

# crédal

A circular inset image showing two women smiling. The woman in the foreground has shoulder-length blonde hair and is wearing a dark top. The woman in the background has long dark hair, wears glasses, and is smiling broadly. The background of the circular inset is a light, textured grey.

Provoquons  
le changement

Kit d'outils **Genre**  
→ à destination  
du secteur de  
**l'économie sociale**



# Kit d'outils Genre à destination du secteur de l'économie sociale

Sous la coordination de **Joëlle Tetart**  
conseillère en innovation sociale  
sur la thématique du Genre chez Crédal.

**Avec le soutien de la Région wallonne.**

En collaboration avec les 6 Agences Conseil  
Agrées en économie sociale par la  
Région wallonne: Crédal, Febecoop, Propages,  
Sawb-b, Step Entreprendre et Syneco.

Avec la participation de **Marie-Noëlle van Wessem**  
pour l'ASBL collectif-a, **Sophie Charlier**  
pour l'ONG le Monde selon les Femmes  
et **Soizic Dubot** pour l'ASBL Vie Féminine.

Relu et mis en page par l'ASBL Switch.  
Imprimé par Impresor-Ariane.



# Introduction

Le site [economiesociale.be](http://economiesociale.be) apporte la définition suivante: «L'économie sociale, ce sont des milliers d'associations (ASBL), sociétés et coopératives à finalité sociale, fondations et mutuelles. Chaque jour, elles produisent des biens et services dans tous les domaines d'activité. A la différence des entreprises classiques, leur première raison d'être est de rencontrer les besoins de la société, plutôt que de viser le profit. C'est cette finalité sociale qui est au cœur de leur projet ». Les entreprises d'économie sociale sont réputées pour être plus humaines et elles souhaitent apporter une plus-value sociale. Elles représentent des territoires privilégiés pour l'innovation sociale, qui « consiste à élaborer des réponses nouvelles à des besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits dans les conditions actuelles du marché et des politiques sociales, en impliquant la participation et la coopération des acteurs concernés, notamment des utilisateurs et usagers. Ces innovations concernent aussi bien le produit ou service, que le mode d'organisation, de distribution, (...). Elles passent par un processus en plusieurs démarches: émergence, expérimentation, diffusion, évaluation. »<sup>1</sup>

La poursuite de l'égalité des genres au sein des entreprises d'économie sociale est une forme d'innovation sociale. Ce guide s'inscrit dans les pratiques d'inclusion mises en œuvre par les entreprises sociales.

Cette volonté de creuser la question du genre dans l'économie sociale wallonne s'inscrit dans le cadre d'un projet financé par la Région wallonne, soutenu par la Ministre Christie Morreale, Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes.

Ce projet a été mené en collaboration avec ConcertES, le Centre d'Economie Sociale de Liège et les Agences Conseil agréées en économie sociale par la Région wallonne. Il se déroule en trois axes :

- Une étude intitulée «Le genre, angle mort de l'économie sociale?»<sup>2</sup> écrite par Elodie Dessy (chargée de recherche au CES) ;
- Le développement de ce kit d'outils et d'un programme de formations ;
- L'organisation d'une journée d'étude sur le genre et l'ES le 25 avril 2023.

Ces différents axes répondent à un besoin social réel et visent à outiller, renforcer et impacter le secteur.

Afin d'ancrer ce kit d'outils dans la réalité des entreprises sociales, nous l'avons conçu sur base des recommandations formulées dans l'étude en Axe 1 et des résultats de trois séances de co-construction avec les Agences Conseil. Dans le but d'approfondir les mécanismes et implications des concepts de genre et d'égalité des genres, nous nous sommes faits accompagner par deux associations féministes, Vie Féminine et l'ONG le Monde selon les Femmes.

Ce guide est à destination des entreprises d'économie sociale et des structures d'accompagnement et de coaching de celles-ci. Il ne se veut pas exhaustif mais souhaite outiller le secteur de l'économie sociale pour faire progresser l'égalité des genres. Il sera complété par un programme de formations (comme énoncé ci-dessus).

Le glossaire proposé à la fin du guide permet de comprendre plusieurs termes relatifs au genre qui sont cités au long des outils.

Si des outils ou des stratégies genre existent que vous connaissez et dont nous ne parlons pas, n'hésitez pas à nous les envoyer à [accompagnement@credal.be](mailto:accompagnement@credal.be)

<sup>1</sup> Selon le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS)

<sup>2</sup> Accessible via le lien suivant: [hdl.handle.net/2268/297733](https://hdl.handle.net/2268/297733)



# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>1. Conscientiser et comprendre l'intérêt d'une approche genre dans l'économie sociale</b>	<b>9</b>
Descriptif de fonction: Référent-e Genre au sein d'un collectif ou d'une structure d'accompagnement	10
Données statistiques sexospécifiques sectorielles	12
Horloge du temps située	13
<b>2. Mettre en évidence les attentes des femmes et des hommes dans l'économie sociale</b>	<b>21</b>
Questionnaire sur les motivations et les freins individuels pour le lancement d'un projet collectif en économie sociale	22
La position économique des femmes dans chaque étape d'un projet	25
<b>3. Intégrer le genre dans son institution</b>	<b>29</b>
Des statuts et un ROI genrés	30
Questionnaire sur la gouvernance et l'organisation du groupe	34
Charte genre	37
L'importance des espaces temps non-mixtes femmes comme outil transitoire	40
<b>4. Veiller à une prise de parole équilibrée dans les réunions</b>	<b>43</b>
L'intelligence collective comme soutien à la participation des femmes et minorités de genre?	44
<b>5. Communiquer de manière inclusive</b>	<b>49</b>
B.a.ba du langage inclusif et de la communication non-sexiste pour les documents et messages qui sortent de l'institution	50
<b>Glossaire</b>	<b>54</b>
<b>Conclusion</b>	<b>56</b>





# 1

Conscientiser et comprendre  
l'intérêt d'une approche genre  
dans l'économie sociale

# Descriptif de fonction : Référent·e Genre au sein d'un collectif ou d'une structure d'accompagnement

Cet outil décrit les tâches et missions attendues d'une personne qui prendrait la casquette du genre au sein de son organisation.

## Objectif

Nominer un·e responsable genre dans une organisation permet de porter la thématique et d'en faire un suivi réel.

## Comment le déployer dans l'organisation ?

À diffuser au sein de la structure en le présentant aux équipes pour recevoir des candidatures.

## Raison d'être du poste/Rôle du poste

Dans le cadre de la mise en place et du développement d'outils genre à appliquer au sein d'une structure, nommer une personne responsable de l'aspect genre est essentiel. Cette personne prendrait le rôle de référence sur les questions de genre.

Dans une structure d'accompagnement, elle devrait assurer le suivi régulier de la prise en compte du genre dans l'accompagnement par ses collègues.

Dans le cadre de ses missions, le·la référent·e Genre aurait d'une part, des tâches relatives au suivi et au soutien de ses collègues et à leur métier d'accompagnement. D'autre part, cette personne serait responsable de l'application d'un cadre intégrant le genre dans la structure dans laquelle les conseil·lè·es travaillent.

Dans toute autre structure, la personne référente sur le Genre est chargée de porter cette thématique en interne et dans les activités externes de l'organisation.

## Modalités pratiques

Le cadre de travail de la référent·e genre (temps de travail disponible) est assuré et mis en place par la direction générale de la structure ou par sa coordination ou collectivement, selon le mode de gouvernance. Cette personne sera formée au départ de sa prise de fonction sur les enjeux de genre et sur le kit d'outils genre.

## Mode de sélection de la personne dans l'équipe

Le·la référent·e genre pourrait être sélectionné·e sur base d'une candidature expliquant ses motivations. S'il n'y a pas de candidat·es pour occuper ce poste, cela peut être une élection sans candidat·e.

## Activités/Responsabilités

### **Au sein de l'organisation, vous êtes principalement en charge d'analyser et de contrôler :**

- L'organisation des réunions;
- Les fréquences de prises de parole des femmes et des hommes et leur durée avec un point d'attention aux interruptions (maninterrupting), explications condescendantes (mansplaining) et monologues (manologues);

### **Dans le cadre des accompagnements, vous devez vous assurer que sont pris en compte :**

- La répartition des projets selon le secteur d'activité visé et le genre du·de la conseiller·ère;
- La dynamique du collectif avec une perspective de genre;
- Les motivations et contraintes individuelles des membres du collectif;
- Les rapports de pouvoir existants entre les membres du collectif, notamment entre les femmes et les hommes;
- Le lien nécessaire avec les questions relevant du personnel et de l'intime qui influencent la disponibilité des membres du collectif.

Vous pouvez notamment rappeler l'existence du kit d'outils genre aux autres conseiller·es et les appuyer dans son application. Vous vous assurez que la formation initiale reçue par les conseiller·ères ne soit pas ponctuelle, mais s'inscrive dans une perspective structurelle.

### **Au niveau des autres structures d'accompagnement :**

- Organiser régulièrement des intervisions (en tournante) entre les référent·es genre de celles-ci, afin d'encourager les échanges d'expériences et de bonnes pratiques.

## Qualifications demandées

- Accompagnement : expérience dans l'accompagnement de collectifs (ASBL et coopératives);
- Expérience en gestion et animation d'équipe;
- Formation sur les enjeux liés au genre et/ou volonté de se former en continu sur les enjeux liés au genre.

## Compétences demandées

- Suivi régulier et précis de la thématique;
- Autonomie et prise d'initiatives.

# Données statistiques sexospécifiques sectorielles

Cet outil donne des indications et des exemples des données générées qu'il serait intéressant de collecter.

## Objectif

Factualiser et visibiliser des inégalités existantes entre les hommes et les femmes dans une structure.

## Comment le déployer dans l'organisation ?

Selon l'objet social de la structure ainsi que ses activités, celle-ci réfléchit à quel type de données elle peut collecter qui seraient intéressantes en termes de genre. Une organisation peut étudier et collecter des données genre au sein de son organisation interne et vis-à-vis de ses bénéficiaires ou de son objet social.

## 1. Données à collecter dans son organisation interne

*Exemples de données quantitatives relatives :*

- aux Ressources Humaines
  - Quelle est la répartition du genre des membres du collectif ou des employé-es ?
  - Quel est le niveau d'études ?
  - Quelle est la répartition du temps de travail des employé-es (temps partiel, mi-temps, 4/5<sup>e</sup>) croisé avec le genre et l'âge ?
  - Les avantages sociaux ou financiers (carte sim, déplacements, missions) sont-ils demandés par des hommes et des femmes ?
  - Qui prend les congés parentaux au sein des équipes ?
  - Qui demande et bénéficie de formations ?
- à la gouvernance
  - Quelle est la répartition du genre des membres du CA ?
  - Quel est la répartition du genre des personnes présentes dans les instances de décision (Comités de direction, de pilotage, stratégiques, de gestion) ?
  - Quelle est la répartition du genre des bénévoles et leurs rôles en fonction de celui-ci ?
  - Quelle est la répartition du genre des coopérateur-ices et les montants investis en fonction de celui-ci ?

*Exemples de données qualitatives à collecter via des entretiens avec les membres du collectif ou de la structure afin de connaître leur expérience liée au genre, dont :*

- Connaissance des concepts de genre et d'égalité des genres
- Parcours professionnel et/ou bénévole avant d'arriver
- Déroulé du recrutement en tant que membre du collectif
- Ressenti de son intégration au sein du collectif
- Perception de différence de traitement entre les genres du collectif
- Vécu de discriminations envers soi ou envers d'autres membres du collectif
- Situation de témoin ou victime de blagues sexistes, de harcèlement, d'agression (violences sexistes et sexuelles)
- Possibilité de conciliation vie privée - vie professionnelle ou bénévole

## 2. Données à collecter vis-à-vis de ses bénéficiaires ou de son objet social

Exemples de questions à se poser :

- Les services que l'on propose donnent-ils la même chance à une femme qu'à un homme ?
- Quel public touche-t-on selon nos domaines d'activités ?
- Quel est la répartition du genre de nos bénéficiaires ? de nos client-es ? de nos partenaires ?
- Notre produit/service est-il orienté selon le genre de notre cible ?

### Exemple d'une maison médicale

- Quelle est la répartition des postes de travail sur base du genre des employé-es ?
- Lors des activités de santé communautaire, quel est le genre des bénéficiaires ? Est-ce le reflet de la répartition du genre de la patientèle ?
- Quel est la répartition du genre des parents qui accompagnent leurs enfants aux rendez-vous médicaux ?
- Lors des réunions pluridisciplinaires, quel est le temps de parole respectif des hommes et des femmes et celui-ci est-il proportionnel au nombre d'hommes et de femmes dans l'équipe ?

### Exemple d'un supermarché coopératif

- Quel est la répartition du genre des coopérateur·ices ?
- Quelle est la répartition du genre des coopérateur·ices qui font des permanences bénévoles pour assurer le fonctionnement du magasin ?
- Quel horaire de shift choisissent-iels selon leur genre ?
- Existe-il une taxe rose<sup>3</sup> sur les produits étiquetés « femmes » ? (protections hygiéniques, produits de soin)
- Quels types de tâches sont prises en charge par les coopératrices ?
- Quels types de tâches sont prises en charge par les coopérateurs ?

Pour être plus complèt-e, il est aussi possible de mettre en place un diagnostic genre dont les résultats serviront à la création et à l'application d'un plan d'action.

<sup>3</sup> Selon Femmes de droit, la taxe rose désigne la différence de prix qui existe entre les produits étiquetés « homme » et les produits étiquetés « femme ». En effet, alors qu'ils sont la plupart du temps identiques, outre le packaging, les produits destinés aux femmes coûtent plus chers que ceux destinés aux hommes.

# Horloge du temps située

Cet outil propose un exercice pour rendre compte des différents temps de la journée en faisant le lien avec les statistiques des emplois du temps genrés.

## Objectifs

- Questionner/décloisonner sphères privée et professionnelle (dont la gestion de projet);
- Se former aux questions de répartition des temps, des rôles genrés et de la charge mentale.

## Comment le déployer dans l'organisation ?

- L'exercice doit se faire en groupe en partant du vécu et de l'expérience de chacun·e pour repérer des situations concrètes;
- Les contextualiser par des statistiques plus générales dans un second temps, pour éviter le réflexe de se mettre en porte-à-faux par rapport à cela (« je suis progressiste, cela ne me concerne pas ») et permettre une analyse orientée action.

L'horloge du temps située est un outil pouvant être proposé dans l'accompagnement d'un groupe porteur de projet en économie sociale, soit lors d'une rencontre collective, soit à réaliser de manière individuelle en invitant à prévoir ensuite un temps collectif d'échanges et d'analyse orientée action.

Cet outil peut également être utilisé dans d'autres contextes.

## 1. Distribuer 2 horloges par personne (cf. p. 16)

Ces horloges représentent 24h d'une journée de semaine type, de minuit à midi pour la première, et de midi à minuit pour la seconde.

## 2. Demander à chacun·e individuellement de :

- S'identifier sur l'une des horloges en indiquant : prénom + âge + occupation principale (ex. : situation professionnelle - dont taux d'occupation si à l'emploi [ex. : temps plein, mi-temps...], études-formation, parent au foyer, etc.) + situation d'habitat (= avec qui la personne habite [que ce soit tout le temps ou en alternance comme dans certains cas de garde d'enfant·s])
- Ensuite, placer dans les horloges, sous forme de camemberts représentant les tranches horaires, toutes les activités réalisées lors de sa dernière journée type en semaine : concrètement, prendre la veille du jour de cet exercice ou penser à une journée plus représentative.

– Une fois les 2 horloges complétées, caractériser les différentes activités en les coloriant avec des hachures selon la légende suivante :

- **Gris** : activités d'auto-entretien (ex. : manger, dormir, se laver, s'habiller, prendre soin de soi, se soigner [même quand les soins sont administrés par quelqu'un-e d'autre]...)
- **Rouge** : activités domestiques et de soin de proches (ex. : ménage, préparation repas, courses, jardinage, bricolage, soin des enfants ou de proches, devoirs...)
- **Bleu** : activités rémunérées (emploi) ou pouvant y être assimilées (ex. : études-formation, recherche d'emploi, stage...)
- **Jaune** : activités communautaires non rémunérées (ex. : participation associative, engagement citoyen ou bénévole, volontariat...)
- **Vert** : activités de loisirs-plaisir pour soi (ex. : sorties, pratique sportive, méditation, balades, jeux, streaming-télé, lecture, radio-podcasts...)

- Si certaines activités sont à cheval sur plusieurs catégories, il est possible de les hachurer en plusieurs couleurs (ex. : je mange [auto-entretien] tout en faisant manger mes enfants [activités domestiques et de soin de proches]).
- Pour les trajets-déplacements, les attribuer à l'activité qu'ils concernent.

– Calculer le temps consacré sur une journée de semaine typique à chaque catégorie.

Se demander ici si de gros changements dans les proportions risquent de se produire prochainement (ex. : pension, accueil d'un enfant, début de formation ou emploi...) susceptibles d'entraîner des rééquilibres.

– S'interroger sur cette répartition [temps d'analyse individuelle] :

- Pensez-vous que ces proportions sont influencées par votre genre ?
- Ainsi que par votre situation d'habitat et vos éventuelles charges familiales ?
- Pensez-vous que votre situation est représentative ou qu'elle diffère de la moyenne ? Pourquoi ?
- Indépendamment de votre situation personnelle, où se situent selon vous les principales différences ou inégalités entre les femmes et les hommes ?

### 3. Ajouter le concept de charge mentale

- Découvrir ce que c'est dans la fiche en annexe (p. 17).
- Analyser : en quoi la charge mentale (majoritairement portée par les femmes au sein des couples hétérosexuels) grignote-t-elle d'autres temps ? Représenter la charge mentale sur le pourtour de l'horloge sous forme de pics de couleur rouge, sur les parties qu'elle affecte.

### 4. Prendre connaissance (individuellement ou collectivement selon la configuration) de quelques statistiques (cf. p18-19)

### 5. S'interroger individuellement ou collectivement selon la configuration

Dans le cas où cet exercice serait pratiqué individuellement, il serait alors intéressant de prévoir un temps de collectivisation des réflexions au sein du groupe porteur.

- Ces statistiques sont-elles surprenantes ?
- Que vous vous retrouviez ou pas dans les statistiques, quels impacts potentiels du genre peut-on imaginer vis-à-vis du temps disponible pour les différentes catégories d'activités ? Particulièrement pour les activités communautaires et de loisirs ? Avec quelles conséquences ?
- Quels impacts potentiels sur l'engagement dans un projet en économie sociale (ex. : temps consacré, prise de responsabilités... de la conception au développement) ainsi que sur les répartitions des tâches au sein d'un groupe porteur d'un projet ? Des réflexions à porter pour contrer ou limiter ces effets ? Quelles actions mettre en place ?

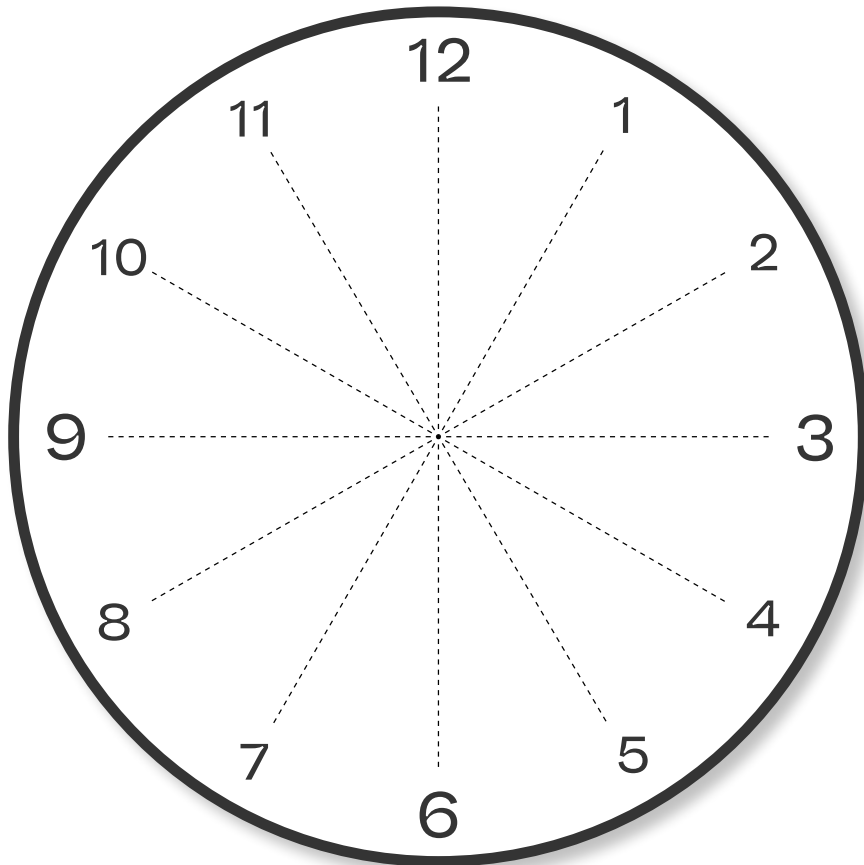
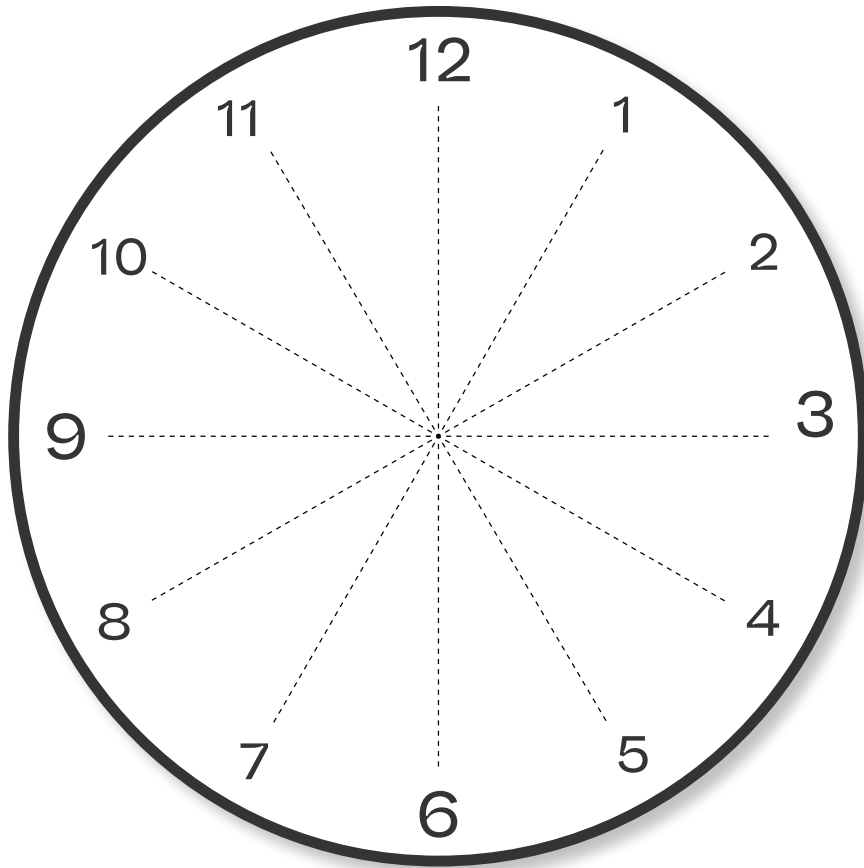
ANNEXE 1

Modèle d'horloge

Prénom: ..... Âge: .....

Occupation principale: .....

Situation d'habitat: .....





## La charge mentale

La notion de charge mentale est née au milieu des années 1970 dans le cadre d'un enseignement universitaire de sociologie et de recherches sur le travail des femmes et la division sexuée des activités identifiées dans toutes les sphères sociale.<sup>4</sup>

La charge mentale, c'est cette responsabilité assumée par une majorité de femmes qui consiste à organiser/planifier/programmer la vie quotidienne. Cela va de la gestion de l'agenda collectif aux multiples rendez-vous familiaux ou dans l'entourage à assurer, en passant aussi parfois par le fait de devoir assurer et maintenir l'harmonie au sein de la famille ou de l'entourage. Si elle est difficilement quantifiable, cette charge mentale est très souvent évoquée par les femmes comme une dimension transversale, relativement lourde à vivre, puisqu'en plus, elle ne s'arrête jamais. Elle est souvent invisibilisée alors qu'elle est essentielle au bon fonctionnement d'un groupe, familial ou pas. Souvent assumée par elles seules, la charge mentale confine les femmes dans un rôle qui limite leurs marges de manœuvre et l'amplitude de leurs propres choix. Elle pèse sur les différentes sphères de la vie.

La notion de charge mentale a été récemment popularisée par Emma sur son blog<sup>5</sup> et dans la bande dessinée *Un autre regard 2*<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Monique Haicault, La charge mentale. Histoire d'une notion charnière (1976-2020), 2020, hal-02881589

<sup>5</sup> emmaclit.com

<sup>6</sup> Emma, Un autre regard t.2, Massot Editions, 2017

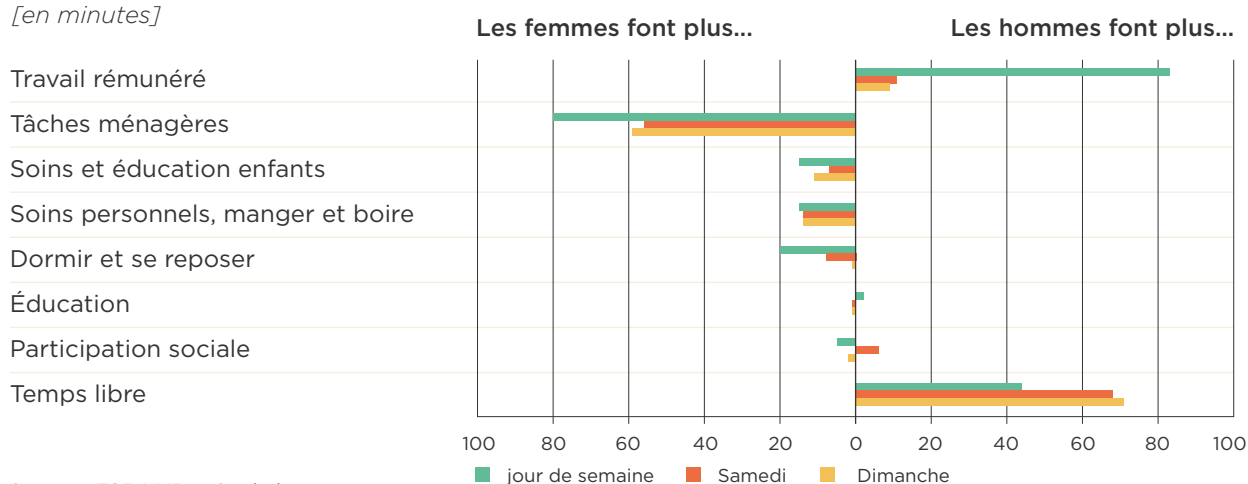
## Statistiques genre et emploi du temps

La manière dont on occupe son temps est fortement genrée : les statistiques montrent que les femmes et les hommes n'ont pas le même emploi du temps. En moyenne, en Belgique, les femmes font beaucoup plus de tâches domestiques que les hommes, qui

eux se retrouvent davantage dans le travail rémunéré. Les différences se situent aussi beaucoup au niveau du temps libre (y compris le week-end), ce qui peut avoir une incidence sur l'investissement dans des projets associatifs/coopératifs bénévoles.

**Tableau 1: Différence dans l'emploi du temps moyen un jour de semaine, le samedi et le dimanche (2013)<sup>7</sup>**

[en minutes]



Sources : TOR-VUB et Statbel

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, ces inégalités ne tendent pas à diminuer ces dernières années. Elles se maintiennent.

Les statistiques utilisées ici sont les plus récentes disponibles lors de la rédaction de cet outil. Les enquêtes et études sont peu fréquentes sur cette thématique, ce qui contribue à invisibiliser ces inégalités.

**Tableau 2: Évolution du temps consacré un jour de semaine moyen aux 10 catégories principales par des femmes et des hommes belges âgés de 18 ans et plus en 1999, 2005 et 2013<sup>8</sup>**

[durée par répondant en hh:mm]

	Femmes			Hommes		
	1999	2005	2013	1999	2005	2013
Travail rémunéré	2:16 <sup>n.s.</sup>	2:11 <sup>n.s.</sup>	2:16 <sup>3</sup>	3:55 <sup>1</sup>	3:47 <sup>n.s.</sup>	3:39
Tâches ménagères	3:42 <sup>1</sup>	3:26 <sup>2</sup>	3:17 <sup>3</sup>	2:03 <sup>n.s.</sup>	2:05 <sup>2</sup>	1:57
Soins et éducation des enfants	0:25 <sup>1</sup>	0:22 <sup>2</sup>	0:30 <sup>3</sup>	0:10 <sup>1</sup>	0:09 <sup>2</sup>	0:15
Soins personnels, manger et boire	2:20 <sup>1</sup>	2:15 <sup>2</sup>	2:31 <sup>3</sup>	2:14 <sup>n.s.</sup>	2:06 <sup>2</sup>	2:16
Sommeil et repos	8:51 <sup>n.s.</sup>	9:01 <sup>2</sup>	8:55 <sup>3</sup>	8:28 <sup>1</sup>	8:25 <sup>2</sup>	8:35
Formation	0:24 <sup>1</sup>	0:30 <sup>2</sup>	0:26 <sup>n.s.</sup>	0:27 <sup>n.s.</sup>	0:24 <sup>n.s.</sup>	0:28
Participation sociale	1:25 <sup>1</sup>	1:20 <sup>n.s.</sup>	1:18 <sup>n.s.</sup>	1:22 <sup>1</sup>	1:22 <sup>2</sup>	1:13
Loisirs	3:17 <sup>n.s.</sup>	3:29 <sup>n.s.</sup>	3:24 <sup>3</sup>	3:46 <sup>1</sup>	4:06 <sup>n.s.</sup>	4:08
Déplacements	1:15 <sup>n.s.</sup>	1:20 <sup>2</sup>	1:14 <sup>3</sup>	1:32 <sup>1</sup>	1:31 <sup>2</sup>	1:21
Autres	0:01 <sup>1</sup>	0:05 <sup>2</sup>	0:02 <sup>3</sup>	0:00 <sup>1</sup>	0:01 <sup>2</sup>	0:04
<b>Total</b>	<b>24:00</b>	<b>24:00</b>	<b>24:00</b>	<b>24:00</b>	<b>24:00</b>	<b>24:00</b>

<sup>1</sup> les écarts entre 1999 et 2013 sont significatifs pour  $p \leq 0,05$ ; <sup>2</sup> les écarts entre 2005 et 2013 sont significatifs pour  $p \leq 0,05$ ;

<sup>3</sup> les écarts entre les femmes et les hommes sont significatifs pour  $p \leq 0,05$ .

<sup>7</sup> Tableau tiré de *Femmes et hommes en Belgique - 3<sup>ème</sup> Édition*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2020 (chiffres 2013).

<sup>8</sup> Tableau tiré de *Genre et emploi du temps*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2016.

### Sources:

Original Tableau 1 et 2: [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95\\_-\\_genre\\_et\\_emploi\\_du\\_temps\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_genre_et_emploi_du_temps_fr.pdf)

Et sans surprise, le fait d'avoir ou non des enfants en bas âge a une forte influence et creuse les inégalités.<sup>9</sup>

**Tableau 3: Charge de travail moyenne pour les 25-39 ans par semaine, en fonction de l'âge du plus jeune enfant et du sexe (2013)<sup>10</sup>**

[durée par répondant en hh:mm]

	Femmes				Total
	Habitant chez ses parents	Sans enfant	Plus jeune enfant âgé de moins de 7 ans	Plus jeune enfant âgé de 7 à 25 ans	
Travail rémunéré	22:06	26:43	18:16	18:46	20:54
Tâches ménagères	13:03	15:44	20:32	22:45	19:03
Soins et éducation des enfants	00:55	00:33	26:06	05:03	08:52
Déplacements <sup>1</sup>	05:02	05:22	04:36	04:36	04:52
<b>Total</b>	<b>41:06</b>	<b>48:22</b>	<b>59:30</b>	<b>51:10</b>	<b>53:41</b>
	Hommes				
Travail rémunéré	25:59	31:35	31:51	35:59	31:00
Tâches ménagères	05:50	12:17	12:25	12:43	11:56
Soins et éducation des enfants	00:44	00:38	08:34	02:55	04:16
Déplacements <sup>1</sup>	04:08	05:19	05:53	04:49	05:26
<b>Total</b>	<b>36:41</b>	<b>42:49</b>	<b>58:43</b>	<b>55:56</b>	<b>52:38</b>

Sources: TOR-VUB et Statbel ([www.time-use.be](http://www.time-use.be))

<sup>1</sup>Il s'agit uniquement ici des déplacements associés à la charge de travail, c'est-à-dire les trajets de et vers le travail, pour le ménage et pour les enfants.

**Source:** Original: <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/fh2020-ch7.pdf>

Ce qui se reflète aussi au sein des couples: au sein des couples non pensionnés (ni en prépension) et sans enfants majeurs à la maison, voici ce que chaque partenaire fait de son temps, sur une base hebdomadaire<sup>11</sup>:

La charge de travail - tant le travail rémunéré que celui pour les enfants et le travail domestique gratuit - augmente avec la présence de jeunes enfants, et encore plus pour les femmes:

- **Travail rémunéré:** hommes 44h/semaine - femmes 29h
- **Education des enfants:** hommes 6h/semaine - femmes 9h30
- **Travail domestique gratuit:** hommes 7h/semaine - femmes 17h30

- **Travail** (rémunéré, enfants, domestique) **quand sans enfant:** hommes 56h/semaine - femmes 55h
- **Travail** (rémunéré, enfants, domestique) **quand jeune-s enfant-s:** hommes 69h/semaine - femmes 73h

Cela impacte notamment les loisirs et le temps libre et disponible.

<sup>9</sup>Ce que ne montrent pas les tableaux précédents présentant les moyennes pour l'ensemble de la population adulte belge.

<sup>10</sup>Tableau tiré de *Femmes et hommes en Belgique - 3<sup>ème</sup> Édition*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2020 (chiffres 2013).

<sup>11</sup>Bart Capéau, Laurens Cherchye, Koen Decanq, André Decoster, Bram, De Rock, François Maniquet, & Frederic Vermeulen, « En faut-il peu pour être heureux? Conditions de vie, bonheur et bien-être en Belgique », *Regards économiques 144*, 2019 - ouvrage basé sur le projet MEqln: enquête sur le bien-être des individus au sein des ménages belges menée en 2016 - cité dans l'analyse <https://www.financite.be/fr/reference/quand-saime-compte>.



# 2

Mettre en évidence  
les attentes des femmes  
et des hommes dans  
l'économie sociale

# Questionnaire sur les motivations et les freins individuels pour le lancement d'un projet collectif en économie sociale

Ce questionnaire pose des questions à chaque membre du collectif sur ce qui le-la pousse à s'investir dans le projet et avec quels besoins.

## Objectif

Intégrer certaines contraintes personnelles et comprendre ce qui motive les individus qui constituent le collectif, pour s'assurer que le projet soit réalisable entre les personnes du collectif.

## Comment le déployer dans l'organisation ?

Le questionnaire est pertinent à remplir au début du projet et lors de la phase de développement/post création afin de confronter si les envies de départ sont en adéquation avec la réalité vécue par la personne. La personne qui remplit le questionnaire peut choisir de discuter des résultats individuellement avec le-la conseil·lèr·e. Elle doit le remplir seul·e.

## Origine de la volonté de participer à ce projet

1. Êtes-vous à l'origine de la création de ce projet ou vous a-t-on proposé de le rejoindre ?

.....

2. Quelle fonction souhaitez-vous occuper dans ce projet ?

.....

3. Que pensez-vous retirer de ce projet, à titre personnel ?

.....

.....

## Origine de la volonté de participer à ce projet

4. Quels sont vos besoins financiers dans le cadre de ce projet ?

.....

5. Souhaitez-vous être rémunéré·e ?

.....

6. Que visez-vous comme minimum / maximum ?

.....

7. Qu'envisagez-vous à terme ?

---

---

8. Quel est le temps que vous pouvez consacrer à ce projet ?  
(En terme de jours / heures par semaine)

---

---

9. Quelles sont vos autres occupations/contraintes/obligations en dehors ?

---

---

10. Quelle priorité souhaitez-vous attribuer au projet dans le reste de vos occupations ?

---

---

### Le collectif

11. Quelles compétences/savoirs-être/réseaux/contacts pensez-vous apporter au collectif ?

---

---

---

12. Que pensez-vous que les autres membres du collectif vont apporter ?  
*Compétences/savoirs-être/réseaux/contacts*

---

---

---

13. Quelle place aimeriez-vous prendre dans le collectif ?

- Stratégique (*orientations, étapes, méthodologie, gestion de projet*)
- Opérationnel (*réaliser, prioriser, etc.*)
- Coups de pouces spécifiques (*communication, financier, administratif...*)
- Autre, préciser: .....

14. Au-delà des compétences de chacun-e, pour vous, quel est l'intérêt de faire collectif ?

---

---

15. Quelles sont vos envies et vos craintes par rapport au travail en collectif ?

---

---

---

16. Existe-il des comportements/manières d'être au sein du collectif qui vous semblent problématiques et vous affectent négativement ? Si oui, comment aimeriez-vous que cela soit traité ?

---

---

---

## La position économique des femmes dans chaque étape d'un projet

Certaines tendances propres à la participation des femmes à la vie économique se retrouvent aussi dans l'économie sociale, notamment en lien avec la précarisation du statut professionnel des femmes (contrats de travail peu confortables, bénévolat). Par ailleurs, dans certains discours, on observe que les femmes priorisent la cause du projet au profit de leur confort individuel, tandis que certains hommes vont être parfois plus en recherche d'une évolution de carrière et d'un projet professionnel lorsqu'un projet collectif se crée.

À une certaine étape du projet, selon les besoins du collectif et les sources de financements possibles, le projet se professionnalise. Cet outil relève certaines implications à avoir en tête afin de poser un choix éclairé sur cette professionnalisation.

### **Objectif**

Garder en tête les points d'attention pour ne pas fragiliser la position des femmes présentes dans le collectif et équilibrer au mieux le rapport au temps, à l'argent, à l'information et aux responsabilités.

### **Comment le déployer dans l'organisation ?**

Ce document doit être lu au lancement du projet et lors de chaque étape, surtout si/quand le collectif se professionnalise.



## 1. Les étapes de construction d'un projet :

### Valeurs/Missions

Ces étapes sont cruciales pour dessiner une stratégie d'égalité des genres et s'engager à l'appliquer.

- Prévoir un temps individuel pour écrire ses priorités, ses attentes, ses besoins (outil D)
- Disposer d'un temps individuel pour écrire les missions et les valeurs que chaque membre du collectif aimerait voir représentées dans le projet (outil H)
- Organiser un temps de partage en collectif de ce travail individuel, où chacun-e peut s'exprimer et discuter collectivement d'éventuelles divergences de point de vue.

### Gouvernance collective

- Répartir des tâches et des rôles: qui fait quoi et comment sont décidées ces règles (outil G)
- Inclure dans la rédaction des statuts le respect des obligations légales de l'entreprise vis-à-vis du genre (outil F)
- S'assurer que le ROI pose une vision sur le genre et l'inclusion

### Temps

- Délimitation du temps de travail dans le projet et du temps privé de chacun-e
- Estimation de la valeur du temps de travail de chacun-e selon ses possibilités

### Professionalisation

- Avoir une discussion sur la valeur du temps et de l'argent, partir de ses contraintes/obligations financières personnelles, être très transparent-e sur ce qui est rémunéré et ce qui est gratuit comme tâches (exemple: représentation CA)
- Informer des différentes situations d'emploi: salarié-e / indépendant-e temps plein / temps partiel, CDI/CDD
- Anticiper la charge de travail administratif supplémentaire engendrée par la gestion d'une personne salariée (contrat, salaire, congés) ainsi que les relations entre les bénévoles et la personne salariée
- Décider collectivement et en toute transparence (procédure claire) de qui va bénéficier d'un statut professionnel et qui va rester bénévole ainsi que les implications de ces décisions
- Poser la question de l'égalité salariale entre les employé-es selon leur fonction et expérience valorisable

### Plan financier

- S'assurer que toutes l'aient compris, bien évoquer ensemble les risques
- Impliquer chaque personne dans la construction du plan financier, peu importe son genre
- Eviter qu'une seule personne de profil "financier" ai réalisé, compris et détienne l'information (le pouvoir) sur l'outil

### Management

- Communiquer et encourager l'appropriation des outils de gestion de la structure aux femmes
- Privilégier des modes de gouvernance et de décision partagées (outils C)

Attention à la tendance genrée dans le choix des contrats: précarisation du travail des femmes

## 2. Le choix des contrats de travail lors de la professionnalisation du collectif

### À propos des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) / déterminée (CDD)

Pour l'employé·e, un CDI donne l'avantage d'être dans une situation plus stable financièrement et avec plus de sécurité pour se projeter sur du long terme, ce qui permet notamment des avantages dans ses décisions financières personnelles. Par exemple, pour obtenir un crédit hypothécaire, il est plus facile d'être engagé·e en CDI.

Quant au CDD, il présente l'inconvénient d'être plus difficile à rompre (notamment après avoir dépassé la moitié de la durée du CDD). Dans certains cas, l'employeur ou l'employé·e doit généralement verser une indemnité.

### À propos d'un régime de temps de travail à temps plein / temps partiel

La question du temps de travail est très différente à aborder selon que celui-ci soit choisi par l'employé·e ou imposé par l'employeur. Dans le cas où il est choisi, il convient de se demander pour quelles raisons.

Selon Statbel<sup>12</sup>, en 2021, 26.5% des salarié·es travaillaient en régime de temps partiel. Au niveau de la proportion hommes femmes, ce régime de temps de travail concernait 42.1% des femmes salariées et 11.6% des hommes salariés.

Les femmes salariées qui travaillent à temps partiel expliquent que leurs principaux motifs sont de s'occuper de leurs enfants ou d'autres personnes dépendantes, à hauteur de 24.6%. Le deuxième motif le plus courant est « d'autres raisons personnelles » (24,1%) et le troisième concerne justement le fait qu'il soit imposé par l'employeur ou le secteur (21,7%). Enfin, le dernier motif est de suivre un enseignement ou une formation.

Concernant les hommes, la première raison évoquée pour le travail à temps partiel est « autres raisons personnelles », à hauteur de 25,4%, la deuxième est qu'il est imposé par l'employeur ou le secteur, (22,5%) et enfin, la dernière raison représentée est « vous suivez un enseignement ou une formation », à hauteur de 15.9%.

S'il est choisi en dehors de ces contraintes, par exemple pour développer des activités de loisirs ou disposer de plus de temps pour soi, il procure certes plus de temps libre. Mais il est important de réfléchir aux implications de long terme d'un temps partiel (pensions, droits sociaux: chômage, maladie, congé maternité/paternité). Il est possible de faire une démarche administrative pour conserver ses droits sociaux de travailleur·euse à temps plein.

### À propos du statut d'indépendant·e

Ce statut permet une certaine flexibilité, notamment dans le cas de travaux saisonniers. Mais il est un peu plus précaire qu'un contrat salarié en terme de droits sociaux (exemple: le droit au congé maladie intervient seulement après 15 jours de maladie). Ceci dit, en cas de changement d'un statut d'employé·e à un statut d'indépendant·e, il est aussi possible de faire une démarche administrative pour garder ses droits de salarié pendant 9 ans. Enfin, ce statut demande une gestion à part entière de la charge administrative (exemple: comptabilité).

### Sources :

<https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/travail-chomage/travailler-comme/volontariat>

[https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats\\_de\\_travail/types\\_de\\_contrats/travail\\_non\\_declare](https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/travail_non_declare)

[https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats\\_de\\_travail/types\\_de\\_contrats/duree\\_du\\_contrat](https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/duree_du_contrat)

<https://www.avise.org/ressources/genre-et-benevo-lat-femmes-et-hommes-un-meme-engagement-benevole>

<sup>12</sup> [statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel](https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel)

### 3. Les risques liés au travail gratuit

Sans grande surprise, le travail social et associatif (bénévole et gratuit comme celui rémunéré) est loin d'être un « monde à part » en termes de genre et de rapports sociaux de sexe. C'est ce que nous a notamment démontré la sociologie du travail appliquée à l'économie sociale et aux associations.<sup>13</sup>

L'économie sociale n'échappe ni aux stéréotypes, ni à la division sexuelle du travail<sup>14</sup> : Ainsi, on assiste à une reconnaissance et valorisation des "compétences professionnelles" des hommes et à une sous-valorisation et invisibilisation de celle des femmes. Cela contribue à reproduire la classique distinction entre rôles masculins et féminins. Cette distinction, hiérarchisée, peut rapidement se décliner en termes de statuts au sein d'un groupe porteur, où certains seront reconnus et/ou rémunérés tandis que des « petites mains » souvent féminines (pas uniquement, et d'autres rapports sociaux notamment de classes et de races entrant aussi en ligne de compte) seraient cantonnées à un travail gratuit. On pense notamment aux tâches liées au soin du collectif (gestion des conflits, aménagement d'un lieu, organisations de team building, logistique et repas) qui sont souvent prises en charge par des femmes.

Cette distinction débouche aussi sur des écarts de transférabilité en valeur socio-économique de l'engagement désintéressé. De manière générale, les hommes tireront ainsi mieux profit de leurs activités bénévoles que les femmes quand il s'agira par exemple de faire valoir sur un CV des projets associatifs ou de transformer un projet « non profit » en structure de l'entrepreneuriat social créatrice d'emploi.

Ainsi, placer et maintenir les femmes dans un travail gratuit non visibilisé, non seulement ne les outille pas en termes d'autonomie économique mais en plus, sur la durée, peut contribuer à les précariser, redoublant par-là les effets du travail gratuit domestique.

Comme mentionné ci-dessus, notons encore que quand la structure en économie sociale fait appel à des employé-es rémunéré-es ainsi qu'à des bénévoles travaillant gratuitement, des déséquilibres peuvent apparaître entre ces personnes et statuts, dépassant l'engagement commun dans un projet faisant sens. D'autant que les frontières entre ces statuts sont poreuses. Une clarification des rôles, responsabilités et tâches pourrait être aidante tout en rendant visible le travail habituellement invisible.

---

<sup>13</sup> On pourra lire à ce sujet les travaux de Sophie Rétif (*Logiques de genre dans l'engagement associatif, 2013*) ou plus récemment les travaux de Maud Simonet sur le continuum travail salarié/travail bénévole. L'étude du CNCRESS, publiée via son Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, sur la question du genre dans l'engagement bénévole aborde aussi certains de ces aspects.

<sup>14</sup> La sociologie parle alors de division sexuelle du travail militant.



# 3

Intégrer le genre dans  
son institution

# Des statuts et un ROI genrés

Cet outil donne des points d'attention à intégrer sur le genre lors du travail autour de la co-construction des statuts et du Règlement d'Ordre Intérieur.

## Objectif

S'assurer de manière formelle et institutionnelle que la prise en compte du genre dans l'organisation se retranscrit dans ses documents officiels.

## Comment le déployer dans l'organisation ?

Ces points sont à consulter lors du travail sur le ROI et les statuts.

Rédiger ces documents en écriture inclusive (voir outil K)

## I. Les statuts

Éléments à intégrer dans la rédaction de statuts d'une coopérative ou d'une ASBL

- Pour les ASBL agréées par la Région wallonne, respecter et appliquer les obligations légales en terme de genre: ex. dans le CA, il ne peut pas y avoir plus de 2/3 de personnes du même sexe (décret mixité).
- Pour toutes les structures: ouvrir une réflexion sur la possibilité d'aller plus loin que l'obligation légale:
  - Envisager d'avoir une parité stricte entre les sexes (50%-50%)
  - Intégrer cette proportion de représentativité dans toutes les instances de décisions (CA, comités de direction, de pilotage, stratégique, de gestion)
  - Faire une évaluation tous les ans ou les deux ans sur l'avancée de cette répartition des sexes dans les instances de décision.

## II. Le règlement d'ordre intérieur

Ce schéma rend visible les inégalités de genre qui peuvent affecter les femmes présentes dans un collectif. On propose ici de les parcourir et d'envisager les points à intégrer au ROI pour lutter contre ces inégalités.

### 1. Plafond de verre

C'est la barrière invisible excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés.

### 2. Plancher collant

Ce sont les éléments qui font que les femmes stagnent dans les mêmes positions économiques et professionnelles précaires, notamment les temps partiels imposés et les bas salaires. Ceux-ci sont liés aux limites engendrées par le rôle reproductif des femmes.

### 3. Mur qui serre

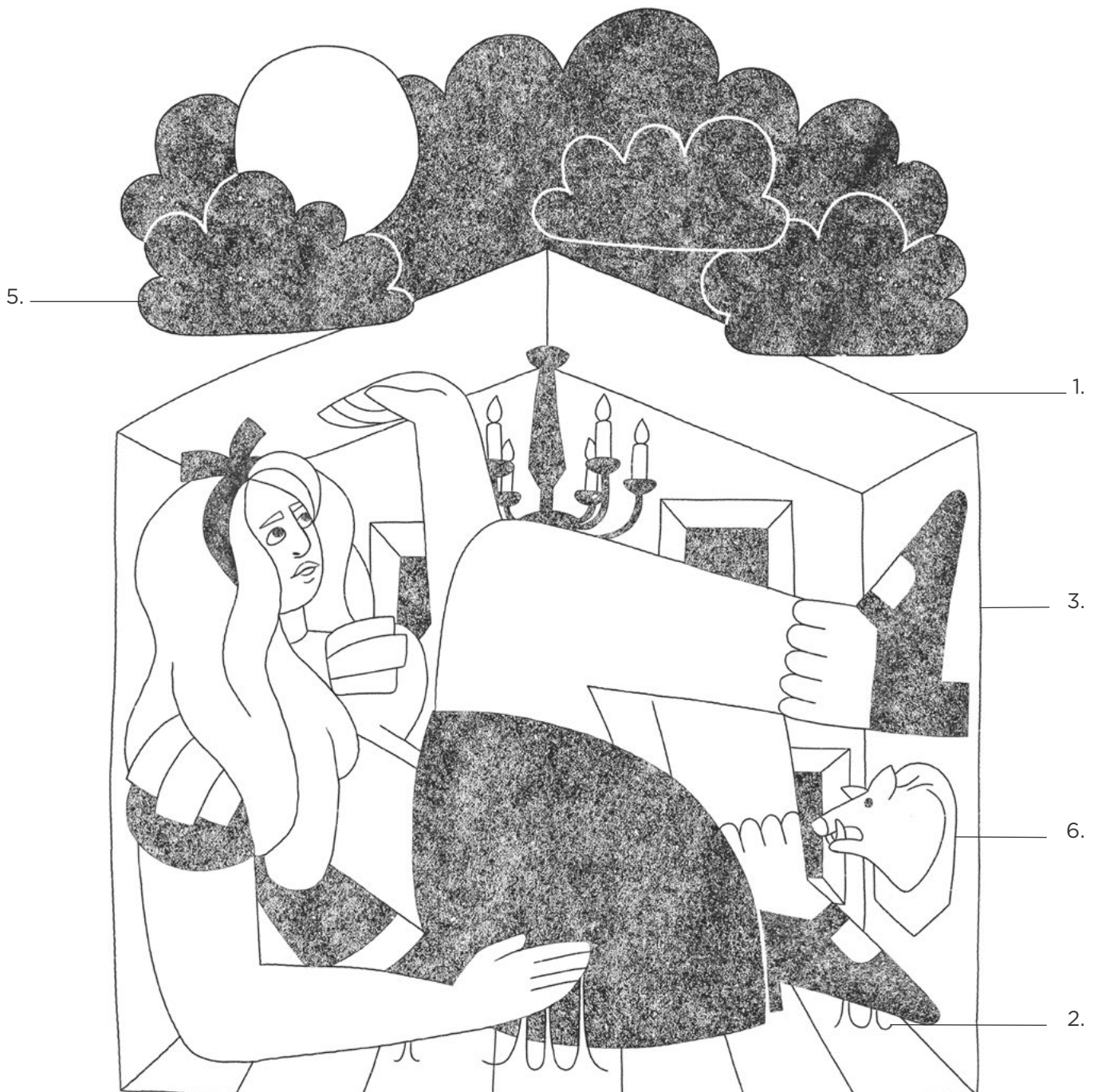
Il fait référence aux stéréotypes de genre qui perpétuent les inégalités et les discriminations.

### 4. Une décoration étouffante

Cette décoration fait référence aux violences, au harcèlement, aux blagues et comportements sexistes en interne (au sein du collectif).

### 5. Ciel: soleil et nuages

Ils font référence à l'organisation de la société et au fait que les comportements et les identités de chacun·e sont construits socialement.



## Que proposer dans son ROI pour éviter et agir contre :

### Le plafond de verre

- Intégrer des notions de parité et de représentation des femmes dans le collectif dans ses espaces de décision (CA, comité de direction, de pilotage, stratégique, de gestion);
- Mettre en œuvre des pratiques collectives qui favorisent le partage du pouvoir;
- Alternier la visibilité des femmes et les hommes du collectif (outil communication non-sexiste) lors des communications vers l'extérieur;
- Partager la production et la détention de savoir entre les femmes et les hommes;
- Répartir les tâches équitablement entre une femme et un homme qui sont en charge d'une mission conjointe;
- Porter attention au bien être des personnes du collectif, à leur capacité d'être elles-eux-même et de pouvoir se développer dans l'institution.

### Le plancher collant

- Aller vers une co-responsabilité des tâches visibles et invisibles entre les femmes et les hommes (exemple: vaisselle vs prises de parole extérieure);
- Mettre en place des mesures permettant la conciliation vie privée - vie professionnelle autant pour les hommes que pour les femmes (prévoir du *baby-sitting* si réunion le soir, éviter les réunions entre 18h et 20h, prévoir un horaire flexible adapté à la parentalité, soutenir la prise de congés paternité...);
- Proposer des actions portées ensemble pour l'égalité (se mobiliser le 8 mars - journée internationale de lutte pour les droits des femmes en allant aux manifestations et marches organisées ou en proposant des actions en lien avec l'objet social de la structure).

### Le mur qui serre

- Poser un diagnostic des modes de fonctionnement du groupe (outil G);
- Etablir un plan de formation sur le genre;
- Se donner des indicateurs de progrès qui montrent l'évolution de l'impact du genre dans l'institution;
- Utiliser des outils d'intelligence collective qui agissent lorsqu'un stéréotype sexiste est abordé (outil intelligence collective).

### La décoration étouffante

- Définir une procédure claire pour traiter les formes de violence qui existent dans l'institution
- Nommer des personnes de confiance;
- Pratiquer la communication non violente;
- Mettre en place des techniques d'écoute active;
- Veiller à la prise de parole équilibrée des femmes et des hommes dans les réunions (outil J).

### Le ciel: soleil et nuages

- Pratiquer l'horizontalité comme mode de prise de décision;
- Eviter les comportements dominants.



## Remarque

Il existe des lois et réglementations en Belgique, relatives au genre, à la diversité et à la discrimination. L'Institut pour l'Égalité Hommes Femmes en recense certaines pour les entreprises:

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

Le Décret wallon du 9 janvier 2014 est la principale réglementation concernant les ASBL agréées par la Région wallonne.

Il s'agit d'un décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la RW (décret mixité).

Il instaure l'obligation d'une représentation équilibrée (au maximum de deux tiers de membres d'un même sexe) requise pour toutes les ASBL agréées par la Région.

Ce critère basé sur le sexe est vérifié lorsque les ASBL font des demandes d'agrément ou de renouvellement de celui-ci, ou encore dans leurs rapports d'activité.

Lorsqu'une ASBL ne respecte pas cette représentation équilibrée, la Région wallonne suit généralement ces deux pistes:

- L'ASBL dispose d'un an pour se mettre en conformité
- La Région wallonne vérifie ce point lors du renouvellement de l'agrément (qui intervient dans les 2 ans si c'est un premier agrément).

Il peut y avoir une dérogation à la règle si l'organisme privé agréé démontre que l'exercice de son objet social implique ou a pour conséquence la non-mixité. C'est une dérogation temporaire si l'organisme privé agréé démontre l'impossibilité de se conformer à celle-ci, sur la base de données objectives et des dispositions prises en vue d'accroître la participation équilibrée des femmes et des hommes dans son conseil d'administration.

L'agrément de l'organisme est retiré si:

- Il ne respecte pas la règle du décret mixité
- Il n'a pas obtenu de dérogation temporaire.

Voici la liste des organismes privés agréés par la Région wallonne:

- IES (Initiatives d'économie sociale);
- IDESS (Initiatives de développement de l'emploi service de proximité sociale);
- RESSOURCERIES (entreprises de réutilisation);
- AGENCES CONSEIL AGREES EN ECONOMIE SOCIALE.

# Questionnaire sur la gouvernance et l'organisation du groupe

Ce questionnaire, via des questions très concrètes sur les rôles pris par les membres du collectif, permet de s'interroger sur quelles tâches sont visibles et valorisées et s'il existe une répartition genrée des rôles qui pourrait être en défaveur des femmes impliquées dans le projet.

## Objectifs

- Rendre visible le genre dans le projet/l'institution/l'entreprise ;
- S'assurer que le projet peut réussir, notamment en ayant les bonnes personnes au bon endroit et que les relations, rôles et responsabilités soient les plus claires possibles (gouvernance).

## Comment le déployer dans l'organisation ?

Le questionnaire circule lorsque le collectif se forme et que les premières dynamiques se mettent en place.

## Clarification des rôles et du temps investi

1. Est-ce que chaque heure investie dans le projet se vaut ?

---

---

2. Quelles sont tâches les plus visibles et valorisées pour vous ?

---

---

3. Lorsqu'il y a des anniversaires / naissances / maladies dans le collectif, qui met en place des actions de soin (événements, cartes ?)

---

---

4. Qui organise les réunions ? Trouve une salle ? Crée un lien Teams ?

---

---

5. Qui prend les PV des réunions et les transmet ?

---

---

6. Qui anime les réunions ?

---

---

7. Est-ce qu'une personne du collectif est indispensable et si oui, pourquoi?

---

### Politique liée aux conflits et au harcèlement

8. Lorsqu'il y a des conflits, par qui sont-ils pris en charge?

---

9. Existe-il un processus de médiation en cas de problème?

---

---

### Représentation externe du collectif

10. Lors d'interview de la radio/journal/tv, qui y répond?

---

11. Si vous avez des vidéos/photos sur vos réseaux sociaux/site Internet, qui est représenté dessus?

---

### Conciliation vie privée/investissement dans le projet

12. A quelle heure sont organisées les réunions?

---

13. Où sont organisées les réunions?

---

14. Comment cela a-t-il été décidé?

---

---

15. Quel est le taux de participation des femmes et des hommes?

---

16. Lorsque des personnes ne peuvent pas y participer, quelle en est la raison?  
*Le déplacement? Vie professionnelle? Travail associatif ou communautaire?  
Travail domestique? Travail familial?*

---

---

17. Existe-il un système de garde collective / en tournante des enfants?

---

18. L'option de payer collectivement un-e *baby-sitter* est-elle présente?

---

19. Est-ce qu'il est autorisé de venir avec un-e enfant lors d'une réunion par facilité?  
*(Exemple enfants en bas âge / allaitement)*

---

## Composition du Conseil d'Administration

20. Quels sont les genres des personnes qui composent le Conseil d'Administration?

---

21. Quels sont les âges de ces personnes?

---

22. Comment ont été choisies ces personnes?

---

---

23. Quelle est la répartition des rôles des membres du CA?

---

---

Cet outil reprend plusieurs recommandations et conseils pour co-construire et rédiger une charte genre sur laquelle une organisation pourrait s'engager.

## Objectif

Disposer de quelques pistes d'actions pour améliorer l'égalité des genres dans le fonctionnement de sa structure.

## Comment le déployer dans l'organisation ?

L'organisation organise une session de travail collectif pour décider ensemble des actions à entreprendre selon son objet social, son fonctionnement et type de gouvernance ainsi que ses moyens humains et financiers.

## Balises pour mettre en place une charte sur le genre dans une ASBL ou une coopérative

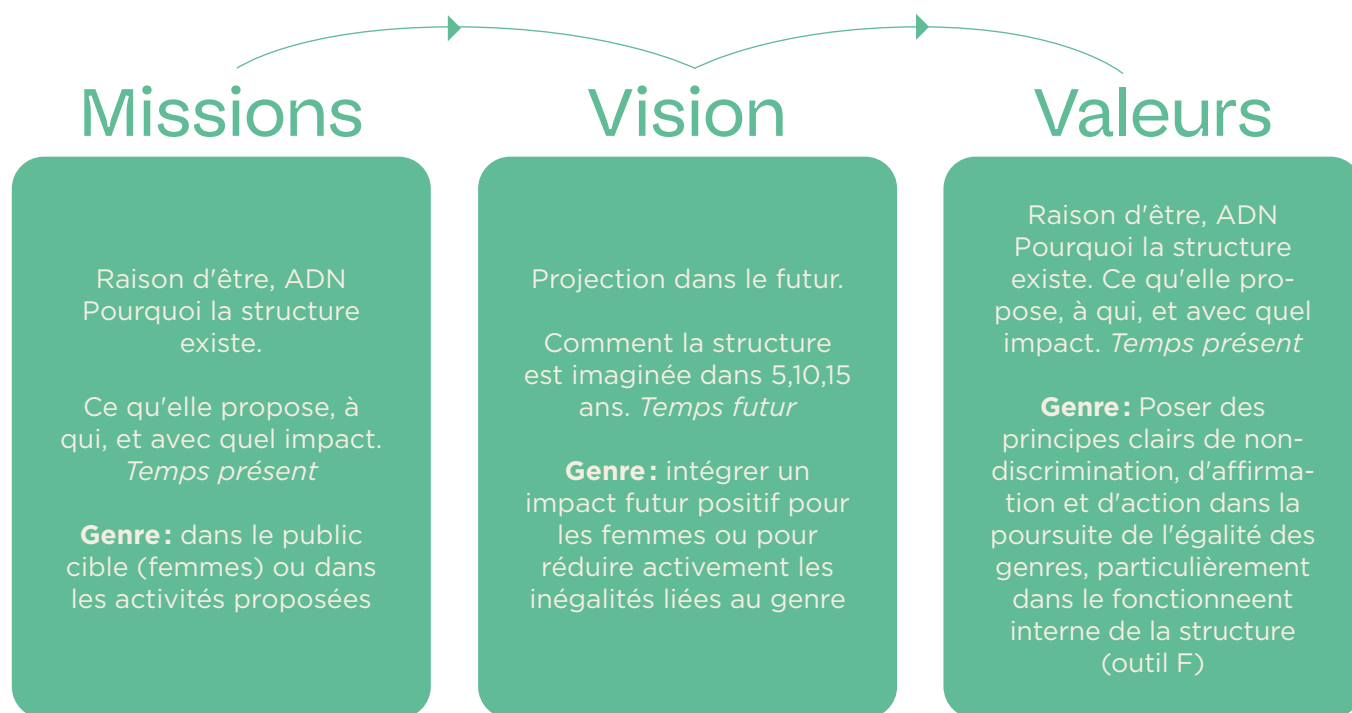
- Il existe deux possibilités, soit de co-construire une charte genre avec les personnes impliquées dans la structure (porteur·euses de projets, membres, collaborateur·ices, bénéficiaires, coopérateur·ices) ou bien d'en ratifier une déjà existante (exemple: celle de 2018 initiée par 5 ONGs, citée dans les ressources intéressantes).
- Dans l'étude «Le genre, angle mort de l'économie sociale, Elodie Dessy (CES ULiège) recommande la co-rédaction d'une charte par " *plusieurs têtes de réseaux en concertation avec des organisations ayant le genre (et la diversité) au coeur de leurs actions (UNIA, IEFH, Le Monde selon les femmes, Vie Féminine, JUMP, Womenpreneur Initiative...)*"<sup>15</sup>»
- Si l'organisation choisit de co-construire une charte à sa propre échelle, celle-ci sera plus en adéquation avec la réalité et les possibilités d'engagement de celle-ci.
- Il est aussi possible que la structure soutienne des projets mis en place par des associations/collectifs féministes, soit en y prenant part, soit en relayant leurs activités et contenus au sein de son réseau.

Commencer par créer une définition du genre et de l'égalité des genres qui soit communément comprise et acceptée par les porteur·euses de projet.

<sup>15</sup> L'autrice cite comme source d'inspiration l'initiative *The Inclusive Panels Charter*

## La mission, la vision et les valeurs

1. Commencer à la base de la structure: les missions, la vision et les valeurs en y intégrant le genre, surtout dans la vision et les valeurs si les missions en sont trop éloignées.



**Sources :** [www.lecoindesentrepreneurs.fr/definir-strategie-mission-vision-valeurs/](http://www.lecoindesentrepreneurs.fr/definir-strategie-mission-vision-valeurs/)

## La répartition des décisions et la gouvernance

2. Respecter les obligations légales de quotas dans les organes de décision et de gouvernance en représentant une présence équilibrée des genres, c'est-à-dire ne pas avoir plus de 2/3 de personnes du même sexe (outil F);
3. Créer des espaces de parole en non-mixité femmes (outil H) pour pouvoir exprimer les possibles frustrations et blocages (s'il y en a) liés à des situations liées au genre des personnes concernées.

## Les ressources humaines

4. Baser la politique de recrutement sur les principes de la diversité et de l'égalité des chances. Cela implique de sélectionner les candidat·e·s en fonction de leurs qualités, quels que soient leur âge, leur genre, leur origine, leurs convictions, leur handicap ou leur nationalité;
5. Féminiser aussi (utiliser le dédoublement du langage inclusif) les noms de postes à responsabilités (outil K);
6. Veiller à l'égalité salariale entre les genres, à l'objectivité dans la négociation des années d'expérience valorisables et aux types de contrat proposés à des femmes et des hommes (temps de travail et durée du contrat). Être attentif·ve à ne pas réserver les CDD/temps partiels aux femmes de la structure;
7. Soutenir les salarié·es parents via la possibilité de prendre un congé parental sans conséquences négatives (réduction des responsabilités, culpabilisation de l'employé·e, transfert de missions), encourager les congé paternité, ne pas discriminer les femmes à leur retour de congé maternité, faire preuve de flexibilité concernant les horaires de travail à concilier avec le travail familial des parents;

8. S'interroger sur l'accès aux avantages extra-légaux (formations, carte entreprise, voiture d'entreprise, matériel informatique) à toutes les personnes de l'organisation, peu importe leur genre;
9. Prévoir des procédures pour lutter contre le harcèlement et les comportements sexistes sur le lieu de travail et pour répondre à d'éventuelles situations. Celles-ci se retrouvent également dans le ROI (outil F).

## La communication

10. Incarner une présence équilibrée des femmes et d'hommes dans la communication externe (interview médias, RSSS, site Internet, événements de réseautage);
11. Favoriser et adopter l'écriture inclusive;
12. Veiller à ne pas véhiculer des représentations stéréotypées entre les hommes et les femmes dans les communications internes et externes.

## Gendermainstreaming et actions spécifiques

13. Se former au concept de gendermainstreaming<sup>16</sup> (l'approche du genre intégrée) et voir comment il peut s'insérer dans tous les domaines de travail de la structure;
14. Développer des actions spécifiques sur l'égalité des genres et le droit des femmes.

## Pour aller plus loin

15. Définir un plan d'action relatif à l'égalité des genres avec un budget dédié à la thématique et une application de mesures de suivi et d'évaluation du plan d'action.

---

<sup>16</sup> Définition du gendermainstreaming: la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques». [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming)

### *La charte genre initiée par des ONG belges en 2018:*

[https://www.acodev.be/sites/default/files/ressources/charte\\_integration\\_genre-def.040718.pdf](https://www.acodev.be/sites/default/files/ressources/charte_integration_genre-def.040718.pdf)

### *Sources:*

<https://doczz.fr/doc/5417321/charte-genre>

<https://www.mondefemmes.org/produit/genre-6-niveaux-pour-comprendre-et-construire-des-strategies/>

# L'importance des espaces temps non-mixtes femmes comme outil transitoire

Les collectifs présents en économie sociale (ASBL et coopératives) qui sont composés d'hommes et de femmes n'échappent pas toujours aux mécanismes propre aux des rapports sociaux de sexe. Cet outil explique comment la mise en place de certains espaces en non-mixité entre femmes peut être pertinente pour pallier ces mécanismes inégalitaires et assurer le bien-être des femmes.

## Objectif

- Visibiliser les rapports de pouvoir, les rôles pris par chacun et chacune dans un collectif;
- Créer un espace bienveillant pour renforcer la confiance en soi des femmes.

## Comment le déployer dans l'organisation

L'organisation connaît l'existence de l'outil et peut y recourir si les femmes présentes en ressentent le besoin.

Tout d'abord, la non-mixité « n'est pas un objectif, mais un outil dont on doit pouvoir se servir quand on en a besoin, un temps à s'accorder »<sup>17</sup>.

En effet, souvent les groupes non-mixtes se constituent de manière temporaire afin de créer ou développer « quelque chose qui répond à une situation problématique, un besoin »<sup>18</sup>.

Cette non-mixité peut répondre à plusieurs besoins et permet notamment :

## Aborder des sujets parfois sensibles en mixité

Parler du ressenti de certains rapports de domination dans un collectif devant les personnes concernées peut s'avérer délicat. Les espaces en non-mixité permettent de témoigner de son vécu et de partager des expériences et sentiments que les femmes ont pu vivre et ressentir lors des moments de réunion ou dans la construction du projet. Par ailleurs, les femmes affirment avoir plus d'espace pour évoquer leur vie familiale dans les collectifs non-mixtes, composés uniquement de femmes.

Ce sont donc aussi des thématiques relevant de la sphère privée qui peuvent être abordées plus sereinement, et celles-ci influencent grandement la capacité des femmes à investir du temps et de l'énergie dans un projet en économie sociale.

## La création et/ou le développement d'un réseau d'entrepreneuses sociales

Un des éléments qui ressort souvent dans les freins structurels à l'entrepreneuriat au féminin est la difficulté d'accéder à un réseau de contacts pertinents. Lors de rencontres en non-mixité, les entrepreneuses sociales disposent d'un espace où il est plus facile de créer du lien et des connexions qui pourront être utiles au développement d'autres projets par la suite.

<sup>17</sup> Fabriquer l'égalité, Manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire, manufacture coopérative, Ouvrage collectif coordonné par Catherine Bodet, Editions l'Atelier, 2019.

<sup>18</sup> Ibid.



## **Développer des stratégies communes de renforcement pour rendre les rapports plus égalitaires en mixité**

Les femmes peuvent mettre en place ensemble des stratégies qui permettent de retourner en mixité plus sereinement et d'ébranler un possible rapport de force qui avait été créé et reproduit « organiquement ». La non-mixité est notamment un outil transitoire pour permettre aux groupes de femmes et de minorités de se renforcer collectivement afin d'être plus amène de se sentir intégrées et sur un pied d'égalité avec les autres.



4

Veiller à une prise de parole équilibrée dans les réunions

# L'intelligence collective comme soutien à la participation des femmes et minorités de genre ?

L'intelligence collective, dans les groupes humains, peut être comprise comme un ensemble d'outils, pratiques et postures qui visent à faire émerger les compétences, connaissances et ressources de chaque personne d'un groupe, pour fonctionner ensemble au service d'un objectif commun.

Une des intentions des pratiques d'intelligence collective - sur laquelle nous nous concentrerons dans cet outil - est de permettre l'expression et l'écoute de chacun·e au sein d'un collectif.

## Objectif

Puisque nous ne sommes pas toutes égales dans notre capacité à nous exprimer en collectif, les pratiques d'intelligence collective s'accompagnent d'outils concrets qui visent à :

- **Équilibrer les prises de parole**, pour écouter tant celles qui auraient des facilités à se saisir de la parole que celles pour qui prendre la parole au sein d'un groupe est un challenge.
- **Mobiliser tous les points de vue**, pour permettre au groupe d'enrichir ses idées et ses propositions au service du projet commun.
- **Valoriser chaque participation**, ne laisser personne de côté, pour faire pleinement groupe ensemble.

## Comment le déployer dans l'organisation ?

Chaque personne du collectif le lit et les moments de réunions sont des endroits privilégiés pour tester les outils qui semblent pertinents pour l'organisation et sa dynamique.

Les outils partagés ci-dessous peuvent selon nous soutenir la participation et l'expression des femmes et minorités de genre au sein des groupes, et donc lutter contre le sexisme. Néanmoins, ils n'ont pas été pensés pour soutenir spécifiquement la participation des femmes et minorités de genre, mais bien celle de toute personne pour qui s'exprimer et être entendue au sein d'un groupe peut - en fonction de différents facteurs, micro et macro politiques - être

un défi. À collectiv-a, nous avons la conviction qu'il est important de porter attention aux questions de sexisme dans les pratiques collectives, sans oublier les questions de racisme, classisme, validisme et autres oppressions existant dans nos sociétés. L'intelligence collective a en effet comme objectif que chacun·e se sente à l'aise et capable de participer pleinement à un moment collectif, peu importe ses privilèges.

<sup>19</sup> Cfr glossaire, dans cet article, par "femmes" collectiv-a entend les personnes qui s'identifient comme femmes.

## Quelques outils soutenant la pleine participation de chacun-e dans l'espace collectif

### Co-construire un cadre collectif

Poser un cadre de fonctionnement en début d'atelier permet de poser les règles du jeu collectif, avant de rentrer dans le vif du sujet. C'est une démarche simple, qui permet d'entendre ce qui est important pour chacun-e dans un groupe, autour de la question "de quoi ai-je besoin pour participer pleinement et sereinement à ce groupe?". Il revient à se demander : comment chacun-e peut participer? comment chacun-e va se sentir à l'aise dans ce groupe pour s'exprimer?

Le cadre peut être co-construit (on entend chaque personne sur ses besoins et on construit quelque chose de commun sur base de ceux-ci), ou le rôle de facilitation/accompagnant-e peut faire une proposition de base autour de quelques invitations-clefs dont, à titre d'exemple : *le fait de ne pas s'interrompre, la liberté pour chacun-e de décider ce qu'il veut partager ou non, l'invitation pour chacun-e à accueillir les propos qui divergent de ses opinions propres sans chercher à les diminuer, ne pas répéter quelque chose qui a déjà été dit par quelqu'un d'autre...* Cette proposition peut être améliorée par le groupe.

Autour des questions de sexisme et autres discriminations, on peut aussi ajouter dans le cadre :

- une invitation à l'**auto-check** en invitant chacun-e à se demander "ai-je un accès facile à la parole en groupe? Est-ce que je m'exprime beaucoup et est-ce confortable pour moi?". Si oui, inviter à être attentif.ve à ne pas systématiquement prendre la parole en premier, ni à la monopoliser trop longtemps, à laisser des temps de silence et voir si d'autres veulent parler. Et à l'inverse, si la réponse est non, inviter à nommer au groupe ce qui peut aider la personne à s'exprimer et à oser prendre la parole.
- l'**outil "aïe/oups"** : quand un propos touchant au sexisme ou à une autre discrimination émerge dans un groupe, et qu'une ou plusieurs personnes sont heurtées par celui-ci, cette pratique propose de dire "aïe" (qui signifie que quelque chose qui vient d'être dit me touche et potentiellement m'empêche de continuer à participer pleinement à l'échange), et que la/les personnes émettrices du propos oppressif puissent répondre "oups" (qui signifie désolée, j'entends que mon propos n'a pas été bien reçu, était déplacé), sans ouvrir une explication ou un débat sur le moment. Cela permet que chacun-e puisse continuer à participer, que le groupe continue à aller vers son objectif, et que, si cela est pertinent, un moment d'explication puisse avoir lieu ensuite entre les personnes concernées.

### Langage neutre ou inclusif

#### Tour des pronoms

Le mégenrage (être appelé-e par un pronom qui ne correspond pas au genre auquel on s'identifie, exemple : "il" au lieu de "elle") est une forme de discrimination courante qui touche les personnes trans, et qui peut facilement se produire au sein d'un groupe. En tant qu'externe au groupe ou dans un groupe d'inconnu-es, on ne peut pas présupposer du genre des personnes en se basant uniquement sur leur expression de genre. Dans l'intention de laisser les personnes s'auto-identifier, et de genrer correctement chaque personne du groupe, un tour des pronoms en début d'atelier permet de savoir qui souhaite utiliser quel(s) pronom(s).

#### Ecriture et parole inclusive

Comme à l'écrit, parler de façon inclusive permet que chacun-e se sente inclu-e et concerné-e dans l'atelier, et permet de lutter contre l'invisibilisation générale des femmes.

Cela peut prendre plusieurs formes :

- Nommer le féminin & le masculin (chacun et chacune, bonjour à toutes et à tous, participantes et participants...) et/ou le neutre ("...et ceux qui ne se reconnaissent dans aucune de ces catégories", ou "bonjour à toustes")
- Utiliser des noms neutres (épiciènes) ou mixtes, qu'ils soient existants dans le langage français depuis longtemps (personne, parent, individu...) ou inventés/nouveaux (facilitateurice, éducateurice, iel, toustes, ceux...)
- Dans un groupe à majorité de femmes, utiliser parfois ou tout le temps le féminin (à valider avec le groupe)
- Alternier les règles de majorités à l'oral (varier entre le masculin, le féminin et le neutre, peu importe la composition du groupe. (voir outil K)

## Méthodes de gestion de la parole

Comment gérer concrètement la répartition de la parole dans un groupe? Voici quelques outils permettant de réguler:

- **l'accès à la parole**: qui se saisit avec plus de facilité de la parole, qui parle le plus souvent, et en premier;
- **le temps de parole**: la répartition du temps de parole entre les participant·es, la durée des interventions;
- **les interruptions de parole**: qui est coupé, interrompu, ou à l'inverse entendu jusqu'au bout de son propos.

De façon générale, ces outils renforcent l'écoute mutuelle dans un groupe.

- **Tour de cercle / cercle de parole**  
*Donner la parole à chacun·e à tour de rôle.*

C'est une méthode simple mais puissante, qui requiert et génère une vraie qualité d'écoute dans un groupe. Elle peut se faire avec un temps de parole soit libre, soit égalitaire pour tout le monde. Si une personne ne veut pas s'exprimer, elle peut le signifier quand son tour est venu, mais elle a au moins la garantie que la parole lui sera donnée.

- **Bâton/balle de parole**  
*Utiliser un objet symbolisant le respect de la parole de chacun·e - chaque membre du groupe ne peut s'exprimer que quand il a le bâton en main, et tant qu'il est en sa possession, il ne peut pas être interrompu.*

Cet outil peut s'utiliser en tour de cercle (pour signifier que j'ai terminé de parler, je donne le bâton à mon/ma voisin·e), ou dans ce que l'on appelle "la parole au centre" (chaque participant remet l'objet au centre quand il a fini de parler, et une autre personne va le chercher). On peut également prendre le bâton de parole et rester en silence.

- **Les doigts autogérés**  
*Créer une sorte de liste de passage autogérée.*

Chaque personne indique avec ses doigts, visibles par toutes, s'il est 1er, 2ème, 3ème à parler. Quand le 1er a parlé, le n°2 devient 1, le n°3 devient 2, etc. Si mon propos tombe à l'eau parce que quelqu'un a dit la même chose, je retire mon numéro. Cette méthode oblige le groupe à regarder tout le monde avant d'indiquer son numéro et à prendre conscience de qui veut s'exprimer. Elle implique que chacun·e qui souhaite parler garde bien ses doigts visibles jusqu'à ce que ce soit son tour de parler.

Méthode utile pour un groupe fonctionnant sans facilitation, ou quand le/la facilitateur·rice doit faire autre chose en même temps (écrire...).

- **Outils pour limiter le temps**

Dans certains contextes (temps limité, grand groupe, personnes très loquaces...), il peut être intéressant de limiter le temps de parole de chacun·e. On peut utiliser un sablier, un chronomètre (visible ou non des participant·es), indiquer à la personne qu'il lui reste 1 minute, etc. Tout le monde n'est évidemment pas obligé de remplir tout son temps de parole, mais cela garantit que personne ne monopolise la parole ce qui limite le temps disponible pour les autres et peut aller jusqu'à taire la parole de certaines personnes.

- **Temps de silence avant de donner la parole/ après une consigne**

Tout le monde n'a pas le même rythme pour formuler sa pensée et la rendre partageable. Il peut être utile de proposer quelques minutes de silence et de réflexion avant d'ouvrir un temps de parole, permettant à celles qui en ont besoin d'écrire leurs idées, ou juste de les clarifier en elles-mêmes.

- **Temps de silence au milieu d'une discussion:**  
*Inviter le groupe à un petit moment de silence au milieu d'une discussion.*

Cela peut aussi permettre que certaines paroles se libèrent, parce qu'elles trouvent l'espace de pouvoir s'exprimer.

### – Popcorn

*Parole libre et spontanée, qui veut parler parle.*

Bien que cette méthode soit pertinente dans certains cas (et très courante), elle est la moins cadrée, et donc celle qui donne le plus de place à nos réflexes habituels. Si mon tour de parole n'est pas garanti, je dois saisir la parole, ce qui peut m'empêcher de parler si je suis moins à l'aise avec cela, et ce qui génère aussi moins d'écoute dans le groupe.

En pop-corn, le rôle de facilitation peut aider à la participation de toustes, en étant vigilant·e à qui sont les personnes qui s'expriment et si la parole tourne vraiment.

Demander de lever la main quand on veut parler évite que les membres du groupe ne s'interrompent pour prendre la parole.

### – le Cercle Samoan / Bocal / Fishbowl

*Un cercle de 4-5 chaises est installé au milieu d'un grand cercle. Une chaise du petit cercle doit toujours rester vide, et la discussion n'a lieu qu'au centre (le cercle extérieur écoute et ne peut pas prendre la parole). Chacun·e va au centre s'il et quand il le veut. Si quelqu'un·e vient s'asseoir sur la chaise vide, une autre personne du cercle intérieur doit se lever et partir.*

Cette méthode a l'avantage et l'inconvénient de visibiliser les personnes qui s'expriment. Elle peut donc être plus challengeante pour les plus timides, mais permet aussi au groupe de se rendre compte de qui parle.

Consignes adaptées : comme dans le cadre, nous attirons l'attention juste avant de lancer le cercle, sur le fait que les personnes qui ont un accès plus facile à la parole fassent attention à laisser de la place aux autres, et que celles pour qui se lever et parler au centre est un challenge osent le tenter, même si c'est pour rester en silence au centre.

## Autres dispositifs favorisant la participation de chaque personne dans le groupe :

### – Créer des petits groupes

Plus un groupe est petit, plus la parole peut sortir facilement, notamment pour que certaines personnes s'expriment davantage dans ces espaces. Proposer aussi des moments de réflexion personnelle peut aider ceux qui ont besoin de moments seul·es pour intégrer ou élaborer leur pensée.

### – Varier les supports et les dispositifs

Varier entre des supports visuels, des moments de discussion orale, des moments d'écriture, etcetera.

### – Clarifier et informer

L'information est le premier niveau de participation. Si je n'ai pas reçu les informations nécessaires, si je ne comprends pas ce qui est dit, je ne peux pas participer pleinement, je n'ai pas les mêmes ressources que le reste du groupe. Avant d'ouvrir un débat, de prendre une décision, ou de demander l'avis du groupe, ouvrez un temps de clarification et d'information : de quoi va-t-on parler ? qu'y a-t-il à partager comme information là-dessus ? qui détient quelles informations et devrait les partager au reste du groupe ?

## Prise de responsabilité et rôles à porter

Au cours d'un atelier, des "petits rôles" peuvent parfois être portés par des membres du groupe. Certaines de ces prises de responsabilités peuvent influencer la pleine participation au groupe. Ceux qui prennent note, qui font attention à l'ambiance de la réunion, qui gèrent l'approvisionnement en boissons et grignotages, qui accueillent les nouvelles arrivantes en cours de route, qui facilitent la réunion, participent peut-être un peu moins pleinement que les autres. Surtout si elles s'en chargent tout le temps, voire qu'elles cumulent plusieurs de ces tâches. De nos observations, ces rôles sont très fréquemment portés par des femmes et, dans une logique d'inclusivité et de partage des responsabilités et des charges mentales, auraient intérêt à être également appropriés par des hommes.

Ces derniers se portent plus fréquemment volontaires pour présenter les comptes-rendus des discussions des sous-groupes par exemple, pour initier la parole au milieu d'un *fishbowl*, pour présenter un point spécifique, ou pour travailler sur une proposition à soumettre au reste du groupe. Ici aussi, l'invitation est que des femmes puissent s'appropriier ces rôles et initiatives, en encourageant celles qui auraient à la fois envie et peur d'y aller à oser tenter, parce que l'aisance viendra en faisant.





# 5

Communiquer  
de manière inclusive

# B.a.ba du langage inclusif et de la communication non-sexiste pour les documents et messages qui sortent de l'institution

Cet outil donne les bases pour utiliser l'écriture inclusive et éviter certaines représentations sexistes qui peuvent être transmises via la communication de l'organisation.

## Objectifs

- Tester les différentes manières de faire du langage inclusif pour l'intégrer peu à peu de manière créative dans l'organisation ;
- Se questionner sur les représentations et les images données par l'organisation.

## Comment le déployer dans l'organisation ?

Les responsables de communication ainsi que les membres de l'organisation peuvent lire l'outil et se tourner vers le guide cité ci-après (p51) si des questions plus techniques surgissent.

## Pourquoi changer notre façon de parler ou d'écrire ?

En réalité, l'écriture inclusive pourrait aussi s'appeler la démasculinisation de la langue française ou bien la communication non-sexiste. Le genre qui domine dans une langue est totalement lié à notre manière de penser car « il existe une interdépendance entre la langue, parlée ou écrite et la pensée »<sup>20</sup>. La langue française a été masculinisée autour du 18<sup>ème</sup> siècle par les grammairiens, ce qui s'est accompagné de l'interdiction de l'accès à de nombreuses professions pour les femmes (le terme autrice est apparu au 16<sup>ème</sup> siècle lors de l'invention de l'imprimerie puis vu comme incorrect dans la deuxième moitié

du 17<sup>ème</sup> siècle). La fameuse règle dite neutre « le masculin l'emporte sur le féminin » se basait en fait sur l'idée que « le sexe le plus noble devait primer »<sup>21</sup>.

Enfin, le chercheur Philippe Monneret exprime que : « *Le français inclusif n'est pas une police de la langue, mais une liberté de parole* »<sup>22</sup>. Il n'est donc nullement question d'imposer une manière d'écrire ou de penser, mais d'adapter notre langage à nos valeurs d'inclusion, telles que promues par l'économie sociale.

<sup>20</sup> Catherine Bodet, Fabriquer l'égalité, manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire, manufacture coopérative, les éditions de l'atelier, 2019

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Ibid.



Pour rédiger cet outil, nous nous sommes grandement inspirées de l'ouvrage de la Fédération des Centres Pluralistes de Planning Familial (FCPPF) « *La communication non-sexiste, sans que le ciel ne me tombe sur la tête* » Guide pratique et réflexif autour d'un langage non-sexiste, Fédération des Centres Pluralistes de Planning Familial, 2016, réalisé avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Cet outil sert à poser quelques bases pour guider les personnes souhaitant s'interroger et tester plusieurs formes d'écriture inclusive.

## 1. Dans le vocabulaire utilisé

### – Privilégier des termes épïcènes<sup>23</sup>

Le terme épïcène se définit comme “mot invariable en termes de genre”. Ce sont donc des mots qui s'emploient tant au masculin qu'au féminin sans changer de forme. On peut également les mettre au féminin sans que cela ne change le terme. Voici quelques exemples :

- Une responsable
- La bourgmestre
- Madame la Ministre
- Cette artiste

Dans ce cas, il faut accorder les déterminants, adjectifs et participes :

- La Première Ministre.

Ces termes épïcènes peuvent également être utilisés sans besoin de genrer leurs pronoms :

- L'enfant plutôt que le garçon ou la fille
- Les spécialistes plutôt que les experts et les expertes

Parfois, les noms de collectif ou de fonction permettent également des termes épïcènes :

- Le personnel ou l'équipe plutôt que les employé-es
- Les collègues
- Le public plutôt que les spectateur-ices
- Les gens ou les personnes plutôt que les hommes et les femmes

### – Éviter les expressions sexistes

La langue française véhicule parfois des stéréotypes de genre qui ancrent les rôles et comportements attendus des femmes et des hommes. Ceux-ci sont peu à peu supprimés du Code civil ou des usages et remplacés par des termes moins sexistes. Quelques exemples :

- Femme de ménage → travailleur·euse ou employé·e domestique
- En bon père de famille → en personne prudente et raisonnable
- Le panier de la ménagère → le panier des ménages
- Les hommes d'affaires → les hommes et les femmes d'affaires
- Les hommes de lettres → Les écrivains et écrivaines

### – Sortir du schéma de concevoir le terme « Homme » comme un mot générique

Lorsque le terme homme est utilisé avec une majuscule, il fait référence à l'espèce humaine. Cette tournure est aussi androcentrique et peut être excluante pour les femmes.

Voici plusieurs autres substantifs qui sont génériques et non-sexistes :

- L'humain, l'être humain
- L'humanité
- L'espèce humaine
- Les individus
- Les personnes
- Les gens

Il sera donc plus neutre d'utiliser la formulation Droits humains par rapport aux Droits de l'homme.

<sup>23</sup> « Mots invariables en terme de genre »

## 2. Citer toutes les personnes

### — Via le dédoublement des mots

- Ils et elles
- Bonjour à tous et à toutes
- Les coopératrices et les coopérateurs

Cette méthode est très égalitaire en terme de visibilité mais peut alourdir un texte. Concernant l'ordre des genres utilisés, il est intéressant d'alterner selon les phrases afin de ne discriminer personne.

### — Via les formes tronquées

#### La ponctuation via le point médian

- Les coopérateur·ices ou coopérateur·rices
- Les employé·es
- Les porteur·euses ou porteur·euses de projet

Il est possible d'ajouter un point médian avant le pluriel ou de dédoubler le r comme dans la phrase précédente. Notre conseil serait de simplifier au maximum l'écriture et la lecture et de n'en mettre qu'un point médian ainsi qu'un r, comme dans les utilisateur·ices.

L'avantage du point médian est qu'il n'interrompt pas la lecture et n'allonge pas trop la phrase. Par contre, il est parfois considéré comme illisible et peut provoquer des bugs sur les sites internet pour les lecteurs automatiques des personnes malvoyantes. Enfin, sur certains claviers, il est difficile d'ajouter un raccourci vers la touche. Cependant, il est de plus en plus utilisé, ce qui contribue à normaliser sa pratique et à habituer les lecteur·ices. En réalité, plus il sera utilisé et plus il sera lisible.

#### La ponctuation via un point simple (variante du point médian)

- Les coopérateur.ices
- Les employé.es
- Les porteur.euses de projet

Il est plus facile à utiliser que le point médian mais moins visuel/esthétique.

## 3. Vers de nouvelles logiques

### Le féminin générique

Parfois, lors d'une réunion ou d'un événement où les femmes sont majoritaires, certaines personnes vont faire le choix d'utiliser le féminin pluriel pour s'adresser à l'ensemble du groupe. C'est une option qui peut être pertinente pour poser un regard et un choix stratégique de sensibilisation à la communication non-sexiste. En effet, il n'est pas rare d'être dans un groupe de femmes où un seul homme est présent, et d'entendre «tous» ou bien «les gars» pour s'adresser à l'ensemble des femmes et de l'homme. Utiliser le féminin générique en présence d'une minorité d'hommes permet de visibiliser le phénomène.

Exemples :

- Les conférencières – lors d'un colloque féministe où la majorité des intervenant·es sont des femmes
- Mesdames
- Bonjour à toutes

**Attention :** Parfois, le féminin générique a été utilisé par des personnalités politiques, notamment pendant la période du COVID-19, où les locuteur·ices s'exprimaient en remerciant «les infirmières». De la même manière, ces mêmes locuteur·ices remerciaient les «médecins» et les «pompiers». Ces exemples permettent de visibiliser la répartition des métiers, mais ils peuvent parfois renforcer les stéréotypes. De la même manière, on entendra souvent dire «la directrice d'école» mais «Madame le Directeur commercial».

### L'accord de proximité

Il s'agit d'accorder les adjectifs et les participes passés au nom le plus proche dans la phrase :

Exemples :

- Les garçons et les filles sont gentilles
- Leur fille et leur fils sont grands

Cette règle peut paraître surprenante aujourd'hui, mais elle était appliquée par l'Académie française jusqu'au 18<sup>e</sup> siècle, et s'appliquait aussi aux verbes, participes présents et pronoms.

Cette règle est un message fort à passer pour sortir du dogme de «le masculin l'emporte sur le féminin». Par contre, elle «ne correspond pas à l'usage dit correct du français contemporain»<sup>23</sup>.

<sup>24</sup> Phrase reprise dans le guide cité en page 1

## Obligations légales

Dans la communauté européenne, il est obligatoire de faire mentionner H/F/X dans les offres d'emplois à l'heure actuelle.

Le Décret sur l'inclusivité de la langue adoptée en 2022 par le conseil de la langue, énonce que toute organisation subsidiée par la Fédération Wallonie Bruxelles doit utiliser l'écriture inclusive.

## Communication et représentations non-sexistes

Dans les canaux de communication du projet/de la structure, il est intéressant de nuancer et varier les représentations des femmes et des hommes, en y incluant des groupes cibles répondant aux critères de diversité, à savoir :

- « Les personnes de nationalité et/ou d'origine étrangère.
- Les personnes en situation de handicap.
- Les jeunes (moins de 26 ans).
- Les personnes expérimentées (plus de 45 ans).
- Les personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché du travail ou de l'entreprise/organisme.
- Les personnes sans CESS c'est-à-dire qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou document reconnu comme équivalent supérieur à l'enseignement secondaire inférieur. »<sup>25</sup>

De plus, il est recommandé d'éviter la constante et inconsciente association des femmes à des tons de couleur rosés ou pastels, mais aussi à des métiers traditionnellement féminins ou encore à la sphère domestique. Inversement, il est pertinent d'associer des représentations d'hommes à des métiers traditionnellement féminins et à la sphère domestique.

Dans le cas de communication digitale, les communications sur les réseaux sociaux ou via les newsletters pourraient parfois être faites au féminin puis au masculin, en alternant les deux genres.

## Pour aller plus loin :

Enfin, lorsqu'un doute surgit, voici un dictionnaire de l'écriture inclusive facile d'utilisation :

<https://eninclusif.fr/>

Et une typothèque de typographes non binaires :

<https://typotheque.genderfluid.space/>  
*Règles de grammaire neutre et inclusive, Divergenres, 2021, Québec.*

<sup>25</sup> <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/la-diversite-c-est-quoi/#:-:text=5%20crit%C3%A8res%20%C2%AB%20raciaux%20%C2%BB%203A%20pr%C3%A9tendue.L'orientation%20sexuelle>

# Glossaire

## Sexe

Est déterminé par un ensemble d'attributs biologiques retrouvés chez les humains et les animaux. On l'associe principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques, par exemple les chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et la fonction hormonale, ainsi que l'anatomie de l'appareil génital. (...) Il existe une multitude de possibilités concernant le sexe biologique à la naissance, notamment chez les personnes intersexe.<sup>26</sup>

## Genre

Est déterminé par les rôles, les comportements, les expressions et les identités construites socialement pour les filles, les femmes, les garçons, les hommes et les personnes de diverses identités de genre. Il influence la perception qu'ont les gens d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir, ainsi que la répartition du pouvoir et des ressources dans la société. (...) <sup>27</sup>

## Identité de genre

Ressenti interne du genre d'un individu, indépendamment de son genre assigné, du regard de la société, de son apparence et de son expression de genre.<sup>28</sup>

## Femme ou homme

Personnes s'identifiant comme telles.

## Cisgenre

Personne en adéquation avec le genre qui lui a été assigné à la naissance en fonction de ses organes génitaux. Une personne cis n'est pas trans.

## Expression de genre

L'expression de genre est la manière dont une personne exprime ouvertement son genre (apparence, choix vestimentaire, coiffure, langage corporel...). L'expression de genre peut être différente de l'identité de genre, que cela soit recherché ou non. Elle ne suffit pas à déterminer le genre d'une personne.

## Minorité de genre

Un groupe social dont l'identité de genre diffère de la majorité du reste de la société (à l'inverse des personnes cisgenre).

## Personne non binaire

Personne qui n'est ni exclusivement un homme, ni exclusivement une femme. Cela peut être une combinaison (simultanée ou alternée) de genres, une absence (agenre), ou un genre autre. (...)

## Personne transgenre

Une personne dont le genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

## LGBTQIA+

Lesbienne, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersexe, Asexuel-le. Le « + » indique la non-exhaustivité de l'acronyme, incluant toute identité de genre ou orientation marginalisée.

## Androcentrisme

L'androcentrisme (du grec andro-, homme, mâle) est un mode de pensée, conscient ou non, consistant à envisager le monde uniquement ou en majeure partie du point de vue des êtres humains de sexe masculin.<sup>29</sup>

<sup>26</sup> Instituts de recherche en santé du Canada  
Définition de sexe et de genre, 2015.

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Lexique du site wikitrans, utilisé pour les définitions de cisgenre, personne non binaire et LGBTQIA+. plusieurs définitions.

<sup>29</sup> <https://www.encyclopedie.fr/definition/Androcentrisme>



# Conclusion

Nous espérons que suite à la lecture et à l'utilisation de ce guide, vous vous sentez plus outillé-e pour intégrer le genre dans votre organisation et qu'il aura soulevé des débats porteurs de sens entre les membres de votre collectif ou avec vos collègues. Le projet soutenu par la Région wallonne intitulé « Les femmes dans l'économie et l'entrepreneuriat social(e) » dans lequel s'inscrit ce guide d'outils vise à sensibiliser les acteurs de l'entrepreneuriat social aux biais de genre que véhiculent leurs métiers, dans le but de les aider à développer une approche genre dans leurs pratiques en y intégrant une méthodologie d'analyse et de transformation sociale visant l'égalité entre les genres.

Les différents angles proposés permettent une approche globale des notions de genre, que ce soit à travers l'organisation et la gouvernance d'une structure, de la prise d'engagements forts dans une charte genre, dans un ROI ou des statuts, mais aussi à travers une communication inclusive et des outils d'intelligence collective pour animer des réunions qui soit plus justes pour toutes les personnes y participant.

Il est important de noter que l'égalité des genres est aussi une manière de repenser la société et la façon dont les relations humaines fonctionnent, pour instaurer un système plus juste, pour toutes et tous.

L'économie classique reproduit et cristallise plusieurs formes d'inégalités, entre les détenteur-ices de capital et les travailleur-euses, entre les hommes et les femmes, entre les personnes de différentes origines ethniques, et enfin, entre les classes sociales.

L'économie sociale prône une rémunération du capital qui soit limitée et souhaite valoriser le facteur travail à sa juste valeur. A travers cette remise en question du système économique dominant, c'est tout un champ des possibles et d'expérimentations qui s'ouvrent pour favoriser l'égalité entre toutes les personnes qui font partie de l'économie sociale.

L'égalité entre les genres s'inscrit pleinement dans cette volonté marquée de transformation sociale à travers le développement d'un nouveau système économique, composé d'entreprises sociales qui sont inclusives et porteuses de changement.

Il est donc primordial que l'économie sociale s'empare de l'égalité entre les personnes et qu'elle montre une exemplarité. Il est important de ne pas désolidariser la mission sociétale de l'entreprise de son propre fonctionnement<sup>36</sup>.

Pour toute question ou remarque, sentez-vous les bienvenus pour contacter Crédal via l'adresse [accompagnement@credal.be](mailto:accompagnement@credal.be)

<sup>36</sup> Introduction. Les organisations d'ESS: un espace d'émancipation pour les femmes? Florence Degavre, Magalie Saussey, Cahiers du CIRTES #10, Décembre 2017





Ce kit d'outils genre est composé d'une douzaine d'outils à destination des structures d'accompagnement de projets, des ASBL, des coopératives et de tous les acteurs de l'économie sociale, afin d'encourager et de guider l'intégration de cette thématique dans leurs pratiques.

En effet, lorsqu'une structure décide de se pencher sur la question du genre, il n'est pas toujours facile de savoir par où commencer. Ces outils se veulent donc très pratico-pratiques pour représenter un panorama de pistes d'actions à mettre en place pour favoriser et encourager l'égalité des genres dans son organisation.

Ces actions proposent des bases pour une communication non-sexiste, des idées pour collecter des données genrées, en passant par l'utilisation de l'intelligence collective, tout en se questionnant sur les rôles et les responsabilités de chacun-e des membres de l'organisation en fonction de leur genre.

