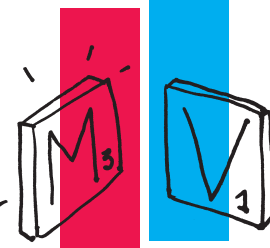
Gender budgeting



Approfondissons le premier exemple d'une dépense de la catégorie 3 : un budget pour une adjudication publique concernant une campagne de sensibilisation sur la sécurité routière. Puisqu'il s'agit d'une campagne publique qui s'adresse à tout le monde, il s'agit d'une dépense ouverte au genre. Le sous-traitant doit obtenir des instructions claires sur les personnes auxquelles la campagne doit s'adresser et il convient de surveiller les éventuels stéréotypes de genre susceptibles de se glisser dans le langage et dans la création de l'image. Sinon, vous aurez par exemple une campagne financée par des fonds publics qui, avec l'image du torse anonyme d'une femme sensuelle, attirera l'attention des hommes sur la sécurité routière. Pour certains, c'est de l'humour mais pour de nombreuses personnes, l'utilisation excessive et abusive du corps féminin est insupportable. Dans l'exercice de gender budgeting, cette dépense sera donc également reprise sous la catégorie 3. Bien sûr, cela ne garantit pas qu'on fera effectivement preuve d'ouverture au genre dans la procédure de sélection du sous-traitant et dans la conception de la campagne. Toutefois, la législation actuelle prévoit un tel exercice et rend après coup possible une évaluation de la campagne sur ses aspects genre. Il en résulte donc un processus d'apprentissage qui, espérons-le, aura un impact sur les prochaines campagnes.

Les premières expériences pratiques de la catégorisation

Gender budgeting



L'application du gender budgeting au niveau fédéral belge et en Région bruxelloise en est à ses premiers balbutiements et il est certainement encore trop tôt pour réaliser une évaluation de son application. Néanmoins, des quelques applications concrètes de cet instrument, il ressort que cette étape, au cours de laquelle on détermine par ligne budgétaire le statut sexospécifique d'une dépense, constitue le tendon d'Achille de cette stratégie. Dans de nombreux tests, nous voyons que la grande majorité des dépenses est presque automatiquement – et donc souvent à tort – reprise dans la première catégorie. La question cruciale est donc la suivante : comment cette catégorisation est-elle mise en pratique et par qui ?

Le gender budgeting est difficile à appliquer parce que souvent dans les administrations les responsables de projets politiques ne sont pas à proprement dit impliqués dans la budgétisation. Dans un certain sens, nous pourrions donc dire que l'une des conditions à l'application cohérente du gender budgeting est également de réaliser des prévisions budgétaires. À cet égard, la pratique n'est pas uniforme non plus : il existe une grande différence dans la façon dont les administrations établissent des budgets. Idéalement, l'ajout du genre comme critère lors de l'établissement d'un budget via l'application de la catégorisation gender budgeting constitue l'occasion parfaite pour les administrations de réfléchir, par ligne

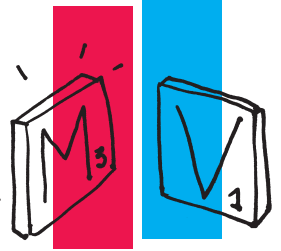
budgétaire, à l'éventuel impact sexospécifique sur les activités financées avec cette ligne budgétaire. Mais c'est souvent difficile car il existe encore beaucoup trop peu de données sexuées qui pourraient fournir des informations essentielles dans ce domaine. En outre, la participation de personnes susceptibles d'avoir une certaine notion de l'impact du genre sur une activité déterminée, est souvent trop faible lors de l'établissement des budgets proprement dits, un travail qui souvent est réalisé soit par un autre niveau hiérarchique, soit par un autre service. En réalité, pour le moment, ce processus de réflexion est encore séparé du processus de catégorisation : une fois que les budgets sont établis, on va seulement les catégoriser en fonction des critères de gender budgeting. Généralement, cette catégorisation n'est pas correcte, car trop de budgets sont considérés comme neutres. Mais même si elle est correcte, ce n'est encore qu'un début pour les budgets de la troisième catégorie : en principe, il convient, lors d'une prochaine étape, d'évaluer la mesure dans laquelle ces lignes budgétaires ouvertes au genre favorisent ou non l'égalité entre hommes et femmes, et ensuite procéder éventuellement aux adaptations qui s'imposent. La pratique montre que généralement, cela ne peut pas se produire immédiatement mais que la catégorisation incite néanmoins à la réflexion et peut parfois avoir un impact intéressant, même avec du retard.

Correction pour davantage d'égalité entre hommes et femmes

La catégorisation du gender budgeting n'est donc qu'une première étape et établit, dans un certain sens, un programme de travail pour les services concernés, avec le message suivant : pour ces dépenses, il convient d'analyser quel peut être l'éventuel impact selon le genre et il convient de procéder éventuellement à des examens du contenu pour garantir que les dépenses ne produiront pas une nouvelle inégalité ou en tous les cas réduiront l'inégalité existante.

Cependant, à l'instar du test de genre sur les nouvelles propositions de loi, la loi n'impose pas, dans le cadre du gender budgeting, d'aller au-delà de la catégorisation. En soi, c'est peut-être compréhensible dans une stratégie pragmatique qui veut éviter que le travail politique soit encore plus difficile et plus lent. Par ailleurs, ceci implique spécifiquement pour le gender budgeting que, si l'on ne va pas au-delà de la catégorisation, nombreuses, nombreux sont celles et ceux qui auront l'impression qu'il s'agit d'une mesure futile. Les heures supplémentaires de travail destinées à conformer les instruments budgétaires aux exigences du gender budgeting et l'investissement dans l'analyse des budgets pour compléter la catégorisation, semblent peut-être ne mener à rien à

Gender budgeting



court terme, ce qui peut susciter de la résistance contre toute la stratégie de gender mainstreaming.

Le gender budgeting en tant que processus d'apprentissage

Toutefois, nous voulons démontrer ici que la catégorisation a bel et bien une utilité, même si, à court terme, elle ne conduit pas à des budgets parfaitement neutres en matière de genre ou favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes. Si nous considérons le gender budgeting comme l'élément d'un processus d'apprentissage, il revêt alors une autre signification : il ne s'agit pas uniquement du résultat direct ou de l'impact direct sur la budgétisation, mais il endosse la fonction de signal. Considérer que certains budgets doivent être analysés sur leur impact selon le genre, conduira inévitablement, avec un peu de chance et de bonne volonté, à des questions sur ce budget. En outre, le manque d'informations concernant l'impact sexospécifique du budget peut engendrer la mise en place systématique de récolte de données sexuées ainsi qu'un questionnement critique (sensible au genre) dans les études et évaluations.



Genre et conviction philosophique

Application du gender budgeting sur le financement des cultes reconnus en Belgique

En tant que conférencier lors de la Formation académique Conviction philosophique, Autorités et Société en 2013 du CeMIS, Genderatwork a appliqué l'instrument gender budgeting au financement des convictions philosophiques en Belgique. Nous profitons ici de l'occasion pour communiquer les résultats de cet exercice de réflexion.

Introduction

Qu'en est-il de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les cultes reconnus en Belgique? C'est une question qui a été peu abordée en 2013.

Le rapport Magits¹ affirme très clairement que la réglementation en matière de financement des cultes est inadaptée aux évolutions sociopolitiques des dernières décennies dans notre société. Ce rapport tient compte d'une série d'évolutions de la société pour les propositions relatives au changement des règles de financement, mais ne tient pas compte de l'évolution vers davantage d'égalité entre les hommes et les femmes.

Le principe de liberté du culte est très rapidement invoqué pour excuser l'absence d'une politique en matière d'égalité des sexes. Il est vrai que les cultes peuvent compléter librement leur cadre religieux. Mais qu'en est-il si ces croyances et convictions sont en contradiction avec d'autres principes fondamentaux du droit, comme l'égalité entre hommes et femmes et l'interdiction de discrimination ?

N'est-il pas étrange qu'une communauté traduise certaines convictions – par exemple l'égalité entre hommes et femmes – dans un cadre légal, et qu'elle finance en même temps des croyances religieuses qui prétendent exactement le contraire ? Cette con-

¹ Le rapport Magits-Christians : <https://www.uclouvain.be/358330.html>

*Genre
et
conviction philosophique*



tradition peut également être considérée comme une contradiction légale : dans un certain sens, les autorités violent leurs propres lois, au nom du principe de liberté du culte. Une série de cultes ont une attitude discriminante envers les femmes en ce qui concerne l'accès à certaines fonctions. Dans ce cas, l'État devrait intervenir de façon corrective, mais ne le fait pas en raison du principe de liberté du culte. Un deuxième problème se situe au niveau du financement des cultes ; au niveau fédéral, il s'agit des salaires des ministres des cultes reconnus. En d'autres termes, le gouvernement fédéral finance directement les employeurs discriminants.

Quel impact les lois existantes sur l'égalité entre les hommes et les femmes pourraient-elles avoir sur les cultes reconnus en Belgique si nous mettions de côté le principe de liberté du culte ? À cet égard, la loi fédérale sur le gender mainstreaming offre une perspective intéressante, plus précisément l'instrument de gender budgeting qui doit obligatoirement être appliqué à tous les budgets fédéraux. Donc en principe également au budget relatif à la rémunération des ministres des cultes reconnus en Belgique. Dans le présent document, nous explorons l'instrument de gender budgeting et nous examinons les enseignements que nous pouvons tirer de cet exercice.



Gender budgeting et financement des cultes reconnus

En principe, le gender budgeting s'applique à toutes les dépenses publiques fédérales. Donc également aux dépenses relatives aux cultes reconnus. En raison de la formation difficile du gouvernement, la mise en œuvre de cette nouvelle législation a pris un peu de retard. L'administration compétente en charge du financement des cultes reconnus – le Service Public Fédéral Justice – nous a toutefois fourni les chiffres relatifs aux rémunérations des différents cultes reconnus pour nous permettre de réaliser l'exercice nous-mêmes. D'ailleurs, une autre disposition de la loi gender mainstreaming sur les statistiques ventilées par sexe, oblige les services publics fédéraux qui produisent des statistiques, d'établir désormais ces statistiques sexuées.

1. De quelles dépenses s'agit-il ?

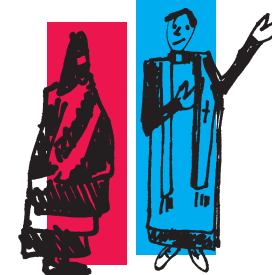
La subsidiation des salaires des ministres des cultes reconnus et des délégués du Conseil central laïque sont – à notre connaissance – les seules dépenses fédérales en ce qui concerne le financement des cultes reconnus. Mais, sur l'ensemble du budget, ils ne représentent qu'une partie des dépenses publiques pour les cultes : le niveau régional, provincial et local contribue également à ce financement. Ils financent les coûts d'investissement et d'exploitation des bâtiments pour les cultes, ainsi que les logements des ministres.

En principe, nous pourrions également appliquer cet exercice aux chiffres du Gouvernement flamand. Cependant, nous sommes confrontés à deux difficultés :

- premièrement, la Flandre n'impose actuellement aucune obligation en matière de gender mainstreaming et les administrations ne doivent donc pas non plus appliquer le gender budgeting
- deuxièmement, il s'agit ici de dépenses dites neutres : des coûts d'investissement et d'exploitation pour les bâtiments et les logements.

Mais ceci ne signifie pas forcément que nous ne pourrions pas réaliser l'exercice. Nous pourrions

*Genre
et
conviction philosophique*



argumenter qu'outre les salaires, les dépenses pour les bâtiments des cultes et les logements de leurs ministres permettent également la pratique du rituel de foi des membres et des visiteurs des différents cultes. Et ces groupes de membres et de visiteurs se composent de femmes et d'hommes. Nous pourrions donc argumenter que ces fonds publics doivent profiter aux membres et aux visiteurs féminins et masculins, et ce dans une mesure plus ou moins égale. Cependant, il serait très difficile de circonscrire d'une part le taux d'adhésion effective aux cultes et d'autre part le taux des visites. Nous savons, grâce à des chiffres récents, que par exemple pour les cultes catholiques l'assistance à la messe enregistre un recul². Toutefois, ces chiffres d'assistance à la messe ont été récoltés suivant une approche aveugle à la dimension de genre. À notre connaissance, il n'existe pas de données récentes et ventilées par sexe sur la fréquentation de la messe. Sur base d'observations directes, nous 'savons' que, depuis toujours, les femmes fréquentent davantage les églises catholiques que les hommes. Mais, indépendamment du fait que nous ne disposons pas de chiffres officiels, nous ignorons si cela s'applique également aux autres cultes.

² Kerkpraktijk in België: Resultaten van de zondagstelling in oktober 2009, Nele Havermans en Marc Hooghe.



Par conséquent, un exercice de gender budgeting sur l'ensemble du budget public est difficile actuellement. C'est toutefois possible en ce qui concerne la rémunération du personnel des cultes. Pour notre exercice de gender budgeting, nous avons donc uniquement tenu compte de la subsidiation fédérale des salaires.

L'ensemble du budget fédéral destiné à la rémunération du personnel des organisations philosophiques relève, en ce qui nous concerne, de la troisième catégorie du gender budgeting : *dépenses susceptibles d'avoir un éventuel impact selon le genre*. Cela signifie qu'elles doivent être à nouveau examinées et que leur impact sur le genre doit être analysé.

2. De quels cultes s'agit-il ?

La législation sur les cultes et sur les organisations philosophiques non confessionnelles régit la rémunération des ministres et des représentants de 7 convictions philosophiques :

- catholique
- protestante évangélique
- anglicane
- israélite
- orthodoxe
- islamique
- laïque

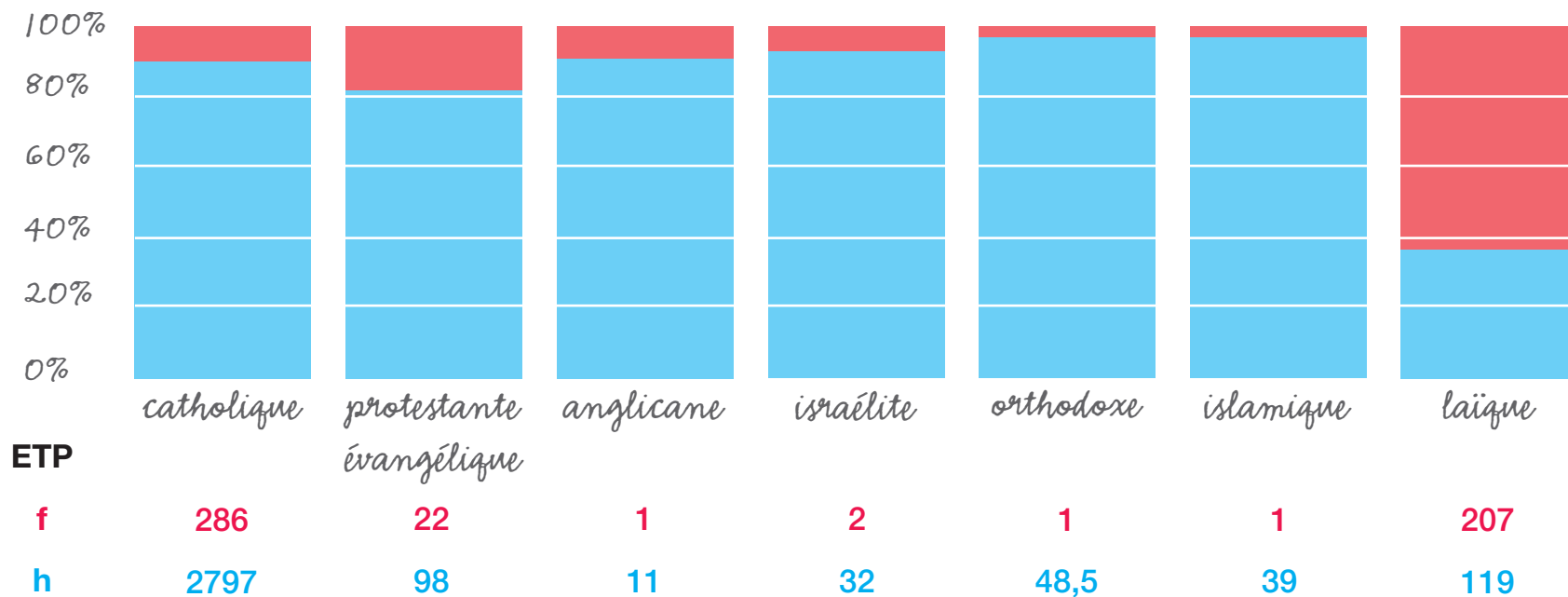
Dans le présent document, lorsque nous utilisons le terme convictions philosophiques, nous entendons toutes ces philosophies confessionnelles et non confessionnelles. Lorsque nous parlons de cultes, nous entendons les six convictions confessionnelles.



3.

La répartition hommes - femmes dans le personnel des organisations philosophique

Figure 1
répartition h/ f parmi les ministres et les représentants des organisations philosophique reconnues





La figure 1 présente un aperçu de la proportion hommes-femmes au sein du personnel des différentes organisations philosophiques. La seule organisation philosophique pour laquelle nous pouvons parler d'un équilibre acceptable - minimum 1/3 de l'autre sexe – est la philosophie laïque. D'ailleurs, les femmes y sont représentées en majorité avec 63 %. La protestante est la suivante, avec 18 % de femmes ; pour la catholique, les femmes représentent 9 % de l'ensemble du personnel.

Il s'agit ici d'équivalents temps plein (ETP). Le nombre total d'effectifs varie encore, en raison du travail à temps partiel (surtout chez les femmes) et du cumul des fonctions (uniquement chez les hommes). Le culte catholique emploie au total 163 femmes, pour seulement 143,5 ETP. Chez les hommes, il s'agit de 1141 effectifs, pour 1429,5 ETP. Un grand nombre d'hommes cumulent différentes fonctions, ce qui aura certainement un rapport avec la pénurie de prêtres. Par conséquent, le culte catholique emploie 12 % de femmes, mais ces dernières ne représentent que 9 % des ETP effectifs. La différence entre les membres du personnel effectifs et les ETP est beaucoup plus réduite dans les autres organisations philosophiques.

Ces chiffres nous permettent déjà de conclure qu'il existe une grande disparité entre les organisations philosophiques confessionnelles et non confessionnelles : c'est uniquement dans cette dernière catégorie qu'il est question d'un équilibre acceptable entre femmes et hommes. Les femmes jouent un rôle plutôt marginal dans les cultes. Qu'en est-il de la répartition interne des fonctions ?

Pour cette partie de l'exercice, nous comparons la philosophie laïque avec le culte protestant et catholique. Nous ne tenons pas compte des autres cultes, parce que le groupe total y est beaucoup plus réduit et il est plutôt inutile d'établir des statistiques sur base de la présence de seulement 1 ou 2 femmes dans ces groupes.



Figure 2
répartition h/ f par fonction pour le culte protestant

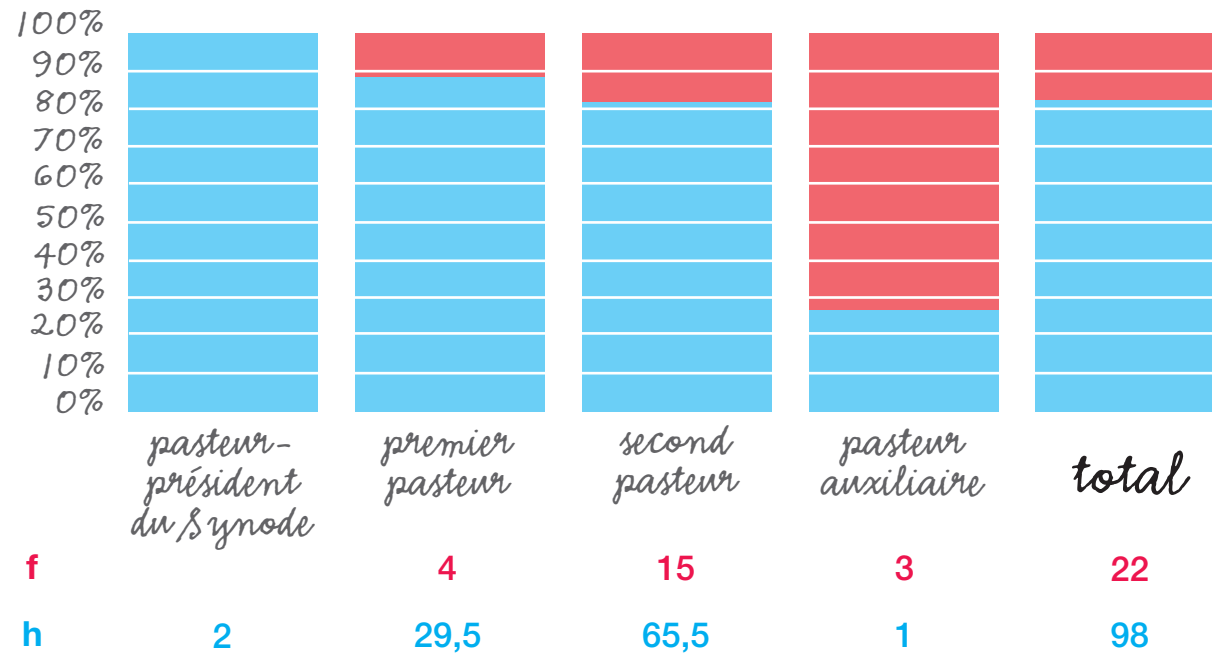




Figure 3
répartition h/ f par fonction pour la philosophie laïque

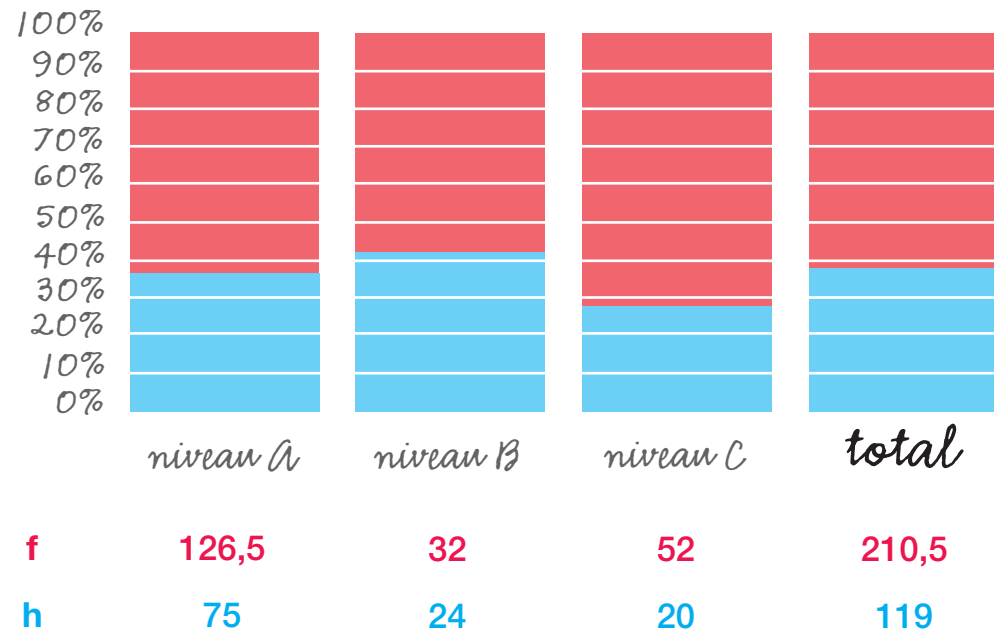
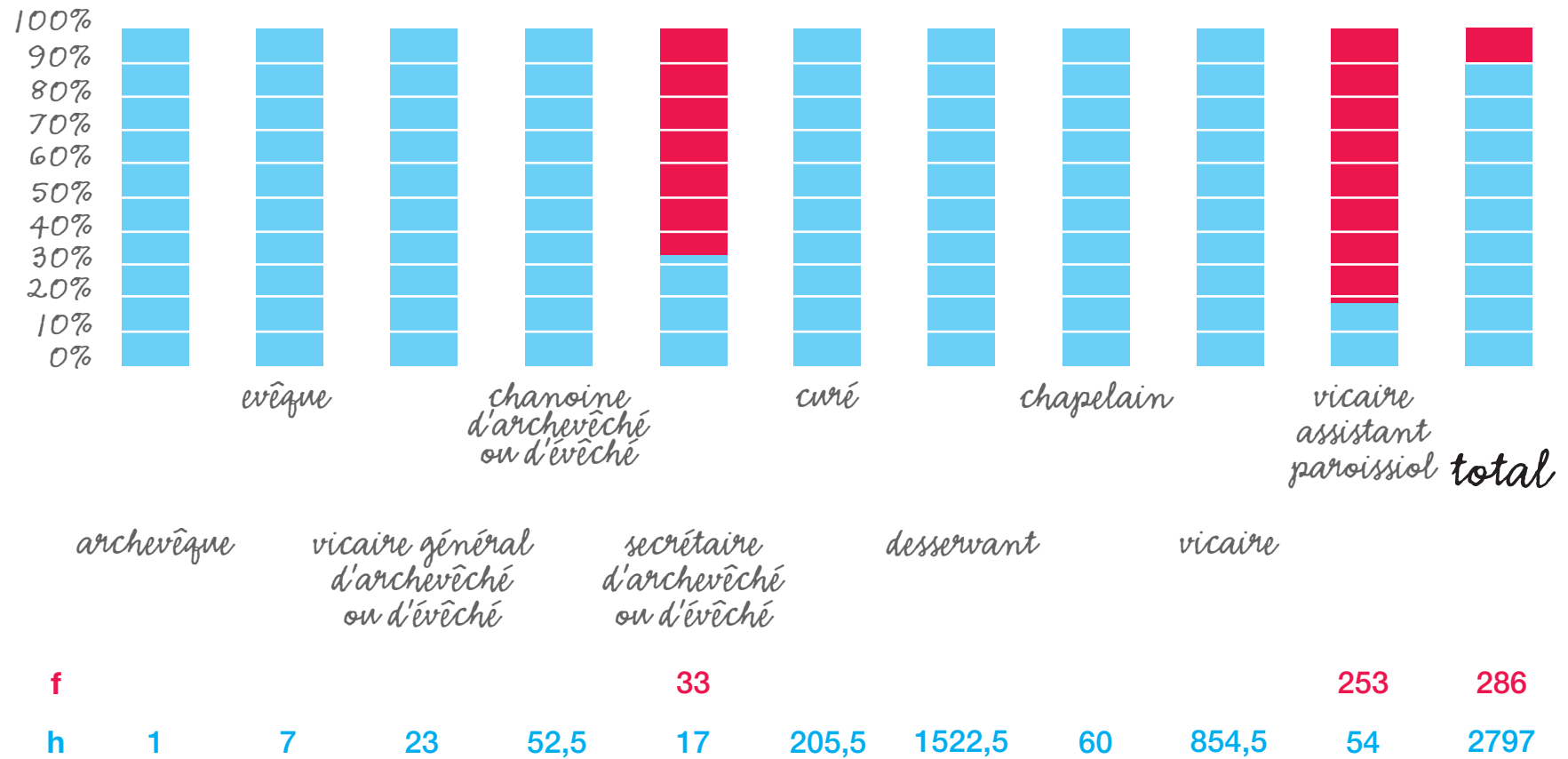




Figure 4
répartition h/ f par fonction pour le culte catholique





Sur base de ces trois graphiques, nous pouvons déduire une série de constatations :

- en ce qui concerne la philosophie laïque uniquement, les femmes sont présentes dans toutes les fonctions et sont bien représentées à tous les niveaux
- en ce qui concerne le culte catholique, les femmes sont uniquement présentes dans les fonctions de soutien où elles représentent également la majorité du personnel
- en ce qui concerne le culte protestant, des femmes sont également présentes dans toutes les fonctions mais elles ne sont pas aussi bien représentées à tous les niveaux : elles représentent la grande majorité au niveau le plus bas alors qu'elles ne sont pas présentes au niveau le plus élevé.



4. Répartition hommes - femmes de la masse salariale

Les données dont nous disposons concernent la rémunération et sont très succinctes.
(Source: Service Public Fédéral Justice)

<i>Organisations philosophiques</i>	<i>Budget salaires 2012</i>
catholique + protestante + anglicane + israélite + orthodoxe	dont environ: 85% pour la catholique 4% pour la protestante 1% pour l'anglicane 1% pour l'israélite 1% pour l'orthodoxe 88.305.000,00
laïque	12.154.000,00
islamique	3.036.00,00
TOTAL	103.495.00,00

Cela signifie que nous ne connaissons approximativement que la répartition entre les cinq premiers cultes (en effet, il nous manque environ 8 %). Pour pouvoir réaliser l'exercice sur les salaires, nous réalisons une estimation approximative au lieu d'utiliser un pourcentage :



<i>Organisations philosophiques</i>	<i>Budget salaires 2012</i>
catholique	80.500.000,00
protestante	4.500.000,00
anglicane	1.000.000,00
israélite	1.000.000,00
orthodoxe	1.000.000,00
TOTAL	88.000.000,00

Si nous devons répartir la masse salariale uniformément, en nous fiant à la répartition h/f des ETP (84 %/16 %), nous arriverions à ce résultat :

	<i>part des salaires des hommes</i>	<i>part des salaires des femmes</i>
Total pour toutes les organisations philosophiques	87.136.883,25 €	16.293.716,75 €
Les cultes uniquement	82.700.300,43 €	8.576.299,57 €

Dans ce cadre, il est étonnant de constater que la part des femmes dans la masse salariale diminue de moitié si nous ne tenons pas compte de la philosophie laïque.

Toutefois, cette extrapolation de la répartition h/f dans le personnel à une répartition des masses salariales est très problématique car elle ne tient pas compte des différences de fonction et de l'échelle de salaires, de l'ancienneté, du travail à temps partiel chez les femmes, d'une part et du cumul des fonctions chez les hommes catholiques, d'autre part. En réalité, le rapport sera encore plus inégal si nous devons tenir compte de tous ces facteurs.

En ce qui concerne le culte catholique, nous pouvons réaliser une estimation un peu plus réaliste, puisque les femmes n'y sont présentes que dans deux types de fonctions reprises toutes les deux dans l'échelle des salaires la plus basse. En ce qui concerne le personnel catholique, en 2012, les femmes représentent 12 % de l'ensemble du personnel, soit 9 % des ETP. En revanche, nous n'aurons probablement qu'environ 6 % de la masse salariale totale si nous tenons compte de l'échelle des salaires inférieure³. Cependant, cette estimation ne tient toujours pas compte du cumul (de nombreux prêtres cumulent différentes fonctions, les femmes sont exclues de ce cumul) et du financement du logement des ministres par les autorités régionales (une fois de plus, les femmes sont exclues de cet avantage en nature car il est réservé aux prêtres). Si nous devons

3 Magits p. 164

Genre et conviction philosophique



intégrer ces avantages dans l'exercice, nous verrions la part pour les femmes baisser encore un peu plus. En ce qui concerne les autres cultes, cet exercice n'est soit pas pertinent car il n'y a pratiquement pas de femmes qui travaillent, soit beaucoup plus compliqué car aucune information précise n'est disponible sur les échelles de salaire dont relèvent les femmes. C'est notamment le cas pour le culte protestant et pour la philosophie laïque. Comme nous l'avons déjà évoqué, nous pouvons néanmoins affirmer que ces cultes sont nettement plus.

En ce qui concerne les autres cultes, cet exercice n'est soit pas pertinent car il n'y a pratiquement pas de femmes qui travaillent, soit beaucoup plus compliqué car aucune information précise n'est disponible sur les échelles de salaire dont relèvent les femmes. C'est notamment le cas pour le culte protestant et pour la philosophie laïque. Comme nous l'avons déjà évoqué, nous pouvons néanmoins affirmer que ces cultes sont nettement plus sensibles au genre. Les femmes sont plus présentes et se répartissent sur une majorité de fonctions, bien qu'un plafond de verre se dessine nettement, surtout dans le culte protestant. Nous devons cependant tenir compte des petits nombres. Une seule femme qui accède à une haute fonction aurait un très gros impact sur les chiffres.

Conclusions

Malgré l'absence de chiffres précis, il se dessine un tableau clair d'une très grande inégalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la rémunération dans la majorité des cultes.

- À l'exception de la philosophie laïque, les femmes sont nettement sous-représentées au sein du personnel de ces philosophies
- À l'exception des philosophies laïques et protestantes, les femmes n'ont pas accès à un très grand nombre de fonctions et perçoivent donc également une rémunération inférieure
- Les femmes n'ont pas accès à la possibilité de cumuler plusieurs fonctions
- Les femmes n'ont pas accès à d'autres avantages en nature, comme le financement de logements par les autorités régionales

Nous n'avons pas le temps d'aborder plus en profondeur une série de questions cruciales, mais nous tenons néanmoins à vous les communiquer :

- Outre le principe de liberté du culte, il existe un autre principe juridique essentiel qui compte énormément ici, à savoir celui de la neutralité de l'État en ce qui concerne les cultes. La question est la suivante : l'État est-il encore vraiment neutre lorsqu'il finance parfois certains cultes plus que d'autres ?

*Genre
et
conviction philosophique*



- La contradiction entre liberté du culte d'une part et le cadre légal en matière d'égalité entre hommes et femmes d'autre part, nous incite également à nous poser la question suivante : l'État, en finançant directement des organisations qui favorisent la disparité entre les sexes – et donc en leur donnant un poids/un soutien/une validation social(e) et en perdant ainsi leur neutralité – n'affaiblit-il pas sa propre politique en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes ?
- Pourquoi en Belgique continuons-nous à financer les cultes de cette façon s'il existe une alternative : un financement direct par les membres comme en Allemagne par exemple ? L'État n'intervient pas, la disparité entre les sexes dans la religion n'est donc au moins plus soutenue activement. Par ailleurs, il demeure encore un conflit légal : les organisations ne peuvent pas adopter une approche discriminante entre les femmes et les hommes.
- Si l'égalité ethnique existe au sein des cultes (nous le voyons aux nombreux prêtres noirs dans l'église catholique par exemple) est possible, nous ne voyons pas pourquoi l'égalité entre les sexes ne pourrait pas exister également. A moins que les hommes et les femmes ne sont pas égaux après tout ?



Selon nous, il est urgent que l'État considère son rôle d'un point de vue critique et le redéfinisse. Dans ce cadre, ce ne sont pas les cultes qui doivent se régulariser, mais cette mission incombe à l'État. L'égalité entre les sexes n'est pas un sujet dépassé, mais bien un sujet de plus en plus d'actualité ! La disparité entre les sexes qui est propagée par plusieurs cultes et par l'État qui les finance, maintient la disparité sociale entre les sexes et la justifie au détriment du cadre légal et normatif de ce même État (et des cultes !) sur l'égalité fondamentale entre les humains.

Indépendamment du fait qu'il s'agit d'une obligation pour les dépenses fédérales, c'est également très intéressant pour les philosophies afin qu'elles réalisent– avec des chiffres plus fiables que ceux dont nous disposons – cet exercice pour elles-mêmes et qu'elles identifient la situation respective des femmes et des hommes. Par conséquent, l'impact précis de l'exclusion des femmes pour certaines fonctions apparaîtra encore plus clairement, ainsi que la mesure dans laquelle il est encore question d'un plafond de verre dans les philosophies où les femmes ont en principe accès à toutes les fonctions.