



Combattre les inégalités de genre dans l'économie sociale.

Par où commencer ?



Les questions de genre ont été mises sur le devant de la scène depuis un peu plus d'un an dans le milieu de l'économie sociale. C'est notamment dû aux résultats cinglants d'une étude publiée¹ par le Centre d'Economie sociale - HEC Liège, à la demande de Crédal, qui a secoué le milieu. Bien que fondée sur des valeurs et principes appelant à plus de démocratie, de justice sociale, de solidarité... l'économie sociale apparaît traversée par des inégalités issues de rapports de domination hommes-femmes, qui viennent s'ajouter aux autres sources de discrimination. Les questions de genre sont souvent esquivées, diluées ou encore un « non-sujet », dans un secteur qui se croit naïvement à l'abri des inégalités et discriminations de genre puisqu'il se veut au service des humains, quel que soit notamment leur genre, leur race, leur milieu socioculturel et économique.

Au sein de l'équipe de SAW-B, le constat est le même que dans beaucoup d'autres structures : de prime abord, peu de gens voient où est le problème, mais celles et ceux qui commencent à creuser le sujet se rendent vite compte qu'il est temps de se mettre en route ! C'était déjà ce à quoi nous invitait en 2019 notre collègue Barbara Garbarczyk via son analyse « Balayons devant notre porte. Les rapports de domination dans les dynamiques collectives ». Mais, comme dans bien d'autres structures, la liste des priorités ne cesse de se rallonger et les questions de genre ne sont pas vraiment prises à bras-le-corps.

Le concept de genre² met en lumière le fait que les rapports sociaux et les rapports de pouvoir entre les sexes sont une construction sociale et culturelle. Ces rapports sociaux évoluent au fil des époques et diffèrent d'un milieu socioculturel à un autre de façon à construire des « normes de genre » plus ou moins rigides à l'origine d'inégalités entre les sexes. Le concept de genre souligne également que les rapports sociaux entre les sexes sont souvent pensés de manière binaire (en occident, la catégorie homme dominante, la catégorie femme dominée), en invisibilisant et excluant les personnes qui ne s'identifient pas à ces catégories (car il y a en réalité plus que 2 identités de genre).

Les stéréotypes de genre véhiculent des idées telles que les femmes seraient « naturellement » douces, à l'écoute, maternelles, plus disposées à prendre soin des autres, etc. À ces caractéristiques qui leur sont attribuées, viennent s'ajouter les rôles qu'on attend qu'elles remplissent dans la société : gérer la sphère privée et le travail reproductif, endosser les métiers ou tâches professionnelles relevant de la cohésion sociale ou du soin et du service à autrui, également connu sous le terme de *care*. De leur côté, les hommes seraient « naturellement » ambitieux, rationnels, enclins à prendre des risques, doués pour le sport ou le leadership. Ils sont encouragés socialement à ne pas montrer leurs vulnérabilités, ni leurs émotions. Les rôles qui leur sont assignés sont ceux de gérer la sphère publique et les activités productives, comprises comme créatrices de valeur marchande.

Se battre contre les inégalités de genre revient à se battre pour que « *tout être humain [puisse être] libre de développer ses propres aptitudes et procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes* ». ³ Il s'agit aussi de lutter pour que toute personne puisse répondre à ses besoins et ait un accès égal aux ressources et opportunités, notamment en termes économiques et de pouvoir décisionnel, quel que soit son sexe.

En cette année 2024, l'équipe de SAW-B a décidé de s'embarquer dans une réflexion collective sur les inégalités de genre pour en ressortir plus forte, plus soudée et plus cohérente avec ses valeurs. Mais en fait... par où commencer ? Quelles sont les étapes à suivre ? Et quels écueils doit-on éviter ? Comment aborder la question en interne et avec les personnes à qui on s'adresse ? Un petit groupe de travail a été mis sur pied pour réfléchir aux différentes étapes par lesquelles passer. Cette analyse constitue la première étape : éclairer nos lanternes pour mieux savoir comment s'y prendre. On espère qu'elle vous aidera vous aussi à concevoir comment s'attaquer au sujet !

Pour l'occasion, nous avons choisi de nous associer avec Priscilla Claeys, chercheuse belge de l'Université de Coventry qui travaille notamment sur les inégalités et discriminations de genre en agriculture. Ensemble, nous avons réalisé une interview croisée de Fatima Ben Moulay, responsable régionale de la section Charleroi-Thuin de **Vie Féminine**, Géraldine Dujardin, animatrice socioculturelle de la régionale du Centre et de Soignies de **Soralia** et, enfin, Malika Hamidi, directrice scientifique de **Plurivers'Elles**. Ces trois structures ont fait des questions de genre le cœur de leurs actions. Si elles abordent ces questions de manière complémentaire (voir l'encart de présentation de leurs structures ci-après), elles partagent néanmoins toutes, comme nous, la conviction qu'il est essentiel d'aborder ces questions dans une approche intersectionnelle, qui considère qu'on ne peut analyser les rapports de pouvoir en se limitant à regarder les rapports hommes-femmes. Et qu'il s'agit donc de s'attaquer aux questions de genre en prenant en compte les multiples discriminations potentiellement présentes.

L'intersectionnalité désigne la manière dont les multiples rapports de domination s'imbriquent et se renforcent les uns les autres pour affecter de manière spécifique les personnes les plus marginalisées dans la société. Cette approche prend en compte tous les aspects politiques et sociaux de l'identité des individus (classe, race, sexualité, âge, handicap, etc.) et examine comment leur intersection crée des discriminations systématiques. Ces discriminations risquent d'être rendues invisibles si l'on n'y apporte pas une attention spéciale. Par exemple, les femmes noires ont tendance à être invisibilisées dans les mouvements anti-racistes ainsi qu'à être effacées dans les mouvements féministes qui peuvent être dominés par les femmes blanches.

Nous avons choisi ces trois structures car elles partagent avec le secteur de l'économie sociale une approche critique de la société capitaliste, ce qui nous permet d'explorer comment concevoir des formes de changements sociaux qui combinent transformation du paradigme économique et transformation des normes de genre.

Cette analyse rassemble des extraits de cette interview croisée ainsi que des éléments de réflexion qu'elle a fait émerger. Au départ de la démarche de nos trois interlocutrices, des enjeux qu'elles rencontrent, de leurs divergences, on a tiré notre propre approche. Nous nous basons également sur quelques références

complémentaires et relevons des expériences vécues personnellement qui nous semblent aider à incarner leurs propos. L'analyse a été relue par leurs soins. Nous les en remercions chaleureusement.

Géraldine, Malika et Fatima, en quoi consiste le cœur de vos structures respectives et de vos actions ? Quel y est votre rôle ?

Géraldine : « Soralia est un vieux mouvement d'éducation permanente qui s'appelait avant Femmes Prévoyantes Socialistes. À la base, c'était une mutuelle de santé pour les femmes et leurs enfants. Mais très vite, le mouvement a abordé des questions d'égalité, de genre, etc. Maintenant, on est un mouvement en éducation permanente actif sur toute la Fédération Wallonie-Bruxelles, avec différentes régionales. Moi, je suis animatrice socioculturelle chez Soralia depuis 18 ans, pour la régionale du Centre et de Soignies. Je mène des animations sur le terrain, avec des publics assez variés, toujours en mixité, donc femmes et hommes mélangés, notamment sur les notions d'égalité et de stéréotypes de genre. On travaille pas mal avec des publics en insertion et les CPAS ».

Fatima : « Vie Féminine est un mouvement qui existe depuis 100 ans. On est assez proche du mouvement Soralia, mais nous ne travaillons qu'en non-mixité, avec des groupes de femmes. La particularité du mouvement est de travailler à partir des réalités vécues des femmes et d'en tirer des animations en éducation permanente. On a aussi créé l'ASBL Mode d'emploi, un centre d'insertion socioprofessionnelle qui aide les femmes à se remettre à niveau et trouver des emplois. À côté de ça, on fait aussi tout un travail politique pour rendre publiques les inégalités que vivent les femmes. Moi, je suis responsable régionale de la section de Charleroi-Thuin depuis 4 ans ».

Malika : « Plurivers'Elles est un réseau produisant des études et des formations, principalement sur le genre en Islam et sur la diversité. L'objet social de la structure, c'est de fédérer les dernières recherches émergentes sur le genre en islam et de promouvoir des formations sur le sujet, dans une approche multidisciplinaire et inclusive, à l'aune d'une perspective critique de la question de l'Islam et dans une approche intersectionnelle. L'idée est vraiment de croiser l'expertise de terrain et universitaire pour, ensemble, mener des journées d'échanges, des cycles de formation et des conférences. Nos formations sont données à l'université pour des raisons pratiques, mais on s'adresse à tout public : militants, fonctionnaires, femmes musulmanes, non musulmanes, hommes. Moi, je suis la directrice scientifique de Plurivers'Elles. On ne reçoit aucun subside pour faire notre travail. Par ailleurs, je suis docteure en sociologie, enseignante associée à l'ULB et chercheuse post-doctorale à l'Université Saint-Louis ».

S'appropriier la thématique

S'éduquer

Une composante essentielle pour s'appropriier la thématique est de permettre à chacun, chacune de commencer par la comprendre. C'est vrai pour tout le monde, mais bien sûr, c'est particulièrement important pour les personnes qui n'ont pas été confrontées à des discriminations de genre et/ou ne les voient pas. Que ces personnes soient hommes ou femmes. Et là, nous partage Fatima, « il n'y a rien à faire, il faut du temps, aider les personnes à cheminer à travers des lectures, des partages d'expériences, des exemples. La prise de conscience, ça prend du temps et ce n'est possible que si la personne a l'envie de comprendre ». Lire, écouter des podcasts, partager des ressources, cela permet aussi de mettre des mots sur des expériences vécues, parfois diffuses, et de découvrir des concepts qui aident à penser des questions qui peuvent sembler trop complexes, ou dont on ne voit pas la pertinence, de prime abord. C'est aussi construire un vocabulaire commun pour réfléchir ensemble et se rappeler que nous avons toutes et tous internalisé les normes de genre et que nous les reproduisons, chaque jour, souvent sans nous en rendre compte. Cela permet d'encourager un climat de respect mutuel et de tolérance.

S'éduquer tous et toutes à la problématique est aussi nécessaire si on veut mettre en place des outils pour lutter contre ces discriminations, telle que des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel ou garantir une diversité de genres au sein d'un organe d'administration. Pour donner du sens à ces outils et garantir leur efficacité, il faut en comprendre la portée et développer une culture féministe au sein de l'organisation, c'est-à-dire égalitariste. Ainsi, selon Fatima, « *pour qu'il y ait une réelle transformation de la société, il ne suffit pas de mettre des femmes au pouvoir. On voit très bien de nombreux cas où des femmes qui ont pris des postes de pouvoir n'ont pas défendu la cause des femmes. Éviter de reproduire les inégalités en place nécessite que des femmes féministes, qui ont le souci de défendre les droits des femmes, accèdent à des postes de pouvoir* ».

Le **féminisme** est un ensemble de mouvements sociaux, politiques et idéologiques, qui partagent un même objectif : révéler et rectifier les privilèges et rapports de pouvoir sociopolitiques mis en lumière par les relations de genre. Il existe de nombreux courants du féminisme mais ils ont tous en commun la lutte contre le patriarcat et la domination masculine.

Le **patriarcat** est une forme d'organisation sociale dans laquelle l'homme exerce le pouvoir dans les domaines politique, économique, religieux, ou détient le rôle dominant au sein de la famille, par rapport à la femme.

Commencer par l'éducation est également au centre du travail de Plurivers'Elles. Son approche, nous dit Malika, « *est de donner accès à tous et toutes à la théorisation d'une pensée qui lutte contre toutes les formes de discrimination. Ouvrir la population aux questions de genre passe par outiller : amener de la matière aux activistes, aux militants, et toutes les autres personnes intéressées par la question, pour que celles-ci soient*

capables de débattre ». « *Moi je pars du principe que l'éducation est une question centrale. Une femme éduquée est une femme libre, une femme qui connaît ses droits, qui maîtrise le débat et c'est une femme dangereuse* ». Ici aussi, il faut toutefois que les gens aient a minima l'envie de s'interroger sur la problématique. Mais le constat que Malika fait est positif : « *de plus en plus de gens ont l'envie de s'attaquer aux questions de genre dans une approche intersectionnelle, car la situation en Iran, les débats autour du foulard, du burkini [maillot de bain couvrant], etc. amènent des personnes d'horizons divers et a aussi de plus en plus d'hommes sur ces questions de discriminations basées sur le genre, la race et la religion* ».

Partir de l'expérience vécue

Partir des expériences et du vécu est une méthodologie féministe qui permet à chacun, chacune, de s'approprier la thématique et de déchiffrer les rapports de pouvoir visibles ou plus diffus qui traversent la société. Cette méthode est au cœur de l'approche d'éducation permanente de Soralia et Vie Féminine. Géraldine nous dit généralement partir « *des stéréotypes de genre que les gens véhiculent malgré eux et d'essayer ensemble de les déconstruire* ». Elle mobilise pour cela « *des approches qui amènent toujours une vision globale de la société dans laquelle on vit, et donc notamment de la société capitaliste, qui génère des discriminations, en particulier pour les femmes par rapport à l'économie et au monde du travail. Partir du vécu des personnes aide les gens à se sentir concernés, ensuite on peut amener une réflexion plus globale* ». Très concrètement, Géraldine nous partage l'exemple de l'outil de Majo Hansotte (*Juste ? Injuste ? Activer les Intelligences citoyennes*), qui invite à procéder comme suit. « *On propose un sujet de départ et on demande aux personnes d'exposer une situation à laquelle elles ont été confrontées ou qu'elles ont observée et qu'elles considèrent comme injuste. Ensuite, on leur fait prendre un peu de recul en leur demandant d'essayer de faire des liens et de voir comment mettre ensemble toutes ces situations injustes pour créer une revendication commune. C'est un très chouette outil parce que toutes les personnes de la formation, quels que soient leurs origine, sexe, handicap, vont arriver ensemble à poser une ou plusieurs mêmes revendications, incluant une lutte contre les inégalités, notamment de genre.* »

Travailler d'abord en non-mixité pour créer des espaces sécurisés

Si on souhaite s'attaquer à la problématique au sein de son organisation, une difficulté survient immédiatement : il n'est pas évident de partager son vécu devant tout le monde, en ce compris devant des hommes à la position particulièrement dominante. Comment s'y prendre donc ?

Chez Vie Féminine, la réponse va de soi : il est nécessaire de commencer par travailler en non-mixité. « *La non-mixité, pour nous, c'est vraiment un levier d'émancipation* », nous partage Fatima. « *Un espace non mixte, pour les femmes, est un lieu sécurisé pour exprimer toutes les difficultés qu'elles peuvent vivre, notamment la question des violences. Ça permet aux femmes de plus librement s'exprimer sur des expériences de vie, de se renforcer les unes les autres et de prendre confiance en elles. Depuis 100 ans, le mouvement fonctionne en non-mixité. C'est vraiment un principe important pour nous* ».

À titre personnel, commencer à s'attaquer aux questions de genre en non-mixité nous parle beaucoup. Comme le mentionne le manifeste « Fabriquer l'égalité : manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire »⁴, une des difficultés majeures quand on aborde les questions de genre, c'est qu'elles se situent à la fois sur un registre personnel et sociétal. Ce sont donc des enjeux très intimes, liés à notre histoire personnelle, qui viennent s'imbriquer dans des enjeux structurels, tant ces rapports de dominations ont été normalisés et internalisés par chacun, chacune, d'entre nous. Travailler en non-mixité permet de décortiquer cela, de s'entraider à distinguer les enjeux personnels des enjeux structurels, dans un espace sécurisé, où l'on ose davantage parler de l'intime et se dévoiler sans craindre de se prendre un retour de bâton. C'est aussi un choix politique : de construire ensemble une analyse structurelle et systémique des inégalités et d'y apporter des réponses féministes.

Fatima l'illustre par un exemple. Quand avec nos « *différents groupes de femmes en non-mixité, on part de leur expérience de vie, on va par exemple parler de la précarité. En s'appuyant sur leur vécu personnel et sur des recherches que nous avons menées nous-mêmes, on va partir de leurs situations individuelles pour ensuite montrer qu'on vit dans une société capitaliste qui promeut une société de challenge, une division entre celles et ceux qui ont un capital culturel, social, et ceux qui ne l'ont pas et qui restent sur le trottoir. Au fur et à mesure des partages, les femmes peuvent tisser des liens entre leurs expériences, prendre conscience que le problème de la précarité n'est pas individuel mais bien un problème de société. Elles peuvent aussi se renforcer l'une l'autre et sortir de ces groupes en sachant bien expliquer ce que sont le capitalisme, le patriarcat, le racisme* ». ».

La non-mixité peut aussi s'avérer essentielle pour détricoter les petites inégalités du quotidien, non sans conséquence toutefois pour celles qui le vivent. Lors d'un accompagnement d'Antoinette réalisé pour l'agence-conseil de SAW-B, la très grande majorité des femmes d'un collectif lui disait ne pas oser déclarer le nombre d'heures de travail qu'elles avaient réellement prestées ; tandis qu'aucun homme du collectif ne rencontrait cette difficulté. Et toutes ces femmes, individuellement, lui ont dit qu'elles n'osaient pas en parler en groupe parce que, selon chacune d'elles, le problème n'était pas structurel mais personnel. Chacune considérait ne pas travailler suffisamment efficacement que pour valoriser toutes ses heures de travail et ne voulait pas être une charge pour la structure.

Pour autant, il faut garder à l'esprit que les femmes ne sont pas un groupe homogène et que des rapports de pouvoir existent entre femmes également, notamment selon leur origine, éducation, classe, etc. D'où l'importance d'une approche intersectionnelle et de ne pas hésiter à travailler avec des plus petits groupes de femmes, par exemple uniquement avec des femmes racisées.

Par ailleurs, travailler en mixité peut être nécessaire s'il s'agit pour une organisation de progresser ensemble sur ces questions. Soralia a fait le choix de ne plus travailler qu'en mixité pour favoriser davantage les échanges hommes-femmes et pour que, lors de leurs formations, les femmes puissent, en sa présence, être confrontées à des rapports de domination de genre et s'équiper pour y faire face. Travailler en mixité est donc certainement important mais, de notre point de vue, il est souvent essentiel de commencer par créer des espaces où les femmes peuvent développer une analyse collective des enjeux, formuler des revendications communes et se soutenir mutuellement avant d'avancer avec les hommes.

Intégrer les questions de genre à la construction d'alternatives au capitalisme

On entend bien souvent que l'urgence est de construire des alternatives au capitalisme ou des systèmes économiques plus justes et solidaires plutôt que de s'attaquer aux questions de genre. C'est faire l'impasse sur le fait que la pauvreté et les discriminations touchent avant tout les femmes et certaines catégories de femmes en particulier (femmes racisées, mamans solos, ...). L'approche intersectionnelle nous aide à identifier toutes les différentes sources d'inégalités et de discriminations, et à mieux comprendre comment elles s'articulent et s'additionnent. Il s'agit donc de les penser *toutes* en même temps. Ne pas les réfléchir conjointement, revient à mettre en place des alternatives qui continueront à perpétuer des inégalités. Ainsi, il s'agit ni de repousser à plus tard les questions de genre, ni d'aborder les questions de genre en se focalisant uniquement sur les rapports hommes-femmes. Poursuivant cette approche, Plurivers'Elles, Soralia et Vie Féminine sont convaincues qu'on ne peut aborder les questions de genre que dans une approche intersectionnelle, qui reconnaît que les différentes sources d'inégalités se renforcent les unes les autres. « *Les trois grands systèmes de domination que sont le capitalisme, le patriarcat et le racisme, s'entrecroisent et ce sont les femmes qui en sont le plus victimes* », observe Fatima. « *Les femmes noires seront d'autant plus victimes de discriminations, et davantage encore si elles sont noires et porteuses d'un handicap, etc.* » Ainsi, Fatima nous invite à analyser collectivement en quoi les expériences de discrimination peuvent être reliées au capitalisme⁵, au patriarcat et/ou au racisme.

Construire des alternatives au capitalisme et lutter contre les discriminations de genre dans une approche intersectionnelle, nous incite aussi à davantage questionner notre posture. Partant du constat que nous sommes tous et toutes, potentiellement ou effectivement, les dominants d'autres personnes, il faut se poser la question suivante avant d'agir : ne risquons-nous pas de penser à la place de ces personnes et de définir ce qui serait bon pour elles plutôt que de réellement permettre leur émancipation ? À titre illustratif, Malika nous partage l'une de ses préoccupations majeures. « *Les femmes musulmanes sont aujourd'hui prises en otage entre une approche radicale de l'islam et une approche radicale et néocoloniale du féminisme. Ces femmes musulmanes sont coincées entre, d'une part, des hommes islamistes qui défendent coûte que coûte le port du foulard et, d'autre part, une certaine frange de féministes qui prétendent vouloir défendre les femmes en les libérant de leur foulard. Alors que pour certaines femmes musulmanes, le foulard est une forme d'empowerment. Lutter contre les discriminations de genre dans une approche intersectionnelle, c'est lutter pour que les femmes puissent toutes s'autonomiser et penser par elles-mêmes ce qu'elles souhaitent pour leur propre corps* ».

Enfin, l'approche intersectionnelle nous invite à regarder au-delà du vécu au sein de nos structures. Deux travailleuses d'une même structure peuvent se retrouver dans des situations économiques bien différentes. Fatima attire notre attention sur la situation de plus en plus dramatique de nombreuses mamans solos, qui « *vivent avec plusieurs enfants, pour des revenus vraiment minimums, proches du revenu du CPAS, et qui de surcroît voient leurs droits bafoués, comme leurs droits relatifs aux pensions alimentaires et à la garde des enfants. Aujourd'hui, ce sont notamment ces femmes-là qui sont le plus touchées par la crise énergétique. Si pendant la crise du COVID, il y a eu un petit éveil au niveau politique, les choses n'ont en réalité toujours pas été résolues pour elles. Et si elles sont racisées, leur situation est souvent pire encore* ». Comment, dans nos structures, tenons-nous compte de cette réalité, nous organisons-nous, pour aider concrètement ces femmes ? Et d'un point de vue institutionnel, que faisons-nous pour faire pression sur les politiques afin de

trouver des solutions structurelles à leur situation, par exemple en travaillant la question de la répartition inégale des tâches domestiques et de soin ? Quels alliances et partenariats pourrions-nous, par exemple, en tant que structures de l'économie sociale, construire avec des associations ou mouvements féministes, dans une perspective de convergence des luttes ?

Éviter de renforcer une conception binaire et hétérosexuelle du genre

Renforcer une conception binaire et hétérosexuelle du genre, où il n'y aurait que des femmes et des hommes cisgenres et hétérosexuels, est un des risques lorsqu'on tente de défendre le droit des femmes. Dans un processus de lutte contre les discriminations de genre, il faut être attentif à cette potentielle dérive et réfléchir à comment lutter contre *toutes* les formes de discrimination.

Orientation sexuelle et identité de genre sont deux notions différentes :

L'orientation sexuelle désigne le mode d'attraction sexuelle qui peut être pour le sexe opposé (hétérosexuel), le même sexe (homosexuel), les deux sexes (bisexuel), ou encore asexuel ou aromantique. Les personnes non hétérosexuelles font face à des discriminations spécifiques qui requièrent une attention particulière.

L'identité de genre se réfère au genre auquel une personne s'identifie. Ainsi, une personne transgenre est une personne qui n'est pas du genre qu'on lui a assigné à la naissance. Par opposition, une personne **cisgenre** est une personne qui se ressent du même genre que celui qui lui a été assigné à la naissance. Tandis qu'une personne non binaire ne se sent ni homme, ni femme, les deux ou toute autre combinaison des deux.

L'acronyme LGBTQIA+ est couramment utilisé pour désigner toute identité de genre ou orientation sexuelle marginalisée : les lesbiennes, Gays, Bi, Trans, Queer, Intersexes, Asexuel-le-sou Aromantiques. Le "+" indique la non-exhaustivité de cette liste.

Dans de nombreux contextes, comme le pointe Malika dans le cas des communautés musulmanes, « *la diversité des orientations sexuelles est encore souvent un sujet tabou, même si on voit de plus en plus de langues qui se délient, notamment de la part de femmes homosexuelles de confession musulmane* ». Il s'agit donc d'être attentif lorsqu'on organise des ateliers, animations ou espaces de paroles à créer les conditions pour une inclusivité maximale.

Il en va de même lorsqu'on met en place des espaces en non-mixité. Il faut à la fois identifier comment on peut les rendre plus inclusifs, par exemple en essayant de s'ouvrir à des personnes qui s'identifient comme femmes bien que d'apparence masculine, et en même temps veiller à permettre à toutes les personnes qui font partie du groupe de se sentir en sécurité pour s'exprimer. « *Ce qu'il faut à tout prix éviter* », nous dit

Fatima, « *c'est que des personnes, qui vivent déjà des discriminations et qui font la démarche de participer à un espace non mixte, revivent des discriminations dans cet espace. Ce qui serait encore plus violent pour elles* ».

À chaque organisation donc de réfléchir à ce qui est le plus souhaitable étant donné son contexte et de s'adapter à sa réalité. Il s'agit de penser les différents espaces de parole qui permettront à chacun, chacune, de prendre du recul sur son propre vécu, en gardant en tête les objectifs de créer des espaces de parole sécurisés et de ne pas exclure des personnes en raison de leur identité de genre ou orientation sexuelle. Dans une démarche intersectionnelle, on peut multiplier le nombre de groupes pour créer un environnement plus sécurisé (un groupe queer, un groupe de femmes homosexuelles, un groupe de femmes racisées, un groupe de femmes jeunes, etc.). Un autre outil relativement facile à mettre en place consiste à former une personne sur ces questions et à la présenter comme personne de confiance vers laquelle tout un chacun peut aller s'il, elle ou iel ne se sent pas en sécurité ou est victime de discrimination ou harcèlement. Cela peut se faire tant dans le cadre d'un événement que dans le quotidien d'une entreprise (cet outil est d'ailleurs une obligation légale pour tout employeur d'une structure de 50 travailleurs ou plus... mais encore faut-il rendre cette mesure vivante pour qu'elle puisse jouer effectivement son rôle).

Travailler les questions de genre en interne à nos structures, mais aussi vis-à-vis de nos publics et bénéficiaires

Lutter contre les discriminations de genre, dans une perspective intersectionnelle en particulier, revient aussi à s'adresser à un public diversifié. Beaucoup d'organisations d'économie sociale cherchent à diversifier les publics avec lesquels elles travaillent. Mais ce n'est pas toujours évident. Fatima et Géraldine en ont elles-mêmes toutes les deux fait l'expérience et leurs conclusions sont unanimes. Pour arriver à toucher un public en particulier, par exemple des femmes issues de l'immigration, il faut développer des activités et espaces qui s'adressent spécifiquement à ce public. Si l'on veut créer des échanges entre publics d'origines diverses, cela doit venir dans un second temps.

Fatima raconte ainsi son expérience : « *Historiquement, Vie Féminine a été créé et pensé par des femmes blanches. Donc l'approche est quand même très descendante et si on touche bien des femmes issues des milieux populaires où nous sommes installés, on touche surtout des femmes blanches. Depuis peu, il y a de nouvelles responsables comme moi, issues de l'immigration marocaine, ou une autre coordinatrice d'origine camerounaise, et on tente d'ouvrir le débat sur ces questions. J'ai souvent entendu : "Ah mais les femmes racisées, elles ne viennent pas parce que les questions de genre ne les intéressent pas". Pourtant, ces femmes sont intéressées par plein de thématiques et ont plein de choses à dire. Mais est-ce que ce qu'on leur propose est au cœur de leurs préoccupations ? J'ai vraiment envie de travailler sur la représentation que les femmes blanches peuvent avoir sur les femmes racisées. Une fois qu'on déconstruit tout ça, on peut arriver à développer des activités d'éducation permanente avec les femmes racisées. Et on se rend compte que, sur le terrain, les femmes racisées sont force de mobilisation quand on les reconnaît dans ce qu'elles sont. Récemment, sur Charleroi, on a créé un collectif qui s'appelle Sous nos voiles, des citoyennes en colère où il n'y a que des femmes racisées qui portent le voile et qui amènent cette question dans l'espace public. C'est tout nouveau et c'est assez critiqué dans le mouvement mais ça ouvre le débat* ».

Même constat chez Géraldine : on a besoin d'avoir en interne des personnes issues des publics que l'on vise et de développer des activités qui répondent à leurs besoins spécifiques. « À la base, Soralia est aussi un mouvement féministe composé essentiellement de femmes blanches privilégiées. Avec le temps, cela a évolué et on essaye maintenant activement d'avoir un public le plus mixte possible : femmes, hommes mais aussi des personnes de toutes origines. On a changé de nom car les mots 'Femmes Prévoyantes Socialistes' ne visaient que les femmes. On essaye au maximum de dire qu'on est ouvert à tout le monde mais ce n'est pas suffisant. À Liège, on a ouvert La maison des femmes où on a un public vraiment multiculturel. C'est un lieu destiné notamment aux primo-arrivantes, issues de tous pays hors Europe. On y propose des activités d'alphabétisation et d'échanges culturels, dans lesquelles on inclut des moments de discussions sur les questions de genre. Beaucoup de collègues qui y travaillent sont d'origine marocaine, sont musulmanes, ce qui permet de développer une nouvelle approche, qui répond davantage aux besoins de ce public. Et cela nous ouvre aussi nous, animatrices blanches, à d'autres visions. Sinon, une autre stratégie que l'on a pour toucher un public diversifié, c'est de travailler avec des partenaires, comme les CPAS où l'on rencontre un public plus mixte (hommes – femmes) et socialement varié ».

Se renforcer entre femmes pour faire face aux propos sexistes et anti-féministes

Au cours de notre interview, Fatima et Géraldine nous ont fait part des difficultés qu'elles avaient, lors de leurs interventions en mixité, à se confronter à des hommes qui continuent à dire qu'ils ne voient pas où est le problème, malgré toutes les statistiques qu'on peut afficher. Face à une telle situation, Fatima conseille, comme cela se fait au sein de son propre mouvement, « de prendre toujours le temps d'écouter la personne, de se rappeler que chacun chemine à son rythme et qu'il est normal qu'on ne soit pas tous au même stade de compréhension des enjeux de genre ». Au sein de Vie Féminine, les animatrices « s'entraînent à faire la liste des arguments typiques qui peuvent les déstabiliser elles-mêmes, et sous la forme de jeux de rôles, à y répondre pour se renforcer l'une l'autre ». Chez Soralia, une approche récemment développée consiste à essayer de retourner la question plutôt que de répondre avec les habituelles statistiques : « Vous me dites, Monsieur, qu'il y a aussi des hommes battus, mais pourquoi ? Est-ce parce que vous êtes vous-même touché par la violence de la part de femmes ou vous connaissez un homme de votre entourage qui a été violenté ? ». Ou encore : « Ici, nous sommes un mouvement de femmes et d'hommes qui nous mobilisons contre les violences faites aux femmes. Est-ce que vous seriez prêt à prendre le temps et à vous mobiliser contre les violences faites aux hommes ? » Là encore, l'idée est que les femmes victimes de discriminations de genre, se rassemblent et se renforcent l'une l'autre.

Non-mixité entre hommes : oser remettre en question ses privilèges

On a parlé de l'importance de créer des espaces non mixtes entre femmes mais que font alors les hommes pendant ce temps ? Dans l'histoire des mouvements féministes, depuis toujours, il a existé un débat sur la place que les hommes devraient avoir. Certaines sont pour la présence d'hommes, d'autres contre, d'autres appellent encore à la prudence. Ces débats sont pour partie semblables à ceux qu'on peut retrouver dans d'autres mouvements contre d'autres discriminations : quelle place pour les blancs par exemple dans des mouvements de lutte de personnes racisées ? Ne soyons pas naïfs, naïves, et candides : il ne suffit pas d'avoir

de bonnes intentions pour renforcer un mouvement quand ce n'est pas nous qui vivons au quotidien ces discriminations !

Dans la section précédente, on a déjà abordé la question des hommes qui s'opposent au combat des féministes. Quid de la place des hommes qui se disent féministes ou prêts à se remettre en question ? Dans un ouvrage récent⁶, Francis Dupuis-Déri, politologue et professeur à l'Université du Québec, résume la littérature sur la place de ces hommes dans le mouvement et les nombreux effets pervers observés. Bien que de plus en plus d'hommes se disent féministes, à ce jour, extrêmement peu agissent concrètement pour remettre en question leurs privilèges et favoriser un meilleur partage de l'argent et du pouvoir⁷. Il caricature, de manière humoristique, quelques profils : notamment les *poseurs*, féministes de façade qui ne font rien pour changer les choses ; ceux qui *s'autoflagellent*, féministes toujours prêts à dénoncer les privilèges qu'ils détiennent et qui, de manière consciente ou non, finissent par s'autodécerner une médaille en disant qu'eux au moins sont des hommes déconstruits capables de se remettre en question ; ou encore les *initiés*, qui ont un peu lu, croient tout savoir, et n'écourent finalement pas le vécu de celles qui partagent leur quotidien dans le privé et au travail. Il y a aussi tous ces hommes qui ne cessent de répéter, surtout dans les milieux engagés, de gauche, qu'ils sont féministes mais que bon, il y a d'autres causes bien plus importantes. Aussi, l'auteur rassemble des études montrant que très rapidement, même quand nous essayons d'y être attentifs et attentives, les rapports de pouvoir dans les mouvements féministes mixtes se reproduisent : les hommes se retrouvent rapidement hyper-félicités pour avoir fait la vaisselle, prennent la parole sur les enjeux de genre au détriment de certaines femmes, tandis que des femmes dépensent beaucoup d'énergie pour permettre aux hommes de mieux comprendre leur situation sans pour autant obtenir de concrètes améliorations, etc. Francis Dupuis-Déri met enfin en garde contre les espaces non mixtes entre hommes. Même dans des milieux où les hommes étaient volontaires et militants de longue date, ces espaces se sont parfois complètement retournés contre la cause des femmes. Ils peuvent également aboutir à des discussions vaines où les hommes ne finissent que par défendre des droits et des pratiques qui les arrangent (comme le droit à l'avortement).

Alors, comment au sein de nos organisations, permettre aux hommes de devenir de vrais alliés, réellement utiles à la cause des femmes qui travaillent à leurs côtés ? Rejoignant les propos de Fatima, Géraldine et Malika, pour Francis Dupuis-Déri, une des premières étapes est d'inviter les hommes à s'éduquer sur les questions de genre, en acceptant de prendre du temps pour cela, sans mobiliser les femmes. C'est d'ailleurs un premier pas concret : puiser dans son temps libre et son énergie disponible pour être mis au service de la cause. Avant d'être un cercle de parole, les cercles non mixtes entre hommes devraient être des cercles de lecture ou des cercles d'appui logistique aux besoins de la lutte des femmes pour leurs droits, estime Francis Dupuis-Déri. Parmi les autres conseils qu'il prône pour les espaces non mixtes masculins, retenons notamment l'approche très concrète. Aborder des questions très précises pour éviter de partir dans tous les sens et de finir par discuter de ce qui menace les hommes ! Ainsi, un cercle de parole pourrait se demander concrètement : comment on favorise une meilleure répartition de la parole, comment on agit quand on remarque qu'un collègue a un comportement sexiste (soit une attitude discriminatoire à l'égard du sexe féminin), comment on s'organise pour prendre le temps de faire des tâches logistiques qu'habituellement les femmes font, etc. *In fine*, le plus important, c'est de continuellement se demander si les réflexions et propositions sont réellement utiles à la cause des femmes et si de vrais privilèges sont remis en question.

Pour clôturer, mentionnons un autre champ d'action, celui des actions concrètes à mener pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles qui continuent d'être perpétrées, dans une large majorité, par les hommes. Si on en parle de plus en plus dans les médias, il s'agit d'une réalité à laquelle de trop nombreuses femmes restent encore et toujours confrontées. Une nouvelle loi « Stop féminicides » sortie en juillet 2023 vise à éradiquer et prévenir les meurtres de femmes et jeunes filles ainsi qu'à une meilleure prise en charge des victimes de violences de genre. C'est une importante avancée mais il y a lieu de militer pour que cette loi se traduise par une mise en œuvre ambitieuse. D'après Fatima, l'un des combats actuels de Vie Féminine est, dans la foulée de cette nouvelle loi, « d'attirer non seulement l'attention de la justice sur la situation des femmes violentées, mais aussi sur celle des enfants. Un homme violent est également un père violent ». Bref, un autre combat que peuvent mener nos organisations d'économie sociale et en particulier les hommes qui travaillent serait de davantage promouvoir d'autres formes de masculinité et lutter contre la culture du viol et des violences sexistes, en milieu professionnel et en dehors, notamment en s'alliant avec des mouvements féministes.

Envie de vous mettre en route vous aussi ?

Si cette analyse vous a donné l'envie de vous joindre au mouvement féministe, ou du moins d'y tremper un premier petit orteil, nous vous partageons ci-après quelques pistes de lectures et podcasts aux approches complémentaires.

Pour comprendre la problématique du genre dans le milieu de l'économie sociale via une étude scientifique accessible, incluant des pistes d'actions et de recommandations :

- Elodie Dessy, 2022, « Le genre, angle mort de l'économie sociale ? Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région Wallonne », Crédal et HEC Liège, Belgique.

Pour comprendre la situation propre à l'économie sociale et développer un outil de partage de vécu (si cela vous tente, sachez que SAW-B organise des animations basées sur l'arpentage de ce livre) :

- Catherine Bodet, 2019, « Fabriquer l'égalité : manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire », La Manufacture coopérative, aux éditions de l'Atelier, France.

Pour découvrir des exemples d'outils visant à lutter contre les discriminations de genre et adaptés à la réalité des entreprises d'économie sociales :

- Joëlle Tetart, 2023, « Kit d'outils Genre à destination du secteur de l'économie sociale », Crédal, Belgique.
- Starhawk, 2011, « Comment s'organiser ? Manuel pour l'action collective », aux éditions Cambourakis, collection « Sorcières », Canada.

- Et plus particulièrement sur l'écriture inclusive, nous vous conseillons la vidéo Youtube d'Eliane Viennot pour mettre le pied à l'étrier : « la langue française est-elle sexiste ? », <https://www.youtube.com/watch?v=-I8RVksXU7o>, publiée par l'Université de Namur, 2019.

Pour découvrir le sujet plus largement, vous pouvez également :

- commander des numéros ou vous abonner aux magazines Femmes Plurielles (<https://www.soralia.be/accueil/publications/blogmag-fp/>) publié par Soralia et/ou Axelle publié par Vie Féminine (<https://www.viefeminine.be/axelle-magazine>).
- écouter les podcasts : « Les Couilles sur la table », de Victoire Tuillon, Binge Audio : <https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table>; « Un podcast à soi », de Charlotte Bienaimé, Arte Radio : https://www.arteradio.com/emission/un_podcast_soi/1092 ; « Kiffe tarace », de Rokhaya Diallo et Grace Ly, Binge Audio : <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace> ; Thomas Messias, « Mansplaining », Slate Podcasts : <https://www.slate.fr/audio/mansplaining/>

Pour comprendre les enjeux propres à la place des hommes dans le mouvement féministe ou creuser les enjeux autour de la masculinité en général :

- Francis Dupuis-Déri, 2023, « Les hommes et le féminisme. Faux-amis, poseurs ou alliés ? », aux éditions Textuel, collection « Petite Encyclopédie Critique », France.
- Thomas Messias, 2021, « A l'écart de la meute. Sortir de l'amitié masculine », aux éditions Marabout, France.
- Quentin Delval, 2023, « Comment devenir moins con en dix étapes », aux éditions Hors d'attente, collection « Faits & Idées ». [A découvrir également via cette vidéo de l'émission Soif de Sens, de Pierre Chevelle : https://www.youtube.com/watch?v=e7VKdYC2Lak&ab_channel=SoifdeSens]

La lecture de cette analyse vous a marqué ? Alors partagez-nous votre ressenti en répondant à notre questionnaire d'évaluation. SAW-B s'engage à évaluer l'impact de ses activités auprès de ses publics. Pour cela, nous avons besoin de votre aide ! Répondez à ce questionnaire en scannant le QR Code pour nous aider à améliorer nos activités. Cela ne vous prendra que quelques minutes. D'avance, un grand merci pour votre contribution !



¹ Elodie Dessy, 2022, « Le genre, angle mort de l'économie sociale ? Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région Wallonne », Crédal et HEC Liège, Belgique.

² Cet encart s'appuie notamment sur l'étude de Crédal et HEC Liège référencée à la note de fin précédente.

³ Manon Désert, 2014, « Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ? Luttés et engagements en faveur de l'égalité des sexes dans le tiers-secteur en France », Pour la Solidarité, Bruxelles.

⁴ Catherine Bodet, 2019, « Fabriquer l'égalité : manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'économie sociale et solidaire », La Manufacture coopérative, aux éditions de l'Atelier, France.

⁵ Pour en savoir plus sur ce qu'est le capitalisme, ses rouages et ses conséquences : Marian de Foy, 2023 « Capitalisme, la quadrature du cercle », SAW-B, <https://saw-b.be/publication/capitalisme-la-quadrature-du-cercle/> et Hugues De Bolster, 2023, « Capitalisme : je t'aime, moi non plus », SAW-B, <https://saw-b.be/publication/capitalisme-je-tai-me-moi-non-plus/> .

⁶ Francis Dupuis-Déri, 2023, « Les hommes et le féminisme. Faux-amis, poseurs ou alliés ? », aux éditions textuel, collection « Petite Encyclopédie Critique », France.

⁷ Les propos repris ci-après sur son ouvrage se basent sur l'écoute du podcast numéro 88 des *Couilles sur la table*, « Les bons alliés et les faux amis du féminisme » paru en 2023, <https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/les-bons-allies-et-les-faux-amis-du-feminisme> .



Ce texte vous parle, nos idées vous interpellent ? C'est le but !

Cette analyse s'inscrit dans notre démarche de réflexion et de proposition sur des questions qui regardent la société. Si vous voulez réagir ou en discuter avec nous au sein de votre groupe, de votre espace, de votre entreprise, prenons contact. Ensemble, faisons mouvement pour une alternative sociale et économique !

N'hésitez pas à nous contacter : info@saw-b.be ou 071 53 28 30

À la fois fédération d'associations et d'entreprises d'économie sociale, agence-conseil pour le développement d'entreprises sociales et organisme d'éducation permanente, SAW-B mobilise, interpelle, soutient, et innove pour susciter et accompagner le renouveau des pratiques économiques qu'incarne l'économie sociale. Au quotidien, nous apportons des réponses aux défis de notre époque.

Rédaction : Antoinette Dumont et Priscilla Claeys

Relecture : Quentin Mortier, Joanne Clotuche

Avec également les retours de : Géraldine Dujardin, Fatima Ben Moulay et Malika Hamidi, **ainsi que l'appui de** Joëlle Tetart et Elodie Dessy, que les autrices remercient chaleureusement

Illustration : ©Vie Féminine