



**À discriminations différentes,
actions spécifiques**

(2011)



fps

Françoise Claude
Secrétariat général des FPS
02/515.04.01

francoise.claude@mutsoc.be

Les discriminations sont légion dans notre société : finalement, il n’y a qu’une petite catégorie de personnes qui, en tant que groupe, ne sont victimes d’aucune discrimination identifiable : les hommes Blancs, Belges, en bonne santé, en possession d’un diplôme, issus d’un milieu familial relativement aisé, hétérosexuels et âgés approximativement de 30 à 60 ans. Tous les autres, les jeunes, les vieux et les vieilles, les handicapé-es, les Noir-es, les Arabes, les pauvres, les étranger-es, les homosexuel-les sont d’une manière ou d’une autre discriminé-es. Les femmes aussi, bien sûr. Quant à elles, si elles appartiennent à ces dernières catégories, elles sont doublement discriminées (ou même plus, si elles cumulent !). Tandis que celles qui sont Blanches, Belges, en bonne santé, diplômées etc. (voir plus haut) sont discriminées du simple fait d’être des femmes, leurs autres caractéristiques les rangeant plutôt du côté des dominants. Malgré cette grande variété de discriminations et de situations personnelles, on constate une tendance de plus en plus présente à l’amalgame, et par là même à une simplification réductrice des solutions qu’on tente – et parfois qu’on feint – d’y apporter : vantons la « diversité », et tous les problèmes seront résolus ! Au moins nous aurons bonne conscience... Mais cela a-t-il du sens ? Et les femmes, ont-elles à y gagner ?

Nous avons déjà, en 2008, réglé le sort de la notion de diversité et de la vogue qu’elle entraîne dans un texte intitulé « L’égalité est-elle soluble dans la diversité ? »¹ Nous y soulignons la profonde mutation dans les pensées qu’impliquerait l’abandon de la lutte pour l’égalité en faveur de celle pour la diversité. Ne fût-ce, parmi bien d’autres arguments, que parce que la diversité divise, alors que l’égalité unit : entre personnes discriminées on peut se rassembler autour de la revendication de l’égalité, et en sortir tous gagnants. Alors que la notion de diversité nous oblige à nous définir par ce qui nous sépare, nous différencie, et donc à entrer en concurrence avec les autres « faibles »...

Dans cet article-ci, nous nous attacherons plus précisément à la situation spécifique des femmes et aux conséquences que peuvent avoir pour elles cet amalgame entre les différentes formes de discriminations, et ce choix simplificateur de la diversité comme panacée. Tout cela, bien sûr, sans nier l’importance de l’égalité en général ni ménager notre soutien à toutes les autres luttes !

¹ <http://www.femmesprevoyantes.be/outils-publication/etudes/egalite-hommes-femmes/Pages/egalitesolubledansladiversite.aspx>

Une discrimination très multiforme

Les femmes, cela commence à se savoir, ont un taux de pauvreté supérieur à celui des hommes, une durée de chômage plus élevée, des salaires rabotés, des pensions inférieures et un taux de recours au CPAS plus fréquent. Cette pauvreté entraîne des conséquences lourdes, par exemple en matière d'accès au logement et aux soins de santé. À côté et en plus de ces réalités socio-économiques, la famille est elle aussi source de discrimination pour les femmes : ainsi, par exemple, en cas de séparation du couple, et alors qu'elles ont mis leur carrière en veilleuse durant la vie commune, de nombreuses femmes se retrouvent seules en charge de l'éducation des enfants (y compris financièrement pour beaucoup d'entre elles). Tous ces éléments, familiaux, économiques et sociaux s'agencent entre eux en une sorte de cercle vicieux qui explique ces différences statistiques entre les hommes et les femmes.

Plus que d'autres, ces inégalités de sexe ont donc de **multiples facettes et de multiples causes**, ce qui les rend difficiles à combattre. Pour le dire familièrement, on ne sait par quel bout les prendre : il faudrait travailler sur tous les fronts à la fois. Car une des particularités de ces inégalités par rapport aux autres, c'est qu'elles touchent absolument tous les domaines de la vie, des plus immatériels : le sentiment d'insécurité en rue, la culpabilisation de ne pas être une bonne mère, de ne pas être assez mince... – jusqu'aux plus concrets : les tâches ménagères si mal partagées, le salaire, le temps de travail et les allocations sociales réduits à la portion congrue...

C'est pourquoi la politique d'égalité des sexes ne peut pas se contenter d'actions ponctuelles, qui promouvraient telle ou telle femme, mais doit se manifester dans tous les domaines : une politique de l'emploi, une politique du logement, une politique de congés, une politique communale, une politique de lutte contre la pauvreté, une politique de mobilité etc. doivent toutes être analysées, avant leur adoption et au moment de leur évaluation, selon une grille de genre, c'est-à-dire en relavant les impacts différents qu'elles auront, ont et ont eus sur les femmes et sur les hommes. C'est cela qu'on entend par l'expression, assez moche disons-le, de « mainstreaming de genre ».

La diversité peut-elle être majoritaire ?

Ce n'est pas seulement pour cela que la volonté de « mettre dans le même sac » tous les groupes discriminés pose des questions particulières quand il s'agit des femmes. Une raison qui peut sembler anecdotique au premier regard mais qui en réalité exprime un véritable mépris sous-jacent, est que les femmes représentent **plus de la moitié de la population**, et ne

devraient donc jamais être considérées comme relevant de la diversité. Inclure le public-cible des femmes dans les plans « diversité » n'a pas plus de sens que si on y incluait les hommes en tant qu'hommes. Cette pratique exprime clairement qu'on considère le masculin comme la norme de l'humanité et le féminin comme une variante. Puisqu'aujourd'hui on s'autorise les expressions moches, signalons que ce phénomène est appelé « l'androcentrisme » ; dans cette optique, un être humain, c'est un homme (andros en grec). Une femme est en quelque sorte « un cas à part » de l'humanité. Malgré leur nombre, c'est donc comme si on oubliait que les femmes représentent l'humanité de façon tout aussi légitime que les hommes. L'expression « les droits de l'Homme », là où l'on devrait dire les droits humains, est très révélatrice de cet état d'esprit. Et l'alibi plutôt faiblard de la majuscule ne suffit pas à convaincre du contraire.

Au risque de les oublier

Au-delà de ces critiques de fond, plusieurs autres spécificités du groupe « femmes » risquent d'entraîner (et entraînent souvent) leur mise sur le côté, voire leur exclusion des actions « diversité » :

- les discriminations envers les femmes sont généralement **plus méconnues, voire inconscientes**. Elles sont nettement moins reconnues par les acteurs sociaux. Qui n'a jamais entendu que le féminisme n'avait plus de raison d'être, que l'égalité des sexes était maintenant acquise ? Y compris par des gens qui se battent par ailleurs contre le racisme ou les stéréotypes frappant les personnes handicapées ? Quand ces mêmes gens doivent partager un budget commun entre différentes luttes, il ne faut donc pas s'étonner si les projets « femmes » sont moins nombreux et moins dotés que les autres. Le budget qui leur sera consacré peut même se révéler ridicule si on le rapporte au nombre de personnes concernées. Les comparaisons chiffrées ont parfois du bon.
- même quand elles sont perçues, ces discriminations ne suscitent pas toujours l'indignation qu'elles méritent. Aujourd'hui encore, beaucoup les considèrent comme **normales, voire « naturelles »**. Il en va ainsi par exemple de la façon très inégalitaire dont se répartissent travail gratuit et travail rémunéré entre les hommes et les femmes : les hommes travaillent plus pour de l'argent, les femmes travaillent plus gratuitement. Beaucoup ne perçoivent pas vraiment l'utilité de remettre cela en question, ou même ne le souhaitent pas. Quand ils seront à la manœuvre pour mettre sur pied des projets « diversité », leur imagination ne les portera certainement pas dans cette direction.

- Du fait même de cet aveuglement, de cette tolérance pour les discriminations de sexe, il sera souvent plus ardu, plus aventureux, ou même plus périlleux de mettre en place des projets destinés à les combattre. Ces projets demanderont **plus de courage et de capacité d'innovation**, car ils emporteront moins l'adhésion du groupe, de l'entreprise, de l'organisme concerné. Travailler à l'égalité des sexes se révèle encore beaucoup moins consensuel que la promotion de personnes handicapées ou issues de « minorités visibles », contre laquelle il est rare que des voix, même très conservatrices, osent s'élever.
- Du fait même de la multiplicité des formes que prend l'inégalité hommes/femmes, un projet qui voudrait la combattre implique **des changements plus profonds** : il est plus facile de prévoir des postes de travail adapté, qui ne remettent pas en question le partage du pouvoir et le fonctionnement général d'un organisme, que de promouvoir des femmes qui par ailleurs ont un mode de vie plus exigeant à cause de leurs responsabilités familiales. Si un projet est mis en place dans une entreprise pour que des femmes accèdent à des postes de pouvoir, il faudra aussi gérer les susceptibilités et le traditionalisme de leurs collègues.
- **Tous les lieux de vie, y compris la famille, peuvent se révéler discriminants pour les femmes** et leur transmettre des messages les présentant comme inférieures dès le plus jeune âge. De telle sorte qu'elles-mêmes, plus que tout autre groupe discriminé, adhèrent aux rôles peu valorisés que la société leur réserve. À tel point que les femmes elles-mêmes, pour correspondre à ces rôles profondément intériorisés, peuvent en arriver à prendre des positions qui vont à l'encontre de l'égalité et à l'encontre de leurs propres intérêts. Il n'en va pas ainsi des autres formes groupes discriminés. Cette spécificité donne incontestablement à la lutte pour l'égalité des sexes une tonalité différente de toutes les autres.
- Enfin, et peut-être surtout, il y a des femmes dans tous les autres groupes : il y a des femmes handicapées, des femmes homosexuelles, des femmes d'origine étrangère... Si on ne tient pas compte de leur spécificité de femmes, c'est **une double, une triple discrimination** qu'elles devront subir. Femme, Noire, peu scolarisée : quelle chance a-t-elle de trouver un emploi ? Et dans un projet « diversité », où allez-vous la caser ? Bénéficiera-t-elle triplement d'un projet « diversité », comme il serait normal ?

Au contraire, certaines actions ont même pour effet mécanique d'accroître les discriminations de sexe : ainsi, si on met sur pied un projet destiné à améliorer

l'accès à l'emploi des personnes handicapées, mais sans tenir compte du genre, ce sont majoritairement les hommes handicapés qui en bénéficieront. Pour les mêmes raisons que les travailleurs valides : parce que leur diplôme les rend plus « employables », parce que les employeurs préfèrent engager des hommes, parce qu'eux-mêmes ont plus confiance en eux... les raisons sont multiples. L'argent investi dans le projet va donc servir plus aux hommes qu'aux femmes ; corrigeant les inégalités valides/non valides, on va du même coup creuser les inégalités de sexe.

Ce phénomène est très visible dans les statistiques de l'AWIPH : tant les dispositifs d'aide à l'emploi dans les entreprises « ordinaires »² que dans les entreprises de travail adapté³ profitent très majoritairement aux hommes (**dans une proportion de 70%/30%**). L'AWIPH a une action générale qu'il faut saluer en matière d'aide à l'emploi. Mais tant qu'elle n'accordera pas d'attention à ce phénomène et ne se donnera pas pour priorité que femmes et hommes bénéficient à égalité de ses budgets, elle renforcera les discriminations de sexe en voulant combattre les discriminations liées au handicap.

En résumé et pour conclure, la lutte contre les discriminations qui frappent les femmes en tant que femmes a tout à perdre à être amalgamée avec les autres luttes. Si on ne la combat que comme cela, la domination masculine a de beaux jours devant elle.

² AWIPH, *L'intégration des personnes handicapées dans les entreprises « ordinaires », rapport relatif à l'année 2009.*

³ AWIPH, *Analyse sociale des entreprises de travail adapté, exercice 2009.*