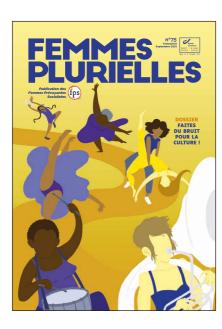


Nous sommes quelques-unes, et de plus en plus nombreuses, à contribuer à la réalisation de ce magazine. Y sont répertoriés : nos questionnements, nos positions féministes, nos coups de poing, nos envies de changement, nos luttes, nos chutes et nos victoires.

### LE FEMMES PLURIELLES

Vous souhaitez le recevoir gratuitement chez vous ?







Rien n'est plus simple! Faites-en la demande: par mail: femmes.plurielles@solidaris.be ou par tel: 02 / 515.04.01

Des remarques ?
Des suggestions ?
Des coups de gueule ou
Des mots d'amour ?

Écrivez-nous sur :
femmes.plurielles@solidaris.be
ou envoyez-nous tout ça
à l'adresse suivante :

Femmes Prévoyantes Socialistes (Femmes Plurielles), 1-2 place Saint Jean 1000 Bruxelles

#### **EDITO**

2022 marquera indéniablement l'histoire de notre Mouvement. Nous soufflerons fièrement les bougies de notre 100ème anniversaire. L'occasion de revenir, tout au long de l'année, sur les combats du passé et d'aujourd'hui au travers de notre magazine et de nos activités de terrain.

Nous entamons cette année par un dossier Femmes Plurielles consacré aux discriminations de genre dans le domaine du travail.

Plafond de verre, temps partiels, carrière interrompue, ségrégation horizontale... de leur entrée en fonction à la pension, l'emploi des femmes relève, encore trop souvent, d'un véritable parcours de combattantes.

Face à ces obstacles, le monde politique et la patronat doivent tendre des perches et créer des ponts pour offrir à toutes les femmes un accès égalitaire et inclusif à l'emploi.

#### SOMMAIRE

#### **DOSSIER**

On décortique Écart salarial : la partie visible

de l'immense iceberg

Le télétravail est-il profitable

à tou·te·s?

8
Avis d'expert·e·s
Les femmes en situation
de handicap en ETA:
loin d'être une évidence

Sur le terrain
Centre d'Insertion Socio
Professionnelle : l'exemple de
Retravailler-Liège

« On est beaucoup, rapporte beaucoup, mais, nous, on n'a rien! »

Un truc en + Quelques ressources pour aller plus loin

Les FPS, déjà 100 ans de militance. Partie 1 : 1922 - 1947

Réforme des pensions : un pas de plus vers la privatisation ?

Travailler moins pour vivre mieux : un projet de société solidaire et égalitaire

Actu Solsoc
Chauffeur routier:
un métier d'hommes?

ous.

Evras et vous Violences sexistes et sexuelles au travail : état des lieux et perspectives

#### HORS DOSSIER

26

Les cyber-violences sexistes : prolongement d'une société misogyne en ligne

Les sans-papiers s'invitent au Parlement fédéral

Le point Culture'elle
3 films de 20211 qui
mettent les femmes à l'honneur

29

Mots cachés

Coordination générale : Elise Voillot

Rédaction permanente : Anissa D'Ortenzio, Alice Gaspar, Stéphanie Jassogne, Laudine Lahaye, Eloïse Malcourant, Margot Foubert, Eléonore Stultjens, Florence

Vierendeel et Elise Voillot

Remerciements : comité de relecture et rédactrices teurs bénévoles

Administration : Florine Flament, Amélie Zucca et Isabelle Colback Concept et mise en page : www.dirk.studio

Couverture : Morgane Roglianti - www.morgane-roglianti.fr/

BD : Zoé Borbé

Editrice responsable : Noémie Van Er

Nous utilisons l'écriture inclusive dans l'ensemble de nos publications afin de lutter contre le sexisme de la langue française. FAM asbl - RPM Bruxelles

Numéro d'entreprise : 0418 827 588

# Écart salarial: la partie visible de l'immense iceberg

· Joachim Wathelet · Chargé d'études et de projets FPS ·

En Belgique, le taux d'activité des femmes sur le marché de l'emploi était de 64,4 % en 2021 alors qu'il s'élevait à 73,6 % pour les hommes¹. Cela signifie qu'environ deux tiers des femmes en âge de travailler (20-65 ans) avaient un emploi en 2021. Comment expliquer un tel écart? Panorama des différents obstacles affrontés par les femmes sur le marché du travail.

Alors que les femmes ont toujours travaillé, la participation de celles-ci au marché du travail rémunéré n'a pas toujours été valorisée socialement ni souhaitée politiquement. En effet, sous le poids du patriarcat et des mouvements sociaux, le rôle assigné aux femmes par la société se réduisait au travail de reproduction : enfanter, éduquer, faire le ménage, faire à manger...

Même si le combat pour le droit à l'emploi est porté par le mouvement féministe depuis les années 1840, il faudra attendre les années 1960 pour que l'on constate une augmentation de la participation des femmes dans le monde professionnel.

Aujourd'hui, des décennies après cette arrivée massive sur le marché de l'emploi, quel·le·s sont les obstacles et discriminations que les femmes y subissent? Dans quelle mesure la structure du marché du travail est-elle encore imprégnée d'injonctions genrées?

#### «Aux hommes le bois et les métaux, aux femmes les tissus»?

Tout droit sorti d'une autre époque, ce vieil adage sexiste nous fait bondir aujourd'hui. Si celui-ci nous paraît choquant à la lecture, pouvons-nous affirmer que la réalité de la division du travail est radicalement différente aujourd'hui?

Malheureusement, nous sommes forcé-e-s de constater que le marché du travail reste construit sur une forte ségrégation horizontale. Autrement dit, certains métiers sont occupés très majoritairement par les femmes et d'autres par les hommes.

D'une certaine manière, la participation des femmes au marché du travail s'est réalisée, en partie, par l'intégration progressive des rôles de genre dans le marché du travail. Sans surprise, les femmes se retrouvent surreprésentées dans le secteur du care (aide-soignante, infirmière, accompagnatrice à la mobilité, titres-services...) et de l'éducation. Aujourd'hui encore, nos savoirs ainsi que nos compétences sont sexuées. Ainsi, 99 % des sages-femmes, 93,2 % des secrétaires et 84,4 % des institutrices-teurs primaires sont des femmes alors que les métiers de technicien-ne-s, d'ingénieur-e-s civil-e-s ou encore de conductrices-teurs d'autobus et de tramway sont à plus de 83 % occupés par des hommes<sup>2</sup>.

#### Vous avez dit plafond de verre?

À cette ségrégation horizontale s'ajoute une ségrégation verticale : le plafond de verre! À travers ce concept, on exprime le fait que les femmes auront plus de difficultés que les hommes à obtenir un poste à responsabilités et mieux rémunéré.

En effet, «en 2012, les femmes ne représentaient que 12,7 % des membres des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse et 7,1 % des entreprises non cotées »<sup>3</sup>. Cependant, grâce «à l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas dans les entreprises cotées, le taux de présence de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 est passé à 26,8 % en 2017 »<sup>4</sup>.

Plus étonnant encore, elles n'étaient que «11,6 % des directrices-teurs générales-aux des services publics fédéraux et 23 % des membres des autorités académiques, ce qui contraste fortement avec le pourcentage de femmes dans ces deux domaines »5.

#### Temps partiel: la triple peine

Une grande partie des travailleuses occupe des emplois à temps partiel. Elles seraient 43,5 % à travailler à temps partiel contre les femmes se retrouvent bien souvent contraintes d'exercer à temps partiel, car les secteurs fortement féminisés sont également ceux où ce type d'emploi est plus fréquemment proposé

11 % d'hommes<sup>6</sup>. De manière générale, on constate que 78 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes<sup>7</sup>.

Il est important de noter que la très grande majorité des femmes ne travaille pas à temps partiel par choix. Seuls 10 % des temps partiels sont librement choisis par les femmes, 50 % des temps partiels sont contraints et 27 % seraient des temps partiels «de compromis»<sup>8</sup>.

En effet, les femmes se retrouvent bien souvent contraintes d'exercer à temps partiel, car les secteurs fortement féminisés sont également ceux où ce type d'emploi est plus fréquemment proposé et où les conditions de travail ne permettent pas non plus de le faire en temps plein (charges émotionnelles importantes, pénibilité physique,...). De plus, ce sont majoritairement les femmes qui acceptent de réduire leur temps de travail. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 45 % des femmes disent le faire pour assurer la combinaison avec leur vie de famille<sup>9</sup>.

Travailler à temps partiel est l'une des raisons expliquant l'écart salarial entre les hommes et les femmes et les grandes difficultés qu'ont les femmes à briser le plafond de verre. En

effet, la plupart des postes à responsabilités sont aujourd'hui des emplois à temps plein. Les temps partiels imposés aux femmes sont une triple peine : faible rémunération, renforcement du plafond de verre et renforcement des stéréotypes de genre. Ainsi, l'assignation aux rôles de genre emprisonne les femmes dans une division sexuée des tâches domestiques et du marché de l'emploi où les femmes sont contraintes de travailler à temps partiel avec de faibles rémunérations et d'en plus assumer la charge du care<sup>10</sup> dans la sphère familiale. Cette répartition inégalitaire et sexiste réduit leur capacité à obtenir des postes à responsabilités et essentialise le rôle des femmes en les cloisonnant à leur rôle de reproduction sociale.

#### Travail gratuit: le hold-up

En guise de conclusion, comment ne pas évoquer les centaines d'heures de travail gratuites que les femmes exercent quotidiennement?

Du fait de l'écart salarial d'environ 9 %11 (à travail égal), les femmes travaillent gratuitement pendant presque 10 % de leur temps de travail. Ceci est sans compter les 11 heures en moyenne par semaine que les femmes consacrent de plus que les hommes aux tâches de soin, d'éducation et domestiques12. Si l'on additionne les heures de travail prestées gratuitement par les femmes du monde entier, le rapport d'Oxfam évalue le total qui leur serait dû à 10.800 milliers de milliards de dollars par an13.

Derrière l'ampleur du travail gratuit et de l'écart salarial se cache en fait un système inégalitaire et sexiste où les femmes sont contraintes de travailler dans des secteurs mal rémunérés et à temps partiel tout en continuant d'assumer les tâches liées à la reproduction sociale. Ce vieux monde se meurt petit à petit sous les coups des mouvements féministes qui s'organisent pour rebattre les cartes vers une société plus égalitaire et émancipatrice.

- 1. STATBEL : chiffres emploi et chômage.
- 2. STATBEL : les professions en Belgique, Les professions en Belgique | Statbel (fgov.be).
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, Situation en Belgique, https://bit. ly/3nRBOwA.
- 4. Ibid.
- 5. *Ibid*.
- 6. PASTEEL Michel, «L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique Rapport 2021», Analyse de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2021,

https://bit.lv/3tUCuu4.

https://bit.ly/3tUCuu4.

- 7. EUROSTAT, Statistiques sur l'emploi, https://bit.ly/3FWz1NZ
- 8. VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, «La réduction du temps de travail», Courrier hebdomadaire du CRISP, 2013/26-27 (n° 2191-2192), https://bit.ly/3KDt2kv.
- PASTEEL Michel, «L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique...» op. cit.
- 10. Le care recouvre à la fois l'attention portée aux besoins des autres, mais aussi l'action de prendre en charge une personne qui n'est pas en mesure de répondre à ses besoins de manière autonome.
- **11.** *Ibid.*
- 12. OXFAM INTERNATIONAL, Not all gaps are created equal: the true value of care work, https://bit.ly/3KOQLhZ.
- 13. CARDELLI Rébécca et O'DORCHAI Síle, «Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie Photographie statistique. Cahier 2 : Le genre et l'emploi du temps en Wallonie», Rapport de I'IWEPS, 2017, https://bit.ly/3IzTWI3.

## Le télétravail est-il profitable à tou·te·s?

· Laudine Lahaye · Chargée d'études FPS ·

La crise du Covid-19 a soudainement plongé une partie de la population en télétravail intensif. Cette situation a accentué une série d'inégalités femmeshommes, sur quatre plans au moins. Par la compilation de statistiques et de témoignages d'enquêtes, nous avons documenté ces tendances, dont voici un

#### L'articulation vie privée-vie professionnelle

Selon l'enquête française «Coconel »1, les femmes ont eu moins de possibilités de s'isoler pour se concentrer : 25 % d'entre elles ont disposé d'un espace personnel pour télétravailler contre 39 % des hommes. Installées à la table de la cuisine ou du salon, à proximité des enfants, elles ont été plus souvent interrompues dans leur travail.

Face à l'augmentation des tâches ménagères et de soin due à la présence accrue au sein des foyers, 30 % des femmes belges sondées ont déclaré avoir eu des difficultés à combiner emploi et charges familiales contre 18 % des hommes. Sans surprises, elles sont aussi plus nombreuses (41 %) à indiquer la fatigue comme difficulté rencontrée pendant le confinement, contre 31 % des hommes<sup>2</sup>. Les témoignages postés sur la page Instagram T'as pensé à?, dédiée à la charge mentale, n'ont pas faibli depuis le début de la pandémie, bien au contraire!

#### Les équipements

Le télétravail massif en période de Covid-19 a été instauré dans un contexte préexistant de sous- et mal-équipement d'une partie de la population belge. Avoir une connexion internet ne signifie pas pour autant que celle-ci ait le débit suffisant pour supporter des vidéoconférences ou des applications de travail en ligne. Dans certaines zones des provinces de Luxembourg, Namur, Liège ou du Hainaut, la couverture en haut débit (au moins 30 mégabits par seconde) n'est pas accessible pour 50 % des ménages.

Les compétences numériques sont également déterminantes pour pouvoir télétravailler. Selon le baromètre 2020 de l'in-

clusion numérique, «des tâches opérationnelles de base, comme copier et déplacer des fichiers ou utiliser un traitement de texte, ne sont pas maîtrisées par 6 personnes sur 10 en Belgique. Lorsqu'il s'agit de tâches plus spécifiques, comme l'utilisation de logiciels de présentation (ex.: Powerpoint) ou de traitement de photos et vidéos, seul un tiers des Belges environ sont capables de les utiliser »3. Ainsi, la vulnérabilité face à l'utilisation des technologies numériques4 est bien plus répandue que l'on ne pourrait le croire!

#### Les cyberviolences à l'égard des travailleuses

Au Royaume-Uni, un cabinet d'avocat·e·s spécialistes en droit du travail a démontré que le sexisme dans la sphère professionnelle n'a pas été freiné par la virtualisation du travail. Plus de 35 % des femmes sondées ont été sollicitées par leur direction pour porter du maquillage ou s'habiller de façon plus sexy pendant les vidéoconférences5.

Du fait de l'isolement des télétravailleuses eurs, les situations de harcèlement moral ou sexuel peuvent être encore plus complexes à détecter et gérer. Sans ressources ni soutien de la part des collègues, de la hiérarchie et/ou des représentant·e·s syndicales·aux, le bien-être et la santé mentale des victimes en seront encore plus affecté·e·s.

#### L'invisibilisation des femmes

D'après une étude menée au sein du monde universitaire, les employées sont 10 % de plus à déclarer avoir des difficultés à faire entendre leur voix par rapport à leurs collègues masculins6. Ces difficultés s'accroissent avec le caractère virtuel des réunions. Cela s'explique en partie par l'impossibilité de verbale (gestes de la main, regards, etc.) pendant les réunions à distance.

Par ailleurs, dans la presse francophone, des femmes témoignent de leurs craintes quant à l'impact de cette baisse de visibilité/productivité sur leur carrière. Elles craignent de devoir (sur)compenser tôt ou tard le travail non-effectué, d'être l'objet de jugement et moqueries de la part des collègues ou de recevoir moins de projets stimulants.

L'angle thématique de cet article ne doit pas faire oublier la nécessité de se pencher également sur les catégories professionnelles où le télétravail n'est pas possible. Pensons par exemple aux travailleuses-eurs des secteurs du care ou aux travailleuses eurs du secteur culturel. Les conditions de travail de ces personnes doivent également être prises en compte d'un point de vue politique et militant. C'est l'ensemble du monde du travail qui doit évoluer vers plus de https://bit.ly/3KDOCHy. protection, d'équipements, d'inclusion et d'égalité!

pouvoir s'appuyer sur les signes de la communication non- Cet article s'inspire de l'analyse FPS de Laudine Lahaye «Analyse 2021 — Femmes et télétravail en période de Covid-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel?», disponible en ligne : https://bit.ly/3tUesiv.

- 11, «Logement, travail, voisinage, et conditions de vie : ce que le confinement a changé nour les Français » 2020 https://bit.lv/3rNdcuY
- 2. CHARLES Julien et DESGUIN Sam uel (dir.). « Aux confins Travail et fover à l'heure iuillet 2020. https://bit.lv/3nRgiB3.
- 3. BROTCORNE Périne et MARIËN Ilse, Baromètre de l'inclusion par la Fondation Roi Baudouin, juin 2020, https://bit.lv/35jMQt5.
- Pour découvrir notre étude sur la vulnérabilité numérique : https://bit.lv/3LgC3iN
- 5. SLATER GORDON LAWYERS, Bosses tell women to be 'sexier' on video meetings. 23 juillet 2020, https://bit.ly/3FTCEE3.
- 6. DUPONT Kevin « Du sexisme aussi en télétravail » Moustique 19 décembre 2020



# Les femmes en situation de handicap en ETA: loin d'être une évidence

- Maï Paulus Chargée d'études et de projets ASPH •
- Manon Cools Chargée de communication et d'éducation permanente ASPH •

Les Entreprises de Travail Adapté (ETA) permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer un emploi digne, rémunéré et dans des secteurs d'activité variés. Si les places disponibles sont inférieures à la demande, on y observe également un pourcentage de femmes engagées très faible. Focus.

En Belgique, parmi toutes les personnes en situation de handicap âgées de 15 à 64 ans¹, seules 24 % ont un emploi, tous secteurs confondus. Même s'il existe peu de données sur le taux d'emploi des femmes en situation de handicap, nous savons que 62 % d'entre elles travaillent en temps partiel lorsque celles-ci trouvent un emploi (contre 18 % des hommes en situation de handicap). Dans le secteur plus particulier des Entreprises de Travail Adapté (ETA), les chiffres officiels nous indiquent que la disparité entre les hommes et les femmes est conséquente : 30 % de femmes travaillent dans les ETA wallonnes et 35 % de femmes dans les ETA bruxelloises.

#### Un chiffre qui trouve sa source dès la petite enfance

Les facteurs socio-économiques sont déterminants dès le parcours scolaire. La population qui fréquente les ETA varie aussi en fonction des éléments socio-économiques. Par ailleurs, les critères d'entrée en ETA sont notamment constitués du degré d'étude ou d'expériences professionnelles passées. Bon nombre d'ETA engagent du personnel pour de la manutention, des tâches catégorisées comme «masculines» et qui correspondent davantage à des parcours de vie où il y a un maigre parcours scolaire, alors que les femmes poursuivent davantage leurs études que les hommes, ce qui les exclut de facto des ETA. Enfin, les ETA ont été créées dans les années 60 (bien que d'autres structures de ce type existaient antérieurement), se concentrant à l'époque sur les métiers dits «masculins»... Une situation qui n'a que trop peu évolué depuis.

En outre, au sein de leur environnement familial, les femmes en situation de handicap sont jugées sur leurs

choix de vie. Ainsi, certaines familles préfèrent les femmes en situation de handicap « à la maison ». D'autres personnes donnent des conseils censés être « bienveillants » aux femmes en situation de handicap, mais qui revêtent pourtant un aspect bien validiste : « il vaut mieux que tu ne travailles pas », « c'est trop dangereux pour toi, on doit te protéger », « tu dois déjà t'occuper de ta maison/ de tes parents, ta situation est bien comme ça ». Les aspirations des femmes en situation de handicap sont donc gommées, tout comme leur droit à s'autodéterminer, quel que soit le handicap rencontré. La faible proportion de femmes en ETA est donc bien le fruit d'une société validiste et sexiste.

#### Et conforté par les ETA?

La survie du modèle socio-économique des ETA relève d'un jeu d'équilibriste : les enjeux économiques (compétitivité accrue, concurrence, diminution des subventions, automatisation), sociaux (diversité des handicaps, professionnalisation, etc.) et éthiques (maintien de postes de travail en pure perte pour préserver l'emploi en cas de handicap lourd, «tri» des handicaps en fonction des postes de travail) se croisent en permanence. Ainsi, les enjeux économiques étant souvent plus importants à la survie des ETA que les questions de diversité, la personne en situation de handicap a donc tendance à être appréhendée comme « une entité uniforme asexuée »2 dans certaines ETA - Quelques exemples : « J'engage en fonction des besoins de l'entreprise et certains jobs ne conviennent pas aux femmes », « Nous n'avons pas de poste qui pourrait convenir à une fille. Et puis ce serait très difficile pour une fille de s'intégrer dans un groupe de garçons ».



Par ailleurs, toutes les ETA ne sont pas réticentes à engager des femmes, mais elles attendent que celles-ci se présentent spontanément, sans mettre en place des actions spécifiques ni un environnement sécurisé et favorable pour les inciter à postuler. Il s'agit bien d'un système qui entretient une vision stéréotypée des femmes en situation de handicap et qui ne favorise pas la prise de décision et leur autonomie dans le monde du travail.

#### Emploi ordinaire ou ETA... Même combat?

La nature de l'activité de l'ETA impacte fortement le taux d'engagement de femmes : dans une activité de repassage, il y a 100 % de femmes. Dans une activité autour de palettes en bois, il y a 30 % de femmes et 70 % d'hommes... un taux similaire à une entreprise de ce secteur dans le circuit économique dit «classique». La question dépasse donc les ETA et met en évidence la ségrégation qui est encore bien présente entre les métiers au sein de notre société, rappelant les enjeux d'éducation genrée dès la naissance, de choix des études, de choix de carrière, de la politique RH, etc. Pourtant, les ETA qui ont opté pour une gestion consciente de la diversité et qui ont mis

en place les moyens requis en tirent une plus-value évidente : richesse des échanges interhumains, plus grand pool de talents, plus de flexibilité, plus de créativité, degré d'interaction avec le contexte socio-économique plus élevé. Dans ce type de culture d'entreprise, l'impact bénéfique de la bonne atmosphère sur la productivité et les résultats se fait sentir immédiatement. Ajoutons aussi l'enjeu d'une meilleure inclusion sociale et de la non-discrimination. Malheureusement, la proportion d'ETA y portant une attention particulière était assez réduite par rapport à l'ensemble des organisations visitées. Les femmes en situation de handicap souffrent, toujours aujourd'hui, d'une double peine.

Cet article s'inspire de l'étude ASPH «Les entreprises de travail adapté : un secteur en constante tension» disponible en ligne : https://bit.ly/3rcwERO.

- STATBEL, Les personnes handicapées travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel
   décembre 2019, https://bit.ly/3I2wQtv.
- 2. BEAUPAIN Gitte et BELLEFLAMME Charlotte, Le défi du genre pour les Entreprises de Travail Adapté et les Centres de Formation Professionnelle, Co-édition de la Fondation Roi Baudoin, AWIPH et PHARE, 2011, p. 45.

# Centre d'Insertion Socio Professionnelle: l'exemple de Retravailler-Liège

Stéphanie Jassogne • Chargée de communication FPS •

Les Centres d'Insertion Socio Professionnelle (CISP) des FPS proposent différentes formations ainsi qu'un accompagnement des personnes sans emploi pour (ré)intégrer le monde du travail et se réorienter professionnellement. Les FPS ont créé trois CISP : Déclic emploi à Tournai, Structure dans la région du Centre et Soignies et Retravailler à Liège.

Le Centre liégeois Retravailler est un projet né il y a 29 ans, ce fut l'un des premiers centres agréés par la Région wallonne. Il est né du constat de l'augmentation du chômage, de la nécessité d'évoluer à tout âge et de choisir son emploi.

Nous avons rencontré la nouvelle coordinatrice du CISP Retravailler-Liège, Isabelle Vriamont, pour lui poser quelques questions.

#### En quelques mots, pouvez-vous nous décrire les fonctions d'un CISP et les publics auxquels il s'adresse?

Les CISP assurent la formation de personnes de plus de 18 ans généralement éloignées de l'emploi, en recourant à une pédagogie spécifique, pour permettre à ces personnes d'acquérir des compétences générales et techniques tout en bénéficiant d'un accompagnement psycho-social.

Les filières de formations proposées visent l'un ou l'autre des objectifs suivants : l'orientation professionnelle, la formation de base et la formation professionnalisante. Les formations organisées couvrent notamment les domaines suivants : alphabétisation, remise à niveau, développement personnel, bâtiment, horeca, métiers verts, services à la personne, secrétariat et commerce.

#### Quels sont les objectifs principaux du CISP Retravailler-Liège?

Par ses actions, Retravailler défend le droit pour toutes et tous à un travail ainsi que la diversification des choix professionnels des femmes et des hommes. Notre ASBL accompagne la prise de décision et le changement en donnant les moyens à chacun·e de décider du meilleur ajustement selon ses compétences et ses aspirations en fonction de la réalité du marché de l'emploi. L'expertise de Retravailler-Liège se situe notamment dans la réalisation de bilans de compétences pour les travailleurs et travailleuses avec ou sans emploi.

Retravailler est né en 1993 au sein des FPS de Liège. Cette origine a placé d'emblée l'association au croisement des différentes influences qui ont fondé son identité, l'imprégnant de valeurs qui restent les balises de toutes ses actions, à savoir :

· L'éducation permanente et l'égalité des chances auxquelles le





mouvement des FPS souscrit, et qui nous permettent de garder le cap de nos objectifs de citoyenneté active et responsable pour toutes et tous.

- · L'action mutualiste de Solidaris qui nous attache à une structure défenderesse de la Sécurité sociale et de la santé de chacun·e au sens le plus large du terme.
- Depuis septembre 2007, Retravailler-Liège est aussi agréé par la Région wallonne en tant qu'agence d'outplacement<sup>1</sup>, ce service s'appelle Job Amplitude.

Les valeurs phares que nous mettons un point d'honneur à incarner dans toutes nos activités sont la solidarité, l'émancipation et le féminisme.

#### En tant que mouvement féministe, les FPS s'intéressent au parcours professionnel des femmes. Selon votre expérience, les femmes rencontrent-elles des difficultés à avoir recours aux formations et au monde du travail?

À sa création, Retravailler accueillait un public exclusivement féminin. Depuis 2001, nous nous adressons à un public mixte. Cependant, nous pouvons affirmer qu'une majorité de femmes nous sollicitent, notamment pour la formation de base en bureautique, mais aussi pour les modules d'orientation comprenant de la remise à niveau en français. Le parcours professionnel de ces femmes reste complexe et semé d'embûches. Prenons un exemple concret :

Aïcha est mariée et a 4 enfants en bas âge. Elle a obtenu un master en logistique dans son pays d'origine, non reconnu en Belgique, et a une expérience de 5 ans dans une multinationale. Elle nous contacte pour une (ré)orientation professionnelle. Son bilan de compétences confirme que la logistique reste son domaine de prédilection. Sans équivalence de diplôme, nous l'orientons vers une formation qualifiante dans ce secteur d'activité. Malgré son parcours, elle se voit refuser une entrée en formation pour cause de, je cite: «métier trop lourd pour une femme»! Victime de violences conjugales à répétition, elle finit par quitter son mari. Aïcha élève maintenant seule ses enfants, elle souhaite et a besoin de travailler. Dans l'urgence, elle décide de faire une formation de technicienne de surface. Elle devra la recommencer 2 fois, car «trop souvent absente» selon le centre de formation. Suite à cette formation et à sa volonté, elle décroche un emploi. Depuis 2 ans, son employeur, bien que tout à fait satisfait de son travail et reconnaissant son assiduité, refuse de lui accorder un temps plein par «peur» qu'elle ne puisse assumer si l'un des enfants tombe malade.

il n'y a pas de

En matière de

pas de mauvais

genre »2.

Loin d'être un cliché, ce type de situation fait malheureusement

#### En 2003, vous avez réalisé un guide intitulé «Stéré/O» pour dénoncer les stéréotypes de genre dans le milieu du travail. Où en est l'ASBL aujourd'hui face à ce combat?

En 2022, si nous partons du postulat que les métiers et les compétences n'ont pas de sexe, force est de constater que sur le terrain les stéréotypes et les clichés sont encore bien ancrés dans notre société patriarcale et que, même si les choses bougent (trop lentement), il est impératif de continuer à militer et à se battre pour enrayer cette machine infernale.

Retravailler lutte pour l'égalité des chances et des droits entre les femmes et les hommes, la déségrégation professionnelle, l'intégration du genre dans les politiques et la mixité de tous les rôles sociaux.

Retravailler-Liège Rue Édouard Remouchamps, 2 - 4020 Liège 04/341 24 24 info@retravailler-liege.be www.retravailler-liege.be

- Secrétaire régionale des FPS de Liège

partie du quotidien de femmes qui s'adressent à Retravailler.

# «On est beaucoup, rapporte beaucoup, mais, nous, on n'a rien!»

· Aude Wéry · Chargée de communication FPS Liège ·

En Belgique, plus d'un million de familles utilise les services d'une aideménagère via des titres-services. Le système des titres-services a été instauré en Belgique en 2004. Aujourd'hui, le secteur est l'un des plus conséguents, avec quelque 150.000 employé·e·s.

souvent, de faire un petit bout de vie avec elles et eux, de les voir grandir, évoluer. Si vous avez vu le documentaire Au bonheur des dames? réalisé en 2018 par Gaëlle Hardy et Agnès Lejeune, alors son visage ne vous est pas inconnu. Elle fait en effet partie des huit femmes, employées dans le secteur des Titres-Services, qui y ont pris la parole pour aborder leur quotidien de « femme de ménage » et témoigner de cette réalité qui est la leur, comme les problèmes de santé liés à la profession, le manque de reconnaissance, l'importance du relationnel avec le client, la précarité de l'emploi... Vous l'avez peut-être également croisée en manif' ou lors d'une conférence-débat, car en tant que déléguée aide-ménagère, elle ne manque jamais une occasion de prendre la parole pour défendre son métier et faire en sorte que chacun·e puisse l'exercer dans les meilleures conditions possibles. Alors on a eu envie de la rencontrer pour lui poser quelques questions...

À ce jour, 98 % des personnes travaillant sous le régime des titres-services sont des femmes. On reste dans une représentation très genrée du métier...

On commence à voir quelques hommes, mais cela reste très rare. Ce qui s'explique aussi par le fait que, dans ce milieu, ce sont eux qui subissent des discriminations de la part des employeuses eurs. Dans l'inconscient collectif, le ménage reste cantonné aux femmes, même professionnatoujours les femmes qui vont nous indiquer le travail qu'il Avant, on recevait des appels de « détresse » vers le 20,

Marie-Virginie Brimbois aime son métier. Oh oui beau- y a à faire. C'est d'ailleurs toujours assez déroutant de coup. Parce qu'il lui permet de rencontrer des gens et, réaliser que ce sont des femmes qui font appel à d'autres femmes pour se libérer du temps pour elles...

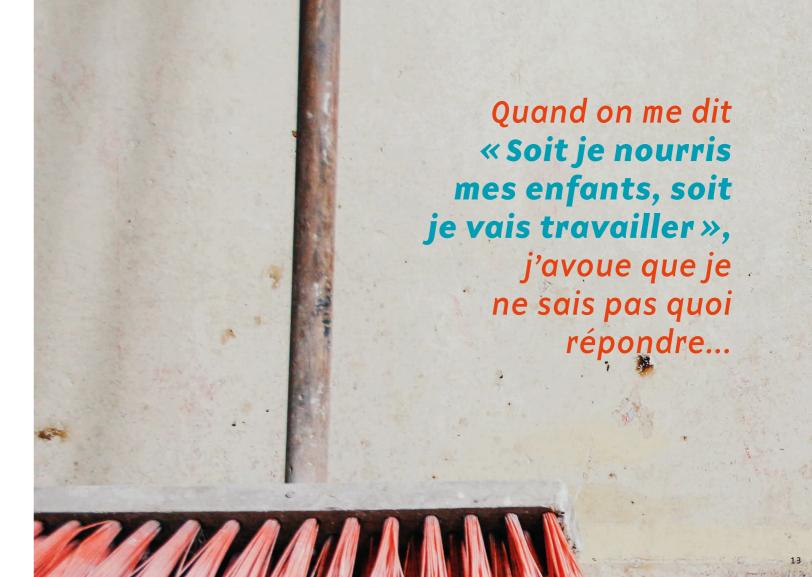
#### Qui sont ces femmes qui composent ces 98 %?

On n'a plus comme avant des gens qui venaient quasi exclusivement du travail au noir. Au départ, c'était essentiellement des mamans qui, après avoir élevé leurs enfants, reprenaient un petit boulot. Maintenant, on voit des diplômées, des femmes qui ont eu un parcours de vie difficile... Mais aussi de plus en plus de pensionnées qui viennent pour compléter leur pension. Récemment, dans la société qui m'engage, on a eu une femme de près de 80 ans...

Ce sont donc majoritairement des femmes qui n'ont pas le choix financièrement, que ce soit pour gagner de l'argent ou pour ne pas risquer d'en perdre via une sanction de l'O.N.E.M.

#### Pourtant on est loin d'un salaire attractif...

En effet, on n'a toujours pas un salaire qui nous permette de vivre décemment. Les salaires du secteur sont encore plus bas que dans d'autres secteurs d'« emploi féminin peu qualifié ». Pour celles qui sont seules, souvent avec enfants, un retard de paiement d'un jour et c'est la catastrophe. Les budgets sont calculés souvent au centime près. Avec l'explosion des prix de l'énergie et lisé. Et, dans les foyers hétérosexuels, ce sont également l'augmentation de l'essence, la situation s'est aggravée.



maintenant c'est à la moitié du mois... Quand on me dit «Soit je nourris mes enfants, soit je vais travailler», j'avoue que je ne sais pas quoi répondre...

#### Ca bouge pourtant dans le secteur, notamment grâce à des mobilisations de travailleuses qui ont eu lieu récemment.

Ça bouge... mais pas assez malheureusement. Après les premières mobilisations fin 2019, nous avons eu une augmentation des salaires bruts de 0,8 % (alors qu'on réclamait 1,1 %).

Pourtant c'est un secteur où l'argent est brassé! Rien que pour la Wallonie l'année dernière, dans mon entreprise, nous avons ramené 3 millions de dividendes à nos actionnaires, et ce malgré la crise sanitaire! On est beaucoup, on rapporte beaucoup, mais, nous, on n'a rien! Ici nous sommes montées au front notamment en ce qui concerne les frais de déplacement<sup>1</sup>, mais les négociations sont totalement à l'arrêt. Le gros problème c'est qu'on a la Santé et de l'Égalité des Chances.

laissé les fédérations patronales et les sociétés privées prendre la main sur les négociations alors que c'est un secteur qui est subsidié à 70 % par le public!

#### Un espoir de changement?

Oui et non. On se demande combien de temps encore les Régions vont continuer de soutenir le système de titres-services, qui est un gouffre financier énorme pour elles. Par contre, on se sent entendues et soutenues par la ministre Christie Morréale<sup>2</sup>.

# Quelques ressources pour aller plus loin

· Aude Wéry · Chargée de communication FPS Liège ·

#### **OUISTREHAM.**

un film d'Emmanuel Carrère (sorti en janvier dans nos salles)

En adaptant Le quai de Ouistreham, le livre de Florence Aubenas, Emmanuel Carrère propose une immersion totale dans le monde des travailleuses de l'ombre, plus particulièrement celles que l'on appelle pudiquement «agents d'entretien».

Dans le bureau d'une agence de placement, Marianne (Juliette Binoche) tente de décrocher un job. Pas facile quand on a un CV qui indique que notre dernière expérience remonte à 23 ans, lorsqu'on était serveuse dans un bar... Tant bien que mal, Marianne essaye de se justifier: mariage, enfants, ménage, etc. La préposée aux placements lui propose une formation en nettoyage, ce métier idéal pour tous les laissés-pour-compte 1.

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, les FPS de Liège vous offrent des places pour Ouistreham le 8 mars à 20 h au cinéma Sauvenière à Liège.

La projection sera suivie d'une rencontre sur le thème «Travail précaire : les femmes au cœur d'un système» avec Marie-Virgine Brimbois, syndicaliste aide-ménagère, Anaïs Genon, aide-ménagère et maman solo, et Christine Mahy, Secrétaire générale du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté.

Réservation via fpsinscriptions.liege@solidaris.be ou au 04 341 62 88 Plus d'infos : www.fps-liege.be

1. Texte des Grignoux. Pour en savoir plus : https://bit.lv/3HvLBEv.

#### **AU BONHEUR DES DAMES?**

La vie à bras le corps, un film de Gaëlle Hardy et Agnès Lejeune (2018)

«Elles» ont de 20 à 65 ans et sont «femmes de ménage» comme on le dit encore trop souvent. Certaines d'entre elles n'ont pas fait d'études, d'autres ont été vendeuses, enseignantes ou aides-soignantes... Ce travail dont personne ne veut est réservé aux femmes. Un travail qui à en croire une opinion encore répandue, n'exigerait aucune qualification.

Ce chant choral dessine le contour de la condition de ces femmes qui font le pari d'écrire une nouvelle page de leur travail.

Ce film a été produit avec le soutien des Femmes Prévoyantes Socialistes.

http://aubonheurdesdames-lefilm.com/

#### PRODUCTIONS FPS

«Sales boulots? Fermer les yeux pour ne pas se salir les mains » (Étude FPS, 2016)

S'il est des tâches, dans notre culture, qui sont considérées comme subalternes, voire dégradantes, c'est bien celle du nettoyage, du vidage des poubelles et, plus bas que tout, de l'entretien des toilettes. Est-ce parce qu'elles sont mal considérées que ces tâches sont le plus souvent attribuées aux femmes, ou bien est-ce au contraire parce qu'on les considère comme «féminines» qu'on les regarde de haut? Les deux

Cette étude balaie largement le secteur du nettoyage en Belgique dans ses différentes applications, le statut des travailleurs et les revendications portées par les FPS.

«Le care, un enjeu du féminisme» (Analyse FPS, 2019)

Actuellement, en Belgique comme ailleurs, les métiers du care sont principalement occupés par des femmes : soin aux personnes âgées, porteuses d'un handicap ou malades, aides-ménagères, travail dans le secteur de la petite enfance, etc. Dans la sphère privée, ce sont également généralement les femmes qui prennent en charge ces aspects et subissent la charge mentale attenante. En tant que mouvement féministe, il nous a donc semblé primordial de nous questionner sur le rapport de notre société face à la notion de care, et par conséquent, face aux métiers qui y sont associés.

«Encore un petit effort pour les aides-ménagères!» (Communiqué de presse FPS, 2020)

Après plusieurs mois d'actions dans les rues et de négociations syndicales, les aides-ménagères du secteur des titres-services sont enfin entendues par le gouvernement! En effet, celui-ci annonce une augmentation des salaires bruts de 0,8 % (les syndicats demandaient 1,1 % d'augmentation). Même si nous nous réjouissons de cet accord, celui-ci est totalement insuffisant!

À retrouver sur notre site https://www.femmesprevoyantes.be/

# Les FP5, DÉJÀ 100 ANS DE MILITANCE!

Partie 1: 1922-1947

En 2022, à l'occasion des 100 ans des FPS, chaque numéro de Femmes Plurielles dévoile une tranche de l'histoire du mouvement dans les pages de ce feuillet détachable. Ces phases de notre histoire sont abordées au travers d'un événement ou d'une tendance propre à chaque période évoquée. Au travers de textes, photos, anecdotes, portraits, ce feuillet explore notre passé sous de multiples facettes.

**CE PREMIER ÉPISODE COUVRE LE PREMIER** QUART DE SIÈCLE DES FPS. C'EST-À-DIRE LA PÉRIODE DE 1922 À 1947. IL S'ATTACHE PLUS **PARTICULIÈREMENT** À LA NAISSANCE DE **NOTRE ASSOCIATION** ET SES PREMIÈRES ANNÉES D'EXISTENCE.

La naissance des FPS est fortement liée à l'histoire des mutualités qui débute en Belgique au 19e siècle. Le pays est alors en plein essor industriel et les conditions de vie de la classe ouvrière sont particulièrement pénibles, causant de nombreuses maladies, accidents, insalubrités et malnutritions. Les salaires bas empêchent bien souvent de payer des soins de qualité (voire des soins tout court). Or, qui dit maladie ou accident, dit arrêt de travail et absence de salaire. Partant de ce constat, les

premières «sociétés de secours auprès des femmes belges. Claire mutuels», parfois appelées «caisses de prévoyance», voient le jour dans national s'inspire des expériences les années 1820. La mise en commun des cotisations permet ainsi d'aider Femme Prévoyante et en reprend le les membres dont une éventuelle difficulté financière limite l'accès défendre le droit à la santé des femmes aux soins de santé. À cette époque, et d'assurer la protection des mères l'affiliation à ces «ancêtres des mutualités » était libre et volontaire, mais elle ne donnait généralement droit à l'intervention de l'assurance que pour la·le cotisant·e. En pratique, l'affiliation du chef de famille ne garantissait aucune intervention en cas de maladie de ses enfants ou de son épouse, dont la protection sociale n'était de ce fait pas assurée. Les ouvrières vont alors s'organiser pour remédier à ce problème.

C'est dans ce contexte que diverses caisses d'entraide mutuelle féminines voient le jour. La première à porter le nom de La Femme Prévoyante est créée en 1913, au sein d'une mutualité socialiste locale. Ces structures visent à répondre aux besoins spécifiques relatifs à la santé des femmes ouvrières, alors particulièrement mise à l'épreuve lors de grossesses peu suivies médicalement ou d'accouchements dans des conditions d'hygiène minimalistes. Pourtant. à l'époque, seule une minorité de femmes était affiliée à une mutualité. Or, pour Arthur Jauniaux et Émile Vandervelde, figures du socialisme belge de l'époque, l'émancipation de la classe ouvrière n'était possible que si les femmes participaient elles aussi à l'effort collectif de solidarité.

C'est pourquoi, en 1922, l'Union nationale des fédérations mutualistes socialistes décide de créer un secrétariat spécifiquement chargé de promouvoir le concept de mutualité

Baril en prend la tête1. Ce secrétariat de terrain des caisses locales de La nom. Il a pour mission première de et de leurs enfants via un système de couverture sociale efficace. Avec l'appui de fortes personnalités socialistes telles que Marie Spaak, Isabelle Blume et Denise Durant, les FPS promeuvent la participation des femmes en politique, un levier d'action pour obtenir des avancées en faveur des droits des femmes. Ensemble, elles revendiquent le droit de vote aux élections législatives et provinciales, la protection de la mère isolée, la protection lors de l'accouchement, la lutte contre les taudis et la protection de la santé des écoliers<sup>2</sup>.

Dans le feuillet central du prochain numéro de ce magazine, nous parcourrons les 25 années suivantes de l'histoire de notre association, entre 1947 et 1972.

À suivre...

1. GUBIN Éliane. JACQUES Catherine. PIETTE Valérie, PUISSANT Jean (dir.), Dictionnaire des

2. VERBIEST Jean. Un regard sur les Femmes Prévoyantes Socialistes, Bruxelles, 1986, p.



# Souvenirs, souvenirs, L'ALBUM PHOTO DES FPS



Premières vacances à la mer, photographie, [entre-deux-guerres]. Coll. IHOES (Seraing), Fonds FPS. Régionale de Liège.



Carte de membre de La Femme prévoyante, 1939. Coll. IHOES (Seraing), Fonds Paffen.



Reproduction d'une affiche de La Femme prévoyante pour les élections communales de 1926, photographie, [s.d.]. Coll. IHOES (Seraing), Fonds La Wallonie-Le Matin.



Groupe des Femmes prévoyantes socialistes [de Liège], parmi lesquelles Alice Guilmain-Melin et Marguerite Remy-Oger. Coll. IHOES (Seraing).



Groupe d'aides familiales des Femmes prévoyantes socialistes, photographie, 1958. Coll. IHOES (Seraing).



### Femmes Plurielles À TRAVERS LES ÉPOQUES

À L'INSTAR DE NOTRE MOUVEMENT, LE MAGAZINE QUE VOUS TENEZ DANS LES MAINS EST CHARGÉ D'HISTOIRE.

**REDÉCOUVRONS-LA ENSEMBLE!** 

CETTE ANNÉE-LÀ:

1922

#### NAISSANCE DES FEMMES PRÉVOYANTES SOCIALISTES

Cette année, les FPS fêtent leurs 100 ans! Mais saviez-vous que la revue était encore plus vieille? Si nous ne parvenons pas à dater l'année exacte de création, nous avons retrouvé dans nos archives des numéros datant de 1920!

#### **HALL OF FEMMES**

### **ESTELLE GOLDSTEIN**

(1902 - 1991)

Militante, autrice, journaliste... Tout au long de sa vie, Estelle Goldstein a défendu l'égalité sociale et des sexes au travers de ses actions et de ses écrits. Diplômée en sciences sociales en 1927, elle s'implique rapidement dans les colonnes de la «Femme Prévoyante» et devient secrétaire du groupe FPS de Ganshoren. Elle a aussi écrit pour de nombreuses revues engagées telles que le Peuple, De stem der vrouw, l'Avenir social...

Après la 2° Guerre mondiale guerre, où elle s'est illustrée en tant que résistante, elle continue d'écrire pour de nombreuses revues et devient co-directrice de la revue «la Femme Prévoyante». Elle entre au ministère de l'Instruction publique où elle devient directrice du service des Arts et des lettres. Elle est également l'autrice de plusieurs romans dont certains abordent sans détours les enjeux féministes.

#### UN PEU D'HISTOIRE:

#### AUX ORIGINES, La famille prévoyante

Autrefois appelée La famille prévoyante (puis La Femme Prévoyante), le contenu de l'ancien Femmes Plurielles était généralement très différent.
À l'époque, les ouvrières ers se réunissaient en coopératives et
La famille prévoyante servait de bulletin d'information à ses membres. Outre de nombreuses publicités, on y trouvait aussi des recettes, des infos santé, des actus militantes ou encore des reportages sur les activités menées au sein de la mutualité.



Couverture de "La Femme Prévoyante" - Avril 1939.



# Réforme des pensions : un pas de plus vers la privatisation?

• Ermelinde Malcotte • Chargée d'études et de projets Espace Seniors •

Une réforme des pensions est actuellement à l'agenda politique. La mesure phare, 1 500 euros pour tou·te·s, n'est pas passée inaperçue. Malheureusement, la suite des mesures est très technique et résultera principalement de négociations entre les différents groupes politiques du gouvernement.

La Sécurité sociale a été créée en 1944 sur base d'arguments très politiques : le patronat était considéré comme une classe usurpatrice des richesses produites par les travailleuses-eurs. Plutôt que de se lancer dans une révolution, un compromis a été forgé : le système capitaliste n'était pas remis en cause, à condition que le patronat garantisse aux travailleuses-eurs des conditions de vie dignes. Au fondement de la Sécurité sociale, il y a donc l'idée que c'est au patronat de la financer.

Ce raisonnement, qui met le patronat face à ses responsabilités, est largement oublié aujourd'hui à la faveur d'une rhétorique où la Sécurité sociale est pensée comme une « charge » pesant sur les employeuses-eurs. Les exonérations de cotisations sociales sont le produit d'un marchandage au licenciement. Elles se soldent par un définancement de la Sécurité sociale<sup>1</sup>.

Malheureusement, la réforme actuelle n'aborde pas le problème du financement (ou plutôt du définancement) des pensions. Bien au contraire, la réforme est présentée comme « budgétairement neutre »². Or, le défi du vieillissement implique une augmentation des dépenses. La question politique qui se pose alors est de savoir si ces coûts seront assumés par la collectivité. Ou nous recommandera-t-on d'épargner pour nos vieux jours? Dans ce cas, nombreuses et nombreux (car ce sont surtout les femmes qui sont concernées par la pauvreté) resteront sur le carreau.

Un deuxième problème très important posé par la réforme des pensions concerne une vieille rengaine brandie par la droite : imposer des conditions toujours plus restrictives pour l'accès à la pension. Actuellement, une condition de trente ans de carrière est requise. Mais il peut s'agir d'années effectivement travaillées ou de périodes dites « assimilées » (chômage, maladie, invali-

dité). L'Open VLD réclame un pas de plus : conditionner les pensions au travail effectif<sup>3</sup>. La droite cherche ici à détruire un mécanisme essentiel de solidarité de la Sécurité sociale : le droit à la pension ne dépendrait plus des besoins, mais de ce que chacun et chacune aura versé à la caisse. Exit la solidarité, seul compterait l'individu.

Ces deux jalons (le définancement et la condition de carrière effective) sont les étapes de toute privatisation des pensions, ce qui suppose des attaques sur le plan matériel et idéologique. D'une part, réduire le montant des pensions afin d'inciter les travailleuses-eurs à épargner dans des fonds privés (la pension est alors réduite à un « filet de sécurité », selon l'expression nauséabonde de la Banque mondiale) et, d'autre part, déconstruire les mécanismes de solidarité par une restriction des conditions d'accès à la pension.

Ainsi, gardons-nous de penser que les réformes sont de simples ajustements techniques de la Sécurité sociale. Heureusement, il n'est pas besoin d'être grand-e politologue pour comprendre le sens des réformes : il suffit de se demander qui va payer le coût du vieillissement de la population.

1. Par exemple, la Cour des comptes a évalué que les exonérations de cotisations sociales pour premier emploi (mesure du gouvernement Michel) coûtent un milliard d'euros par an (Premiers engagements – Réduction groupe cible pour cotisations patronales à l'ONSS, rapport de la Cour des comptes, janvier 2021).

«La réforme des pensions est quasi neutre budgétairement», L'Écho, 9 septembres
 2021.

3. «Les propositions pour changer le régime de pensions se multiplient », L'Écho, 25 août 2021.

Selon le journaliste Christophe Leroy, ces petites avancées sont, pour le moment, les seules à espérer dans notre pays. Sans surprise, pour la droite et le banc patronal, la mesure est irréaliste en raison de son coût, mais aussi des impératifs de rentabilité dans le secteur privé<sup>8</sup>. Pourtant, la RCTT pourrait créer 300 000 à 500 000 emplois en Belgique. Celle-ci mènerait à la réduction des dépenses en allocations de chômage, mais aussi en soins de santé, grâce à une meilleure qualité de vie et à la diminution du nombre de burn-outs et de maladies de longue durée9. Une vision sociale et durable qui pourrait, par ailleurs, être financée grâce à l'application d'une fiscalité plus juste, bénéficiant enfin aux travailleuses eurs et non pas aux actionnaires 10.

de Thuin et d'Anderlecht ou encore la Région wallonne avaient

déjà étudié ce type de projets7.

# Travailler moins pour vivre mieux: un projet de société solidaire et égalitaire

· Florence Vierendeel · Chargée d'études et de communication politique FPS ·

Le temps de travail est un facteur réfléchi, négocié et aménagé depuis des décennies tant celui-ci détermine notre rapport au travail. Aujourd'hui, sa réduction, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, est un enjeu féministe, de gauche, visant le progrès collectif. Mais de quoi s'agit-il exactement et où en est-on dans sa mise en œuvre?

#### La réduction collective du temps de travail (RCTT), qu'est-ce que c'est?1

Depuis les années 1980, aucune RCTT n'a été mise en place en Belgique. Pourtant, le temps de travail a, auparavant, fait l'objet de nombreuses avancées. De plus, notre productivité n'a jamais été aussi importante! Mais les politiques publiques et les entreprises, plutôt que d'améliorer les conditions de vie des travailleuses-eurs, préfèrent appliquer des stratégies néolibérales qui dérégulent le marché de l'emploi et favorisent le gain de capitaux dans les mains d'une minorité. Pensons par exemple à l'augmentation du nombre de temps partiels contraints, souvent occupés par des femmes, à la multiplication des emplois précaires basés sur une flexibilité accrue ou encore à la surcharge de travail, qui concerne de plus en plus de travailleuses eurs.

Or, une solution existe pour répondre à la fois au chômage des un·e·s, mais aussi au surmenage des autres : la semaine de 32 heures, en 4 jours<sup>2</sup>, qui permettrait une meilleure répartition du temps de travail entre les citoyen·ne·s. Attention, il ne s'agit pas de continuer à assumer les mêmes tâches en bénéficiant de moins d'heures de travail, mais bien d'organiser une politique d'embauche compensatoire. Cette RCTT doit donc être massive et surtout, ne pas précariser davantage, ce qui implique le maintien des salaires actuels.

#### Une mesure bénéfique pour les femmes

Sollicitée de longue date par la société civile, mais aussi par certains syndicats, tels que la FGTB, la RCTT, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, poursuit plusieurs

objectifs: travailler moins pour vivre mieux, que ce soit dans la sphère professionnelle comme privée, dégager des emplois permettant à tou-te-s de s'insérer sur le marché du travail, mais aussi pouvoir profiter de davantage de temps libre pour s'instruire, échanger, créer du lien ou encore s'investir socialement, politiquement ou dans des loisirs.

La RCTT est donc porteuse d'une vision de société humaine, juste, solidaire, mais aussi égalitaire. En effet, «un resserrement des durées travaillées par les hommes et les femmes autour d'une durée de travail standard à temps plein plus courte apparait comme un levier essentiel pour lutter contre les discriminations faites aux femmes sur le marché de l'emploi, pour favoriser l'investissement des pères dans la sphère familiale et pour tendre vers une société [...] où chacun∙e est libre de ses choix de vie »3. C'est pourquoi il s'agit pour nous d'une revendication fondamentale.

#### Un projet qui peine à être mis en place de manière structurelle

Ces dernières années, plusieurs entreprises et pays européens, tels que l'Islande ou la France, ont décidé de tenter l'aventure et d'appliquer une certaine forme de RCTT. Des expériences au cas par cas qui se sont révélées tout à fait positives, menant à une meilleure productivité, à la suppression des tâches inutiles ou encore à un bien-être accru des travailleuses-eurs4.

En Belgique, la question de la semaine de 4 jours de travail est apparue sur la table des négociations fédérales en octobre 2021. Cette proposition, qui a fait l'objet d'un accord au sein de la réforme du marché du travail en février de cette année, n'est en réalité qu'une énième tentative d'exploitation néo-libérale des travailleuses eurs... Dans les faits, le gouvernement souhaite leur proposer, sur base volontaire, d'aménager leur temps de travail en le concentrant sur 4 jours de 9,5 heures. Un régime qui n'offre donc aucune RCTT et qui menace davantage l'équilibre précaire entre vie professionnelle et vie privée, surtout pour les femmes5.

Au niveau local, la ville de Bruxelles propose quant à elle, depuis cette année, une réduction du temps de travail sans perte de salaire pour ses fonctionnaires, mais uniquement sous certaines conditions : avoir 60 ans ou plus, une ancienneté de cinq ans minimum, être à temps plein et exercer un des quinze métiers considérés comme pénibles (horticultrices-teurs, puéricultrices·teurs, agent·e·s de nettoyage, etc.)6. Ce modèle, qui se limite à certaines catégories de travailleuses-eurs et/ou à certains secteurs, n'est toutefois pas nouveau. Les communes



- 1. GILLET Julie, « Pourquoi il est urgent de réduire collectivement notre temps de travail? », Analyse FPS, 2016, https://bit.ly/3EI9GaM
- 2. À savoir que d'autres répartitions peuvent exister en fonction des réalités des secteurs (par exemple, travailler des 3 semaines pleines (16 jours) pour ensuite avoir 4 jours de congés
- 3. GILLET Julie, « Vous reprendriez bien un peu de temps? Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail », Analyse FPS, 2017, https://bit.ly/31wvIEw
- 4. IFROY Christophe «Travailler mains en gagnant autant Possible ou utonique?» Le Vif 22 octobre 2021 https://bit.lv/3Gu4XtH
- 5. BELGA, «Budget fédéral : Pierre-Yves Dermagne (PS) défend l'idée d'une réduction collective du temps de travail », RTBF, 8 octobre 2021, https://bit.ly/3dw4f2I.
- 6. FADOUL Karim, «La Ville de Bruxelles instaure la réduction du temps de travail pour ses fonctionnaires de plus de 60 ans sans baisse de salaire », RTBF, 1er novembre 2021, https://bit
- 7. LEROY Christophe, «Travailler moins en gagnant autant...», op. cit.
- 8. TIMMERMANS Pierre. «La réduction collective du temps de travail, une fausse bonne idée ». La Libre. 5 novembre 2018. https://bit.lv/3du1Kxf
- 9. LEROY Christophe, «Travailler moins en gagnant autant...», op. cit.
- 10. Pour plus d'informations : www.iusticefiscale.be

# Chauffeur routier: un métier d'hommes?

· Solsoc ·

Au Burkina Faso, le métier de transporteur routier est, comme partout dans le monde, quasi exclusivement occupé par des hommes. Néanmoins, des femmes s'engagent dans la profession, notamment sous l'impulsion d'un syndicat : l'UCRB — l'Union des chauffeurs routiers du Burkina Faso, partenaire de l'ONG Solsoc et de la FGTB Horval.

En 2017, l'Union des chauffeurs routiers du Burkina Faso s'est heurtée à un constat évident : sur l'ensemble de leurs 17 000 membres, l'écrasante majorité était constituée d'hommes. En effet, parmi les conducteurs de véhicules poids lourds du Burkina, on ne recensait qu'une seule femme. Depuis près de 30 ans, Massata Cissé, 57 ans, conduit son camion et fait l'obiet de reportages1 tant les femmes sont encore rares dans le métier. Ainsi, dans une volonté d'induire plus de mixité, le syndicat décide de mener un projet de formation de femmes à la conduite de poids lourds.

Brahima Rabo est le président de l'UCRB et de l'Union des conducteurs routiers d'Afrique de l'Ouest; selon lui, il existe plusieurs freins à l'engagement des femmes dans cette profession. D'abord, le transport de marchandises implique souvent des missions s'étalant sur plusieurs jours, voire semaines, et des voyages transfrontaliers, ce qui est perçu comme incompatible avec les charges que portent souvent les femmes, notamment lorsqu'elles sont mères. De plus, le métier de chauffeuse eur routier implique un vrai danger lié à l'insécurité grandissante au Sahel et enfin, les anciens modèles de camion, pas encore automatisés, demandent une grande force physique pour s'y engager. les manipuler et assurer leur entretien.

Lorsque le projet de formation de femmes à la conduite de poids lourds a été présenté, il n'a pas suscité beaucoup d'enthousiasme. Le syndicat a alors pris le parti de débuter le projet par une formation syndicale, destinée aux femmes, en leadership et en renforcement des capacités de négociation. Ce type de formation suscite généralement beaucoup d'intérêt et amène une large participation. À partir de cette formation, l'UCRB a convaincu un groupe de 30 femmes que la conduite de poids lourds était à la portée de toutes... et elles se sont inscrites! Ce groupe a été accompagné, d'abord sur le plan de la formation syndicale, ensuite via des cours de conduite de camion pour passer leur permis poids lourd, et pour finir lors d'entretiens d'embauche. Aujourd'hui, 19 d'entre elles travaillent, principalement dans des compagnies de bus interurbains, au niveau de l'aéroport de Ouagadougou, et pour des distributeurs d'hydrocarbures dans la capitale. Deux femmes sont conductrices au niveau international. Ces conductrices sont très fières de faire leur métier parmi tant d'hommes, elles sont porte-paroles de la profession et tentent à leur tour de convaincre d'autres femmes de

«Lorsque le projet de formation de femmes à la conduite de poids lourds a été présenté, il n'a pas suscité beaucoup d'enthousiasme.»



#### L'UCRB est aussi active dans la lutte contre le trafic et le travail des enfants

Le Burkina Faso connaît depuis les années 1990-2000 une intensification du phénomène de marchandisation des enfants. Dans certains cas, ces enfants sont victimes de réseaux de trafiquants humains à des fins économiques, ils sont exploités dans les cultures agricoles, dans le secteur minier ou sur le marché de la prostitution. Dans d'autres cas, les enfants sont mis au travail par quelques familles locales socialement privilégiées dans le cadre d'emplois de maison, d'emplois agricoles, ou d'élevage.

Les gares routières et les postes-frontières constituent des points de transit pour le trafic des enfants destinés à travailler à la cueillette du coton ou dans les plantations de cacao, principalement en Côte d'Ivoire, mais aussi dans d'autres pays voisins comme le Bénin, le Mali, le Ghana et le Nigéria. En sensibilisant les chauffeuses eurs à ce problème, les syndicats du transport ont réussi à empêcher l'émigration forcée d'enfants. Les chauffeuses eurs membres de l'UCRB, avec l'aide des Plus d'infos : www.solsoc.be

autorités, interceptent ces enfants. Certains d'entre eux peuvent alors retourner dans leur famille, sensibilisée à la problématique. Les autres sont orientés vers l'Action sociale burkinabè ou, pour une partie des adolescent·e·s, vers une autre organisation partenaire de Solsoc, ATY, auprès de laquelle ces adolescents pourront recevoir une formation professionnelle en coiffure, boulangerie

Solsoc est une ONG de coopération au développement. Avec des organisations du Sud, elle combat l'exclusion et les inégalités en Bolivie, au Burkina Faso, au Burundi, en Colombie, au Maroc, en Palestine, au Sénégal et en République Démocratique du Congo, ainsi qu'en Belgique. Leur objectif commun est de contribuer à la construction d'un monde plus juste et plus démocratique.

Vous souhaitez poser un acte militant en faveur des actions de Solsoc? Faites un don sur le compte BE52 0000 0000 5454

1. Pour en savoir plus : https://bit.lv/3nADRtS

# Violences sexistes et sexuelles au travail: état des lieux et perspectives

• Margot Foubert • Chargée de missions FCPF-FPS •

Dans un contexte de libération de la parole autour des violences faites aux femmes et personnes s'identifiant comme telles, un angle peu mis sur le devant de la scène concerne les violences sexistes et sexuelles commises sur le lieu de travail.

et aux violences que le sont les bars, la rue, etc. En effet, une enquête de 2016 démontre que plus de 9 femmes sur 10 (94 %) ont connu du sexisme sur leur lieu de travail¹. Plus récemment, sur un total de 736 signalements sur la discrimination réalisés auprès de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), 40 % de ceux-ci licenciement, n'est pas à prendre à la légère.

Ces comportements sexistes concernent en grande encore le fait de ne pas être impliquées dans les prises de supérieur-e hiérarchique, son syndicat, la police, la-le

Pourtant, il s'agit d'un milieu aussi propice au harcèlement décisions à cause de leur genre, de recevoir des remarques sur les vêtements, sur une grossesse (ou non), etc.

#### Quelles pistes de solutions apporter?

À titre individuel, il existe de nombreuses formations et outils<sup>5</sup> qui permettent de prévenir les comportements concernent le domaine de l'emploi<sup>2</sup>. De plus, on peut se sexistes en entreprise. Cela commence par la prise poser la question d'un possible sous-rapportage de ces de conscience que ce qui est vécu n'est pas normal discriminations, car la peur de représailles, comme un et pose problème (remarques sur la tenue, blagues, allusions et propositions sexuelles, exposition à des images pornographiques, etc.). La victime peut alors majorité des blagues ou des réflexions déplacées. Cela rassembler toutes les preuves dont elle dispose (mails, peut également se traduire par du manterrupting³, que SMS, témoins, attestation d'arrêt maladie, etc.) et 80 % de femmes sondées signalent avoir déjà vécu4, ou mobiliser diverses personnes et institutions : sa-son

l'employeuse eur est la première personne responsable du bien-être au travail, elle·il se doit d'adopter une politique de tolérance zéro vis-à-vis de ces comportements



médecine du travail, etc.

sanctionnée<sup>6</sup>.

Au niveau sociétal, des études qualitatives et quantitatives plus récentes doivent être menées afin de Il est donc nécessaire de pouvoir agir, individuellement,

désinvestissement professionnel menant à des congés maladie de longue durée, etc<sup>7</sup>. Tout cela peut également De plus, l'employeuse-eur est la première personne avoir des conséquences sur l'entreprise et son bon responsable du bien-être au travail, elle-il se doit fonctionnement. Il est donc nécessaire que cette d'adopter une politique de tolérance zéro vis-à-vis de problématique soit reconnue. À ce propos, la convention ces comportements. Elle-il a l'obligation de faire de de l'Organisation Internationale du Travail de la prévention, doit mettre un terme aux agissements 2019 n° 190, portant sur la violence et le harcèlement, sexistes dès qu'elle-il a été mis-e au courant et doit doit être ratifiée par la Belgique. En effet, celle-ci prend sanctionner l'auteur des faits. En effet, si un-e en compte la dimension genrée et concerne tous les employeuse eur est au courant d'une situation de types de postes, incluant également les stagiaires et harcèlement et ne fait rien pour que cela change, ni bénévoles. Il s'agit d'une convention précise qui force ne pénalise l'auteur, elle-il pourra également être les États membres la signant à prendre des mesures concrètes pour prévenir, lutter contre et punir le harcèlement sexiste et sexuel au travail8.

mesurer la réelle ampleur du problème. Le harcèlement mais surtout collectivement contre le harcèlement sexiste et sexuel a de véritables conséquences sur sexiste et sexuel au travail, qui touchera, au moins une la santé physique et mentale des victimes : anxiété, fois dans leur vie professionnelle, 20 % des femmesº.

- 1. JUMP. Sexisme, bientôt fini?, 2016, https://bit.
- mination de genre en 2020, 18 juin 2021, https://

- Agir contre les violences sexistes, 21 septembre 2021.
- travail », Analyse FPS, 2016, https://bit.ly/3B5qQhr.
- de notables avancées contrariées par des freins https://bit.lv/3gAIRM5

# Les cyber-violences sexistes: prolongement d'une société misogyne en ligne

· Louise Delnoz · Animatrice FPS Liège ·

En 2021, les FPS de Liège ont décidé d'entamer le mois de décembre en force en proposant au grand public un événement en soirée autour des cyber-violences sexistes¹. Pour ce faire, elles se sont associées aux Grignoux afin d'organiser un ciné-débat dans le cadre de la diffusion du documentaire #SalePute de Myriam Leroy et Florence Hainaut. Cet événement était également l'occasion pour la Fédération des Centres de Planning Familial des FPS de mettre en avant leur nouveau Guide pratique contre le harcèlement sexiste en ligne².

Lors de cette soirée, les FPS ont eu le plaisir d'accueillir Myriam Leroy, journaliste et réalisatrice du documentaire. Dès ses débuts dans la profession, la journaliste a été confrontée au phénomène des cyber-violences sexistes. Longtemps, elle a banalisé sa propre expérience de la misogynie en ligne; jusqu'en 2013 où elle reçoit des menaces de mort. Afin de mettre en lumière le phénomène, elle a notamment écrit une autofiction³ appelée *Les yeux rouges* et publiée en 2019. Dans sa lancée, Myriam Leroy rencontre Florence Hainaut, journaliste également ciblée par la cyber-haine. Par la réalisation du documentaire, elles décident de dénoncer ensemble un phénomène systémique, mais méconnu et absent de la sphère politique et médiatique.

Dans ce reportage, les deux journalistes interrogent des militantes, autrices, humoristes, journalistes, politiciennes et youtubeuses qui ont vécu et vivent encore quotidiennement le phénomène de la cyber-haine misogyne. Néanmoins, les cyber-violences ne concernent pas uniquement les femmes célèbres et connues. D'après The Economist Intelligence Unit, 85 % des femmes sont affectées par la misogynie en ligne<sup>4</sup>. Parmi elles, certaines sont directement ciblées par cette violence. D'autres subissent les conséquences du climat sexiste en ligne qui réduit leur activité ou prise de parole sur les réseaux sociaux, par crainte des répercussions. Ainsi, le phénomène ne fait qu'alimenter la fracture numérique<sup>5</sup> déjà surreprésentée chez les femmes.

#### « Il suffit d'exister et d'apparaitre à la connaissance des gens pour attirer la foudre »

La misogynie en ligne vise toutes les femmes simplement parce qu'elles sont femmes, peu importe la nature de leur activité sur le Net. Elle n'est ni plus ni moins que le prolongement sur les réseaux sociaux de la haine des femmes ambiante dans notre société. Elle ne vise qu'à les faire taire et, de cette manière, les supprimer de l'espace public. En effet, les réseaux sociaux sont aujourd'hui des lieux privilégiés de rencontres, d'échanges et d'information. Ils confèrent pouvoir et visibilité aux personnes qui les utilisent. Et ce, d'autant plus en période de pandémie. Empêcher les femmes d'y accéder revient à les invisibiliser, les freiner dans l'exercice de leur citoyenneté, mais aussi dans leur carrière, car les réseaux sociaux sont des outils de travail considérables à l'ère du numérique.

#### «Cette haine passe les murs de la maison et vient te chercher chez toi dans ce que tu as de plus privé, de plus intime»

Les cyber-violences ont de graves répercussions sur la santé mentale et physique des victimes. Perte de poids, anxiété, stress post-traumatique et dépression en sont quelques-unes. Le phénomène est d'autant plus violent qu'il s'invite dans l'espace intime de la personne. De plus, bien que la violence se déploie dans l'espace numérique, le lieu de l'agression reste le corps et celle-ci perdure même à écrans fermés.

#### «Ça n'arrive qu'à toi»

De surcroit, les victimes de la haine misogyne en ligne sont régulièrement incomprises, voire même culpabilisées. L'ampleur et les conséquences des cyber-violences à destination des femmes restent méconnues et banalisées. Bien trop souvent, on conseille aux victimes de se taire ou de supprimer leur compte sur les réseaux sociaux. Ainsi, la société patriarcale ne donne voix qu'à ses dominants<sup>6</sup>.

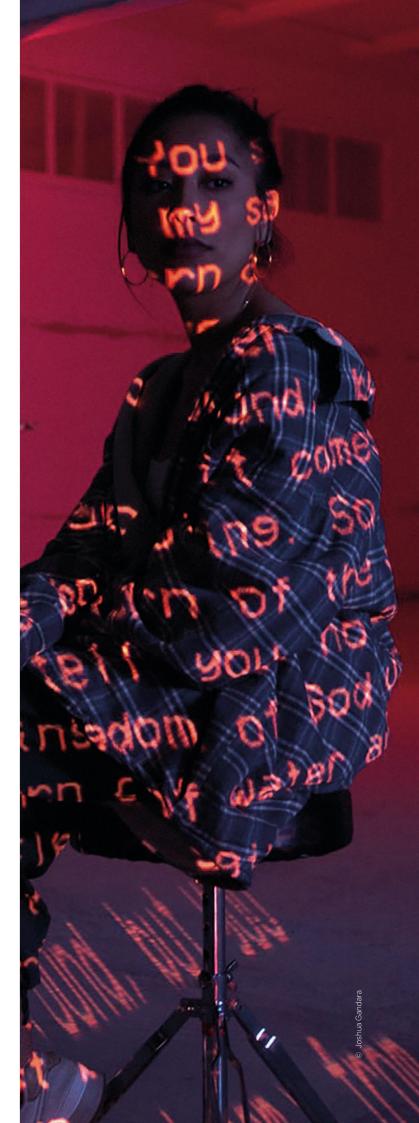
#### « Quoi que tu fasses, tu perds »

En plus de l'incompréhension générale autour de l'ampleur de la misogynie en ligne, il n'y a pas d'issues concrètes pour s'en extraire. En effet, actuellement, les lois ne permettent pas de protéger suffisamment les victimes des violences misogynes en ligne ou encore de réguler les débats sur les réseaux sociaux. Ce qui freine un changement législatif à ce niveau est entre autres la volonté de certain-e-s politiques de ne pas entraver la liberté d'expression. Mais qu'est-ce que la liberté d'expression si plus de la moitié de la population craint de s'exprimer librement?

#### L'éducation aux médias, une piste de solution...

Dans le cadre de la campagne 2020 « Le harcèlement sexiste virtuel, c'est RÉEL! » de la Fédération des Centres de planning familial des FPS, plusieurs stratégies d'actions pour affronter les cyber-violences sexistes ont été émises, comme bloquer l'agresseur, signaler un contenu inacceptable, adopter des stratégies d'autodéfense en ligne, etc.<sup>7</sup> Une manière de prévenir la violence en ligne serait l'éducation aux médias. Elle permet d'armer les citoyen·ne·s afin d'appréhender les médias et leur usage, notamment en développant leur sens critique vis-à-vis de ceux-ci<sup>8</sup>.

- 1. Les cyber-violences sexistes consistent à « imposer par le biais des plateformes numériques des propos et/ou des comportements à des personnes en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle». Il existe différentes formes de cyber-sexisme tentatives de piratage de comptes ou messageries, diffusion d'informations privées, messages à caractère sexuel non souhaités, culpabilisation, avances déplacées, menaces, etc. (FÉDÉRATION DES CENTRES DE PLANNING FAMILIAL DES FPS, Guide pratique contre le harcèlement sexiste en ligne, Bruxelles, 2020, pp. 6-7, https://bit.ly/34Pvjsz).
- 2. Ibid. pp. 1-3
- 3. Une autofiction est une fiction écrite sur base de faits biographiques de l'autrice-teur.
- 4. PONCELET Anaïs, Entretien avec Myriam Leroy, 1er décembre 2021.
- 5. La fracture numérique dénonce l'accès inégalitaire au numérique sur base de différentes formes de discrimination liées au genre, à l'âge, au capital économique et culturel, etc.
- cisgenres « dont l'identité de genre correspond au sexe biologique assigné à la naissance » et hétérosexuels « entretenant une attirance sexuelle ou relationnelle avec les personnes de sexe opposé» (GOVERS Patrick et MAQUESTIAU Pascale, Les essentiels du genre 13 : Genre et masculinités, Bruxelles, Le Monde selon les femmes ASBL, 2014).
   7. FÉDÉRATION DES CENTRES DE PLANNING FAMILIAL DES FPS, Guide pratique... op. cit.,
- 8. FÉDÉRATION DES CENTRES DE PLANNING FAMILIAL DES FPS, Je poste donc je suis ?!,



# Les sans-papiers s'invitent au Parlement fédéral

• Joachim Wathelet • Chargé d'études et de projets FPS •

En Belgique, des milliers de personnes sans-papiers vivent et travaillent pratiquement sans aucun droit. Après des années de lutte pour leur reconnaissance, les collectifs¹ se heurtent à un mur politique. C'est pourquoi ils lancent la toute première loi d'initiative citoyenne pour la régularisation de toutes les personnes sans-papiers. En amenant leur propre loi au sein du Parlement fédéral, elles·ils veulent forcer le débat autour de la régularisation. Si les partis politiques ne prennent pas leurs responsabilités pour trouver des solutions structurelles pour la dignité de ces milliers de personnes, les citoyen·ne·s se représenteront elles·eux-mêmes pour une vraie politique migratoire humaine et solidaire.

#### Derrière les discours et les préjugés

En poussant la porte des occupations où résident des centaines de personnes sans-papiers, on prend la mesure de l'hypocrisie et de l'indécence politique. En effet, ces personnes sont quotidiennement invisibilisées, criminalisées, exploitées et instrumentalisées à des fins électoralistes. Pourtant, ces milliers de personnes participent quotidiennement à la construction de la société.

Tous les jours, elles-ils nous livrent nos repas, servent nos bières et font la plonge dans les bars, gardent nos enfants et prennent soin des aîné-e-s, bâtissent nos maisons et nos immeubles, lavent les bureaux, remplissent l'épicerie du coin et étudient dans les écoles avec nos enfants. Derrière les statistiques, on retrouve des familles et des enfants qui participent à la société et qui la font vivre malgré les injustices et les violences sociales subies. Nous sommes semblables, à une différence (majeure) près : sans papiers, elles-ils n'ont pratiquement aucun droit. Ce « nous vs. les autres » a des implications sociales violentes au quotidien qu'il n'est plus possible d'accepter dans un pays riche comme la Belgique.

Sans droit de travailler, les personnes sans-papiers sont forcées de le faire de façon informelle pour des salaires médiocres de 5 euros de l'heure, sans aucune protection sociale et avec le risque de ne jamais se faire payer. Autrement dit, si elles-ils sont malades elles-ils n'ont pas de revenu. Si elles-ils sont âgé-e-s, elles-ils n'ont pas de pension. Si elles-ils se bless-

ent au travail, c'est très compliqué d'avoir des indemnités et elles-ils n'ont pas droit à un revenu de remplacement. Si leur patron-ne refuse de les payer, elles-ils n'ont aucun moyen de pression. Bref, il n'y a actuellement pas de condition de travail plus précaire que celle d'être un-e travailleuse-eur sans-papiers. Ensuite, sans droit à la justice et contraint-e-s d'avoir peur de la police, elles-ils ne peuvent pas porter plainte si elles-ils sont victimes d'une agression, d'un vol, de harcèlement ou de violence. Par exemple, les témoignages de femmes subissant du harcèlement sexuel sont nombreux et pourtant elles n'ont ni réellement la possibilité de changer de travail ni la capacité de porter plainte.

Dernièrement, sans droit d'être sur le territoire, elles-ils vivent avec la peur d'être arrêté-e-s par la police et d'être enfermé-e-s en centre fermé dans l'optique de les renvoyer vers un pays où plus rien ne les attend. En Belgique, on enferme des personnes en prison tout simplement parce qu'elles-ils n'ont pas les bons papiers. La Belgique peut-elle se targuer de respecter les droits humains en emprisonnant des personnes, qui rêvant d'une vie meilleure, ont fui des contextes de violence, de guerre ou de manque d'opportunités?

#### Un combat pour la dignité et la reconnaissance : «In my name»

Face à une société qui organise leur exclusion, les personnes sans-papiers s'intègrent. Face à des partis politiques qui les ignorent, elles-ils luttent avec force pour leur reconnaissance, année après année. Lors de chaque législature, les collectifs tentent d'interpeller les décideuses-eurs politiques et les citoyen-ne-s. Après avoir récolté des milliers de signatures pour des pétitions, réalisé des centaines d'activités de sensibilisation, organisé des dizaines de manifestations rassemblant des milliers de citoyen-ne-s, occupé les sièges des partis politiques et fait des grèves de la faim pendant plus de 60 jours, le silence du gouvernement est indécent et révoltant.

Les gouvernements successifs ferment les yeux sur la situation sociale de ces milliers de personnes en refusant de les régulariser. Ces partis politiques jouant sur les peurs et la haine de l'autre poussent tout l'échiquier politique vers la droite. Plus attachés à conserver leur place dans les sondages qu'à défendre leur identité politique, ils jouent le jeu de l'extrême droite et participent à sa normalisation?

Alors, face à ce silence, la campagne In My Name<sup>2</sup> s'invite au parlement fédéral pour forcer le débat sur la régularisation de toutes les personnes sans-papiers. Si les partis politiques ne prennent pas leurs responsabilités, les citoyen·ne·s n'attendront pas qu'ils réagissent, car nous refusons que des milliers de personnes soient forcées de vivre indignement et illégalement en Belgique.

#### Après «Not in my name» allons vers In My Name:

Après la campagne Not In My Mame qui dénonçait la politique migratoire du gouvernement Michel en 2017, la campagne In My Name veut capitaliser sur le mouvement citoyen pour devenir une force de proposition législative. En effet, ce mouvement citoyen a pour objectif de déposer la toute première loi d'initiative citoyenne de Belgique pour la régularisation des personnes sans-papiers.

Qu'est-ce qu'une loi d'initiative citoyenne? Depuis 2019, chaque citoyen-ne peut déposer une proposition de loi sur le site du Parlement fédéral. Si la proposition de loi réussit à récolter 25 000 signatures dans l'année qui suit sa déposition, celle-ci sera automatiquement débattue au Parlement fédéral.

Bien loin d'une pétition classique, ce mécanisme est une manière pour les citoyen-ne-s de susciter et de participer directement aux débats démocratiques. La proposition de loi, déposée par les collectifs, fixe des critères clairs, justes et permanents pour la régularisation. Actuellement, il n'existe aucun critère clair dans la loi du 15 décembre 1980 pour analyser les dossiers des personnes sans-papiers. On dit alors que le secrétaire d'État à l'asile et à la migration, Sammy Mahdi, dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour traiter les dossiers. Autrement dit, le secrétaire d'État peut choisir de manière tout à fait arbitraire de refuser une demande de régularisation, et ce malgré de nombreux éléments attestant de l'intégration et de la participation de la personne au sein de la société.

L'épisode de la grève de la faim qui s'est déroulée du 23 mai au 21 juillet 2021 était particulièrement représentatif de l'ampleur de ce pouvoir discrétionnaire et de la politique migratoire inhumaine poursuivie par le secrétaire d'État à l'asile et la migration. Alors que les grévistes avaient obtenu un accord sur des lignes directrices qui devaient guider l'analyse des dossiers, les réponses délivrées par l'Office des étrangers trois mois plus tard étaient pratiquement toutes négatives. Pourtant, certains dossiers remplissaient l'intégralité des exigences fixées par les lignes directrices.

Face à l'arbitraire, il est indispensable d'inscrire des critères clairs et justes dans la loi pour la régularisation des personnes sans-papiers. En déposant la toute première loi d'initiative citoyenne de Belgique pour la régularisation, les collectifs proposent une solution structurelle loin des discours électoralistes et des fausses promesses. En effet, à l'heure où la méfiance des citoyen·ne·s envers les institutions politiques ne cesse de croître, ce mécanisme d'initiative citoyenne est une opportunité pour générer un débat politique serein et constructif.

- 1. La Coordination des sans-papiers de Belgique; l'Union des sans-papiers pour la régularisation;
- la Zone neutre.
- 2. Site web: https://inmyname.be

«Face à une société qui organise leur exclusion, les personnes sans-papiers s'intègrent. Face à des partis politiques qui les ignorent, elles·ils luttent avec force pour leur reconnaissance, année après année.»

#### Cassie, initialement «promise à un bel avenir» a subitement arrêté ses études de médecine suite à un drame personnel. Depuis, elle se fait passer pour ivre dans les bars, afin de traquer des hommes abusifs... dans la peau de chaque personnage. Pourquoi faut-il le voir? message reste paradoxalement intemporel. ► THE LOST DAUGHTER:

Alors que la période des récompenses cinéma se clôture, la rédac' vous conseille trois films de 2021 offrant une perspective féminine et/ou féministe au cinéma.

3 films de 2021<sup>1</sup> qui

mettent les femmes à

#### Derrière ces airs de thriller cousu de fil blanc, PYW joue constamment la carte des faux-semblants.

l'honneur

**▶ PROMISING YOUNG WOMAN:** 

Le plus dérangeant<sup>2</sup>

De quoi ça parle?

· Elise Voillot · Chargée de communication FPS ·

Bardé de récompenses, le film offre au genre du rape and revenge<sup>3</sup> une perspective aussi bien déroutante que salutaire. Déconstruction habile du mythe du violeur inconnu et du nice guy inoffensif<sup>4</sup>, le film nous rappelle qu'une spectatrice teur passive if a également une responsabilité dans une agression. Dénonçant constamment le manque de crédibilité accordé aux victimes de viol, le film marque durablement nos mémoires en illustrant sans glorification aucune les violences affrontées au quotidien par les femmes. PYW est aussi le portrait d'une anti-héroine sans concessions, radicale, mais nuancée grâce à l'interprétation de Carey Mulligan... Un personnage féminin si rare à l'écran qu'il mérite d'être évoqué.

#### ► THE LAST DUEL: Le plus médiéval

#### De quoi ca parle?

L'histoire du dernier duel à mort officiel en France selon ses trois protagonistes : Marguerite de Thibouville, Jacques Le Gris (accusé de viol par Marguerite) et Jean de Carrouges (mari de Marguerite).

#### Pourquoi faut-il le voir?

Peut-on faire un film de femmes crédible lorsque l'on est un homme? 30 ans après son *Thelma et Louise*, Ridley Scott nous prouve que tout est possible!

La particularité de The Last Duel tient en son scénario, écrit à 6 mains où chaque scénariste a rédigé l'histoire selon le point de vue d'un personnage. Ainsi, l'intrigue de Marguerite a été entièrement construite par la scénariste et réalisatrice Nicole

Holofcener. C'est justement ce troisième récit, arrivant à la fin du film, qui apporte toute la consistance à l'œuvre. Les trois histoires mises bout à bout illustrent alors comment le rôle des femmes ou leur parole sont encore trop souvent minimisées, voire instrumentalisé-e-s pour servir le patriarcat. Au-delà de l'intention scénaristique, la performance du casting, les évolutions subtiles des dialogues ou encore les jeux de caméra nous placent

Grâce à tout cela, The Last Duel est un film «historique» dont le

#### Le plus « Vague à l'âme»

#### De quoi ça parle?

Leda, universitaire solitaire, profite de quelques jours à la plage pour se ressourcer. Lorsqu'une famille bruyante vient troubler sa tranquillité, son regard se porte sur Nina, une jeune mère qui semble au bord de l'implosion. L'occasion pour Leda de se replonger dans ses propres souvenirs...

#### Pourquoi faut-il le voir?

Il faut du cran, dans une société qui sacralise constamment la maternité, pour oser la remettre en question. Pour sa première réalisation, auréolée à la Mostra de Venise, Maggie Gyllenhaal relève le défi avec brio. Grâce à sa mise en scène subtile et contemplative, son adaptation du roman d'Elena Ferrante déconstruit le personnage de la matriarche prête à tout sacrifier pour ses proches.

Dans ce film où les hommes sont à la fois inconsistants, passifs et menaçants, ce sont les femmes qui portent réellement l'intrigue et les malaises distillés. Campée par une Olivia Colman irréprochable, Leda est une héroïne imparfaite, mais crédible, à laquelle chaque femme peut un jour s'identifier.

- donc on a un peu triché, mais on espère que vous ne nous en tiendrez pas rigueur.

### Mots cachés

S	Z	K	В	Р	Z	K	Z	D	M	Н	I	٧	Н
С	Н	Е	W	Υ	D	F	Р	G	Р	Н	M	Е	1
Н	s	1	Т	Q	Υ	F	Α	s	L	0	А	R	U
F	А	Х	X	U	Т	Р	U	С	Α	R	T	Т	В
В	L	٧	s	ì	L	1	٧	M	F	1	Е	1	É
Χ	Α	Υ	0	Е	0	Z	R	R	0	Z	R	С	R
٧	1	Е	J	Р	٧	٧	Е	Е	N	0	N	А	1
М	R	D	С	D	U	R	Х	Х	D	N	1	L	S
٧	Е	0	W	Н	K	F	F	W	G	Т	Т	Е	А
Р	А	R	Т	1	Е	L	٧	Р	R	Α	É	U	Т
Р	Υ	Z	Р	Е	N	S	1	0	N	L	F	G	1
Р	Р	Н	А	R	С	È	L	Е	M	Е	N	Т	0
U	Z	U	Υ	S	N	s	U	L	L	Q	М	W	N
Q	F	Α	L	Α	1	s	Е	R	Н	J	Υ	M	Е

d'accéder à des postes à responsa- une différence de 26 %. bilités.

FALAISE (de verre) : La tendance qu'ont certaines entreprises à avoir recours à des femmes pour redresser des sociétés en difficulté alors qu'elles ne le feraient pas en temps 23,1 %.

(temps) PARTIEL: 80 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes. Cette forme de travail peut être contrainte (car le secteur fonctionne majoritairement sur ce système comme dans les domaines de l'éducation, du soin, de la vente... majoritairement féminins) ou «choisie» par manque de solutions collectives pour accueillir les enfants par ex-

**PENSION** : Les femmes retraitées les hommes retraités. En effet, leur ché du travail...

PLAFOND (de verre) : Plafond in- pension s'élève en moyenne à 882 €, visible qui empêche aux femmes contre 1181 € pour les hommes, soit

> **SALAIRE**: Si l'on tient compte des différents temps de travail (tempspartiel/temps-plein), l'écart salarial entre le salaire des femmes et le salaire des hommes grimpe à

MATERNITÉ : Légalement, la grossesse et le fait d'avoir des enfants ne peuvent pas être des facteurs décisifs sur le marché du travail. Pourtant, en 2020 « 36 % des signalements recus par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes en matière d'emploi concernaient la grossesse et la mater-

**PAUVRE**: Parmi les travailleuses belges, 4 sur 10 auraient des revenus inférieurs au seuil de pauvreté. En cause? Les temps partiels, l'écart courent cinq fois plus de risques salarial, la ségrégation verticale et de sombrer dans la pauvreté que la ségrégation horizontale du mar- 1. Pour en savoir plus : https://bit.ly/3Hvdyxs

#### (ségrégation) HORIZONTALE :

Il s'agit de la répartition inégalitaire ou déséquilibrée de l'ensemble des études et métiers entre les femmes et les hommes. Par exemple, il est difficile pour une femme d'accéder à des métiers dits « masculins » et vice-versa.

#### (ségrégation) VERTICALE :

Il s'agit du fait que la représentation des femmes se fait de plus en plus rare en montant dans les échelons hiérarchiques, pour atteindre le plafond de verre.

UBÉRISATION : L'ubérisation de la société (dérivé du nom de l'entreprise Uber) est un fonctionnement du monde professionnel dans lequel les travailleuses eurs ont le statut d'auto-entrepreuneuses-eurs et sont responsables de leurs moyens de production ainsi que de leur sécurité. Ce système est problématique pour de nombreuses raisons : pas de cotisations pour la Sécurité sociale, précarité de l'emploi, exploitation des travailleuses eurs, pas de prises en charge pour l'achat de ma-

HARCÈLEMENT : Selon une enquête française réalisée auprès de 306 femmes âgées de 18 à 64 ans, « Une femme sur cinq a déjà été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail »2

- 2. Pour en savoir plus : https://bit.lv/3wXvkVk

#### Les FPS fêtent leurs 100 ans!

L'occasion de revenir sur des revendications d'hier et d'aujourd'hui portées par notre mouvement. Le moins que l'on puisse dire c'est qu'en matière d'égalité des genres dans le domaine du travail, il y a encore beaucoup de boulot...





JUSQU'EN = 1997 = , LES FEMMES ÉTAIENT MISES À LA PENSION PLUS TÔT QUE LES HOMMES



ET POUR - DEMAIN = ?

LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS

DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN DU SALAIRE

ET EMBAUCHES COMPENSATOIRES ?









