



JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

Press review 2021

JUMP YOUTUBE CHANNEL

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/C/JUMPFORQUALITY](https://www.youtube.com/c/JumpForeQuality)

Selection of media appearances, webinars and online talks.

Le langage invisibilise-t-il les femmes ?

2 minutes d'explication pour le barreau de Liège.

Par Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, Solutions for Equity at Work. - 13 décembre 2021

<https://youtu.be/77Uc8YFEcLM>

Qu'est-ce que le genre?

2 minutes d'explication pour le barreau de Liège.

Par Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, Solutions for Equity at Work. - 13 décembre 2021

<https://youtu.be/PIXW-cbuRRw>

Qu'est-ce que le plafond de verre ?

2 minutes d'explication pour le barreau de Liège.

Par Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, Solutions for Equity at Work. - 13 décembre 2021

<https://youtu.be/HUiQ79kkvBg>

Qu'est-ce que le féminisme?

2 minutes d'explication pour le barreau de Liège.

Par Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, Solutions for Equity at Work. - 13 décembre 2021

<https://youtu.be/WxK66a6k8rl>

Faut-il sanctionner les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale ?

FACE-À-FACE - 2 experts, 2 regards différents sur cette question - 04 octobre 2021

https://youtu.be/WHqpfRIR_Jw

Interview d'Isabella Lenarduzzi par l'association Femmes Cheffes d'Entreprise

Interview d'Isabella Lenarduzzi par l'association Femmes Cheffes d'Entreprise sur la transformation de JUMP due au Covid et la capacité de rebond. - 20 septembre 2021

<https://youtu.be/hpRdul4-NxQ>

Emission Arabel.fm «Tout le monde peut entreprendre» sur la place des femmes dans l'entrepreneuriat

Avec Isabella Lenarduzzi, Nadine Minampala, Juliette Berguet, Adja Sokoma et Sara Rezki - 14 avril 2021

https://youtu.be/ozu_vh2TVJo

JT La Une RTBF 8 mars.

Où en est la mixité dans les organes de direction des entreprises en Belgique

Isabella Lenarduzzi dénonce le fait que les sanctions prévues par la loi quotas dans les CA de 2011 n'ont jamais été appliquées. - 11 mars 2021

https://youtu.be/r_BdHCpl35g

PRINT MEDIA APPEARANCES

De Nieuwe Werker

01.01.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 600EADC424



promoting gender equality, breaking boundaries

De Nieuwe Werker



Date: 01-01-2021

Page: 15

Periodicity: Fortnightly

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: -

Size: 540 cm²



In het najaar van 2019 publiceerden de 'Foundation for European Progressive Studies' (FEPS) en de 'Fondation Jean Jaurès' een grote enquête 'European Observatory on Sexism and Sexual harassment at Work'. Meer dan 5.000 vrouwen in vijf grote Europese landen (Italië, Spanje, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Duitsland) namen deel.

- 6 op 10 vrouwen geven aan dat ze reeds te maken hebben gehad met seksistisch of seksueel geweld op het werk.
- verbaal of visueel geweld is het meest gangbaar: 26% van de vrouwen is hiervan meermaals slachtoffer geweest. Het gaat dan om nalfuuten of vulgare gebaren. 17% van de vrouwen wordt herhaaldelijk geconfronteerd met misplaatste opmerkingen over hun lichaam of kledij.
- veel vrouwen melden dat ze het slachtoffer zijn geweest van fysiek en seksueel geweld: 14% heeft verschillende keren te maken gehad met 'lichte' fysieke contacten, 18% met 'aanrakingen'.
- maar liefst 9% van de Europese vrouwen heeft al minstens één keer van de hiërarchie druk ondervonden om een seksuele handeling te stellen (bijv. seksuele betrekkingen in ruil voor een aanwerving of een bevordering...!)

Vijf jaar geleden toonde de studie JUMP (voornamelijk uitgevoerd in België en Frankrijk bij 3.400 vrouwen) aan dat 9 op 10 vrouwen reeds te maken hebben gehad met 'seksistische gedragingen' op het werk. Deze studie nam bijkomende criteria - zoals geblokkeerd worden in de loopbaan wegens gender* - in aanmerking.

Opmerkingen over kledij, privéleven...

De enquête uitgevoerd door JUMP levert hallucinante cijfers op: 94% van de gevraagde personen heeft seksistisch gedrag meegemaakt op het werk. Volgens deze studie zijn de meest courante vormen van seksisme slechte grappen, gevolgd door misplaatste opmerkingen. Eén op de twee vrouwen meent dat haar een promotie werd ontczegd wegens haar gender*. Meer dan drie vierden van de vrouwen heeft al opmerkingen gekregen over hun kledij, over hun gezinsleven en over het feit dat een vrouw wordt geacht voor het huishouden te zorgen veeleer dan buitenshuis te werken. Meer dan zeven vrouwen op tien waren al minstens één keer slachtoffer van opdringerige en/of misplaatste gebaren of blikken op de werkplek. Een kwart van de vrouwen geeft aan reeds slachtoffer te zijn geweest van pesterijen of fysieke agressie.

**'Gender' staat voor de invulling die een samenleving geeft aan wat 'man' en wat 'vrouw' zou moeten zijn. Die discriminerende stereotypen en vooroordelen duwen mensen in een keurslijf dat al te vaak ongemakkelijk en zelfs onveilig aanvoelt.*

Claim de werkvloer: strijd samen met activisten wereldwijd voor een veilige werkvloer en tegen seksisme

ABVV ondersteunt met ISVI, onze organisatie voor internationale syndicale samenwerking, en onze partner FOS, de socialistische solidariteitsorganisatie, wereldwijd vakbondsactivisten voor een veilige werkvloer vrij van seksisme.

• Doe ook mee via CLAIMdewerkvloer.be

De Nieuwe Werker

01.01.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 600EAE1E27

JUMP

Promoting gender equality, breaking the ceiling

De Nieuwe Werker



Date: 01-01-2021

Page: 19

Periodicity: Fortnightly

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: -

Size: 268 cm²

Zwijgen is geen optie

Een werkplek zonder seksisme begint met het bespreekbaar maken van wat er aan de hand is en met de mogelijkheid het seksisme aan te klagen. We moeten problematisch gedrag elke dag bestrijden.

Onderzoek en getuigenissen leren dat het moeilijk is om het zwijgen te doorbreken en dat veel vrouwen de ongepaste opmerkingen en de foute commentaren ondergaan. Vrouwen die het probleem aan een leidinggevende of een vakbondsafgevaardigde durven te melden, zijn zeldzaam. Het zou gaan om 9% tot 16% (European Observatory). Opvallend: dit cijfer loopt op tot 27% bij vrouwen jonger dan 25 jaar, terwijl het bij de 'oudere' werknemers naar 10% zakt. In de enquête JUMP bevestigen meer dan 8 vrouwen op 10 dat ze nooit een beroep hebben gedaan op gezagsinstanties (binnen de onderneming, de politie...) om feiten aan te klagen.

Een werkvloer vrij van seksisme? Ga de strijd aan!

Handel

Getuige van seksisme op de werkvloer?

Als getuige ben je ook betrokken partij. Reageer: veroordeel het seksisme openlijk. Er is wetgeving ter zake en er zijn regels rond begeleiding. Kaart het probleem aan bij je delegatie en/of een leidinggevende, de vertrouwenspersoon, de preventie-adviseur.

Herken

Versterk jij stereotypen?

Kijk naar jezelf en anderen. Wees niet bang om jezelf en je collega's in het oog te houden en samen te gaan voor respectvolle communicatie. Let op je taal en op je handelingen. Doe niets want anderen kan kwetsen. Tracht subtiel seksisme te herkennen. Zo leer je om kordaat te reageren. Zelfs al gaat het om 'maar een grapje'. Grapjes zijn niet

grappig wanneer ze kwetsen. Pas dit toe op jezelf of een dierbare en je zal snel merken of het kan.

Wees open

Durf jij ruimdenkend te zijn?

Een enge, verstarde kijk versterkt stereotypen. Wees dus niet bang van wie 'anders' is. Respecteer de mensen om je heen. We zijn allemaal verschillend, en dat is maar goed ook. Toch moeten we erover waken dezelfde rechten te hebben.

Luister

Neemt iemand jou in vertrouwen?

Voel je vereerd! Luister zonder vooroordelen en draag je steentje bij. Geef steun aan je collega's.

Info en hulp

Meer info over je rechten? Slachtoffer of getuige van discriminatie (op basis van geslacht), seksisme, ongewenst (seksueel) gedrag, pesterijen? Maak hiervan melding bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Bel het gratis nummer 0800/12 800 (kies nummer 1 in het menu) of vul het formulier in op <https://igvm-iefh.belgium.be/nl>



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 600FD5C040



Syndicats Magazine

Date: 01-01-2021
Page: 13-20
Periodicity: Fortnightly
Journalist: -

Circulation: 1000
Audience: 1000
Size: 25 634 cm²



Dossier

N°1 • Janvier 2021 / 13

Le sexisme au travail, toujours vrai aujourd'hui



Le sexisme est une réalité de tous les jours. Dans la rue, dans le cercle familial, à l'école, dans toutes les sphères de la société, y compris au travail. Selon une étude européenne, 6 femmes sur 10 indiquent avoir déjà vécu des violences sexistes ou sexuelles au travail. Les femmes issues de minorité sont largement représentées dans cette statistique.

À l'automne 2019, la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) et la Fondation Jean Jaurès publiaient une grande enquête intitulée « Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail ». Le but : mesurer l'ampleur des violences sexistes ou sexuelles subies par les femmes européennes, sur leur lieu de travail. Plus de 5 000 femmes en âge de travailler ont répondu à cette enquête, dans cinq grands pays européens (Italie, Espagne, France, Royaume-Uni, Allemagne). Si la Belgique n'est pas reprise dans l'échantillon, l'on peut toutefois raisonnablement croire que les situations connues chez nos voisins le sont également chez nous. Il y a cinq ans, l'étude JUMP (réalisée principalement en Belgique et en France auprès de 3.400 femmes) démontrait que 9 femmes sur 10 avaient déjà vécu des « comportements sexistes » au travail. Notons que cette étude prenait en compte des critères supplémentaires — comme le fait d'être bloquée dans sa carrière en raison de son genre —, tandis que l'Observatoire ne s'attardait que sur les « violences » verbales ou physiques.

DES REMARQUES SUR LA TENUE, LA VIE PRIVÉE...

L'enquête menée par JUMP donne des résultats encore plus tranchés, puisque 94 % des personnes interrogées indiquent avoir vécu des comportements sexistes au travail. Selon cette étude, les manifestations les plus courantes du sexisme sont les blagues, suivies des remarques déplacées. Une femme interrogée sur deux considère qu'une promotion ne lui a pas été donnée à cause de son genre. Plus de trois quarts des femmes ont répondu avoir déjà subi des remarques sur leur façon de s'habiller, mais aussi sur la gestion de leur vie familiale et sur le fait qu'une femme est censée s'occuper de son foyer plutôt que de travailler.

Plus de sept femmes sur dix ont déjà été victimes au moins une fois de gestes ou regards intrusifs et/ou déplacés sur leur lieu de travail et un quart des femmes interrogées témoignent avoir déjà été victimes de harcèlement ou agression physique.

Lire l'intégralité de l'enquête ➔ <http://stopausexisme.be/sexismeblentofini>

- Quelques constats :**
- tout comme dans l'espace public, les violences verbales ou visuelles sont les atteintes les plus répandues sur le lieu de travail, au premier rang desquelles les sifflements ou les gestes grossiers (26 % des femmes interrogées en ont été victimes à plusieurs reprises) et les remarques déplacées sur la silhouette ou la tenue (17 % en ont fait l'objet de manière répétée) ;
 - nombre de femmes rapportent avoir fait l'objet d'agressions physiques et sexuelles : 14 % ont subi à plusieurs reprises des contacts physiques « légers », 18 % des « attouchements » ;
 - 9 % des Européennes ont déjà subi au moins une fois des pressions de leur hiérarchie afin de céder à un acte de nature sexuelle (ex. : un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion...).



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 600FD5C040

JUMP

Promoting gender equality, attacking harassment

Dossier 14 / N° 1 • Janvier 2021

Toutes concernées, mais pas toutes exposées au même **risque**



L'Observatoire démontre également que toutes les femmes ne sont pas soumises au même niveau de risque, face à ces agressions. Plusieurs profils de femmes sont davantage exposés au phénomène, à savoir : les travailleuses jeunes, issues d'un milieu urbain, déjà discriminées pour leur orientation sexuelle ou leur religion, victimes de violences sexuelles par ailleurs ou par le passé, employées dans un environnement de travail masculin ou forcées à porter des tenues de travail considérées comme « sexy ».

Le facteur « âge » joue un grand rôle, 42 % des femmes de moins de 30 ans ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, contre 28 % des trentenaires, 24 % des quadragénaires et 16 % des quinquagénaires.

La double peine des minorités

Les résultats de l'étude démontrent que les femmes issues de minorités religieuses, en plus de subir des violences ou discriminations liées à leurs croyances, vivent également le sexisme de plein fouet. Ainsi, deux fois plus de femmes musulmanes (que de femmes qui se décrivent comme catholiques) ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête. « Cette surreprésentation des musulmanes parmi les victimes récentes doit s'expliquer par des 'effets de structure' : la population musulmane étant surreprésentée dans les pans de la population les plus exposés à ces formes d'harcèlement (ex. : jeunes, catégories populaires, grandes agglomérations). Mais elle met aussi en évidence les interactions entre les discriminations liées au genre et d'autres motifs comme les origines, la couleur de peau ou une religion réelle ou supposée », indique François Kraus, directeur du pôle « Genre, sexualité et santé sexuelle » de l'Ifop, qui coordonnait l'étude.

Le même principe s'applique aux femmes issues de minorités sexuelles. Les femmes bisexuelles ou lesbiennes sont plus souvent victimes de violences sexistes et sexuelles au travail : 36 % d'entre elles, soit presque deux fois plus que les hétérosexuelles (21 %). Les faits les plus rapportés : propos obscènes, envoi de vidéos inappropriées, propositions à connotation sexuelle... On le voit, les préjugés et clichés ont la vie dure.

Le « problème » avec la tenue de travail imposée

Il faut le dire et le répéter : en aucun cas la tenue portée par la victime n'est la cause de son agression. Dans 100 % des agressions sexuelles, le responsable, c'est l'agresseur.

Pourtant, la tenue est encore largement perçue (à tort) comme une incitation, ou plutôt est utilisée comme « excuse » pour justifier le comportement machiste ou l'agression. C'est également le cas sur le lieu de travail. L'Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail démontre que les femmes qui sont contraintes de travailler en uniforme ou dans une tenue de travail qui laisse apparaître leurs formes (exemple : jupe obligatoire, port de talons...) sont le plus souvent victimes d'agressions graves. C'est dans cette catégorie de travailleuses que l'on trouve le plus de femmes (33 %) ayant eu un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré ». « Cela soulève donc la question des tenues de travail genrées qui peuvent accentuer la pression sexuelle sur les femmes en en faisant des 'objets de désir' stéréotypés, notamment dans des secteurs (ex. : services publics, hôtellerie, restauration...) où elles sont directement en contact avec le public. »

Des agresseurs à tous les échelons

Et les agresseurs dans tout ça ? Contrairement aux idées reçues, les agresseurs ne sont pas uniquement les supérieurs hiérarchiques. Collègues directs, mais aussi clients, fournisseurs, visiteurs externes se partagent le triste gâteau. « La seule situation dans laquelle une fraction significative de femmes (à 34 %) rapporte avoir été harcelée par un supérieur a trait aux pressions psychologiques exercées pour obtenir un acte sexuel en échange par exemple d'une promotion ou d'une embauche. Les autres formes de violence sont soit le fait de collègues n'exerçant pas d'autorité hiérarchique — notamment les remarques gênantes sur le physique (à 46 %) ou les propos à connotation sexuelle (à 38 %) —, soit le fait de personnes extérieures comme des clients ou des fournisseurs (comme par exemple pour la réception de cadeaux gênants à 61 %). »

Observatoire européen du sexisme

➔ www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcèlement-sexuel-au-travail



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 600FD5C040

JUMP

promoting gender equality, attacking harassment

Sortir du cycle de la violence

Quand on parle de violences sexistes ou sexuelles sur le lieu de travail, de quoi parle-t-on exactement ? La définition est large. Il peut s'agir de gestes déplacés, de propos grossiers, de remarques gênantes sur la tenue ou le physique de la victime, d'écrits ou de propos à caractère sexuel, de l'envoi de textes ou de photos obscènes, d'invitations gênantes, et, malheureusement de contacts physiques imposés, de rapports sexuels forcés. Un cycle de violence qu'il est essentiel d'enrayer dès les premiers signes d'agression.

L'asbl « De Maux à Mots » lutte au quotidien contre toutes les formes de violences sexuelles. Cindy Renski, présidente, nous en parle. « La violence sexiste, ça commence généralement par des paroles blessantes ou infantilisantes, une fausse bienveillance rétrograde, des blagues douteuses, auxquelles personne ne prête attention, tant la culture du sexisme est ancrée dans notre société, comme une mauvaise tradition. Si on ne désamorçe pas la situation dès le départ, la personne qui exerce la pression morale prend le pouvoir. Il peut s'ensuivre des attouchements, des violences physiques. La victime se referme alors sur elle-même. Les femmes qui subissent ou ont subi le sexisme au travail se sentent en effet coupable de leur situation. » Tout le monde a un rôle à jouer. Collègues, témoins, peuvent intervenir et dire « stop ».

Très souvent, la peur des représailles ou la crainte de perdre son emploi pousse la victime à s'enfermer dans une forme de passivité, et tenter d'éviter au maximum d'aborder le problème. « La victime amène alors son angoisse à la maison, elle commence à avoir une crainte du travail, et là tout s'enchaîne : arrêt de travail, impossibilité de revenir, c'est la victime qui se retrouve écartée. Alors que c'est elle qui a besoin d'assistance psychologique et de soutien. »

Burn out, dépression, crises d'angoisse, perte de confiance ou d'estime de soi, les conséquences sont nombreuses. Dès lors que pouvons-nous faire ? Agir, au plus tôt. « Nous insistons auprès de chaque personne concernée : il faut parler. Déposer une plainte, s'adresser à son représentant syndical ou à sa direction. Pour convaincre la victime de faire le pas, nous essayons d'activer un réflexe de protection de l'autre. En expliquant que dénoncer le problème évitera à d'autres travailleuses de subir la même chose. Nous insistons également sur le fait qu'il y a des lois et que celles-ci doivent être appliquées. Dénoncer c'est aussi avancer dans sa reconstruction, se permettre de se faire aider, obtenir l'écoute nécessaire afin de récupérer la confiance en soi. »

En tant que femme de ménage dans un hôtel, je rencontre toutes sortes de clients. Selon l'humeur du client de l'hôtel, qui est donc aussi mon client, je suis confrontée à de multiples situations. La plupart des clients sont amicaux et compréhensifs et quittent souvent leur chambre lorsque je viens la nettoyer. Mais avec d'autres, c'est moins facile.

Par exemple, il y a quelques années, j'ai dû faire face au harcèlement sexuel au travail. La première fois que je suis allée nettoyer la chambre d'un homme d'un certain âge, il a ouvert la porte... sans vêtements ! Bien sûr, j'ai été choquée. Je lui ai poliment demandé de bien vouloir passer des vêtements. Et il l'a fait. La fois suivante, quand je suis retournée laver sa chambre, une nouvelle mauvaise surprise m'attendait. Après avoir frappé à la porte, je suis entrée et j'ai trouvé l'homme nu sur le lit. Je me suis vite rendu compte que je ne pourrais pas régler cette situation seule. J'ai donc décidé de partir — sans faire le ménage — et j'en ai parlé avec mon employeur. Il a directement contacté le directeur de l'hôtel et celui-ci a, à son tour, contacté le client de l'hôtel.

Nadine

Cathy a été élue pour la première fois lors des récentes élections sociales. En tant que déléguée, elle souhaite avant tout offrir une oreille attentive aux collègues qui ont des questions ou des difficultés. Et elle est déterminée à s'attaquer aux problèmes qui se posent dans l'entreprise. « Depuis toute petite, je ne supporte pas l'injustice. Par le passé, je travaillais dans une entreprise où les propos misogynes et racistes étaient monnaie courante. J'ai immédiatement pris la parole contre cela. Mais la situation est devenue intenable. Je suis devenue un problème pour la direction, et j'ai finalement dû partir. Il n'y avait pas de représentation syndicale... Quand j'ai commencé à travailler chez ALVANCE Aluminium, il y a deux ans, ma décision a été rapidement prise : je voulais me rendre utile en tant que représentante syndicale. »



Une des rares femmes

L'entreprise n'emploie que quelques femmes, sur un total de 650 travailleurs. Cathy est la seule femme de son unité. « Au début, j'ai ressenti quelques réticences. J'ai eu le sentiment d'être 'un intrus' dans un bastion d'hommes. Mais ça a vite changé. Nous avons une bonne équipe, il y a beaucoup de respect entre les collègues, et ils savent de quoi je suis capable. »

Je débute en tant que déléguée syndicale. Ce sont mes premiers pas ! J'évolue actuellement dans mon rôle avec le soutien de mon délégué principal. Mais il y a un certain nombre de choses sur lesquelles je veux travailler dans les années à venir. Premièrement, nous devons avoir un point de contact accessible, pour pouvoir prendre en charge les problèmes des collègues à temps. Deuxièmement, il faut recruter plus de femmes. Enfin, je veux garantir l'équité et la justice pour toutes et tous, dans l'entreprise. »

Cathy Van Rymenam, déléguée de l'entreprise métallurgique ALVANCE Aluminium



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 600FD5C040

JUMP

Promoting gender equality, advancing democracy

Dossier

16 / N°1 • Janvier 2021

Violences sexuelles au travail Comment (ré)agir ?

Les violences sexistes et sexuelles au travail font l'objet d'une réflexion régulière au sein du Bureau wallon des Femmes de la FGFB. Cette question a d'ailleurs fait l'objet de la 4^e journée des États généraux féministes organisée, en novembre 2019, avec le CEPAG, mouvement d'éducation permanente¹. En voici les principales conclusions...

La violence à l'égard des femmes est multiforme : intrafamiliale, verbale, physique et/ou sexuelle, sexiste, psychologique, économique... Mais elle est également présente à tous les niveaux de la société : dans la sphère privée, dans l'espace public et au travail.

Nous le verrons dans le dossier, où que se situe la violence, trop souvent, c'est la loi du silence qui prime. Comme dans la sphère privée ou domestique, les victimes de violences sexistes ou sexuelles au travail doivent souvent se taire. En outre, les statistiques établies par les autorités sont encore peu nombreuses.

Peu de femmes ont la force de réagir ou de dénoncer les faits par peur de perdre leur emploi, par honte, en raison de la lourdeur de la procédure ou parce qu'elles estiment que ça ne sert à rien... Sur ce dernier point, le fait que, dans de nombreux secteurs, les délégations syndicales comptent encore trop peu de femmes en leur sein peut avoir une influence. En effet, une femme victime aura plus de difficultés à s'adresser à un homme qu'à une femme et ce, en particulier en cas d'agression sexuelle.

Par ailleurs, la peur de réagir et ainsi, de mettre en péril son emploi ou ses chances de promotion a été encore renforcée par les politiques d'austérité. Les économies réalisées sur les allocations sociales (comme les allocations de chômage ou les allocations de garantie de revenu pour le travail à temps partiel) et la limitation des droits sociaux (notamment celle des périodes assimilées) touchent plus particulièrement les femmes, dont elles restreignent l'autonomie financière.

Ces politiques austéritaires aggravent donc le sort des femmes exposées à la

violence, qu'elle soit conjugale, intrafamiliale ou au travail. Elles ont également fortement réduit les moyens alloués à la Justice, ce qui a aussi un impact sur la prise en charge des femmes victimes de violences.

Une nécessaire approche individuelle ET collective

Lors de la réflexion menée à l'occasion des États généraux féministes, les aspects et outils légaux ont été particulièrement mis en avant. Le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel au travail ont un impact sur la santé, la sécurité et donc le bien-être de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. L'employeur est donc tenu de respecter la législation en la matière. La législation existante — et qui comporte des aspects tant positifs que négatifs — doit donc être davantage exploitée.

En reprenant la violence et le harcèlement sexuels au travail sous la catégorie des « risques psychosociaux », la loi met ainsi en évidence la responsabilité des employeurs. Ils ont donc des obligations et procédures à respecter et ne peuvent se dédouaner de toute responsabilité lorsque de tels actes sont commis.

On ne peut pas non plus négliger le rôle joué par l'organisation du travail, notamment dans certains secteurs. Ainsi, les femmes d'ouvrage ou les aides ménagères travaillant souvent seules, à l'extérieur de l'entreprise, sont par exemple plus vulnérables.

Au niveau des organisations syndicales, il serait opportun que les formations sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux prennent davantage en compte la dimension du genre pour mettre en lumière les rapports de domination à l'œuvre en cas de violences sexuelles au travail. Il serait également important de travailler encore plus avec les délégués et





PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 600FD5C040



déléguées sur la déconstruction des stéréotypes de genre dont se nourrissent les violences à l'égard des femmes. En effet, les propos et comportements sexistes préfigurent souvent la violence physique sexiste et sexuelle.

Notre société est construite sur un modèle patriarcal pour lequel la femme est encore et toujours perçue comme une personne plus sensible et fragile sans réels moyens de défense. Cela induit des rapports inégalitaires dans la société qui sont transposables dans les collectifs de travail :

- inégalité salariale ;
- plafond de verre et plancher collant ;
- ségrégation horizontale du marché du travail ;
- temps partiels majoritairement féminins ;
- femmes majoritairement victimes de violences conjugales ou intrafamiliales qui ont aussi un impact sur leur vie professionnelle ;
- femmes majoritairement victimes de violences et de harcèlement sexuels au travail.

Il apparaît donc essentiel d'avoir une approche individuelle des cas de violences sexistes ou sexuelles au travail ou dans la sphère privée tant pour assurer un accompagnement adapté et efficace de la victime que pour sanctionner l'auteur. Mais cela doit être combiné à une approche collective. Cette approche globale contribuera à faire en sorte que l'organisation du travail ne soit pas « facilitatrice » ou « propice » à ce type d'agissements mais aussi de tenir compte, par exemple, de l'impact des violences conjugales sur le bien-être au travail. Plus largement, cela permettrait à combattre le sexisme et à contribuer, enfin, à une société plus égalitaire.

Victime ou témoin de violences sexuelles ou sexistes au travail ?

La Cellule de Lutte contre les discriminations du CEPAG et de la FGTB wallonne (CLCD) est à vos côtés pour lutter contre toutes formes de discriminations — notamment sexistes —, d'exclusion ou d'exploitation à l'embauche, lors d'une formation ou au travail. Concrètement, la CLCD vous apporte une écoute, de l'information et un accompagnement de qualité si vous êtes témoin ou victime de discrimination.

Contactez la CLCD

☎ 081 26 51 56 ✉ clcd@cepag.be 🌐 www.clcd.info

25 novembre

Une journée internationale contre les violences faites aux femmes



En 1999, l'Assemblée générale de l'ONU a proclamé le 25 novembre « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ». Une journée importante pour les féministes et les organisations qui les soutiennent car elle est l'occasion de rappeler qu'aujourd'hui encore, la violence à l'égard des femmes et des filles constitue l'une des violations des droits humains les plus répandues, les plus persistantes et les plus dévastatrices dans le monde. Ces violences sont la conséquence directe d'un système patriarcal encore fortement ancré dans l'ensemble de la société.

Les inégalités entre les sexes persistent en effet dans le monde entier, empêchant les femmes et les filles d'exercer leurs droits fondamentaux et compromettant leur vie ainsi que leur avenir.

Des efforts doivent être faits pour parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser les femmes et les filles, notamment sur le plan juridique. D'ailleurs, la Belgique ne respecte pas ses engagements en la matière en n'appliquant pas totalement la Convention d'Istanbul qu'elle a pourtant officiellement adoptée en 2016².



1. https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_novembre_2019_-_violences_sexuelles.pdf
 2. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique conclue à Istanbul, le 11.05.2011 – ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016.



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 600FD5C040

JUMP

Promoting gender equality, attacking harassment

Dossier

18 / N°1 • Janvier 2021

”

Dénoncer c'est aussi avancer dans sa reconstruction, se permettre de se faire aider, obtenir l'écoute nécessaire afin de récupérer la confiance en soi.

Le silence n'est PAS une option

L'Observatoire européen fait également le constat suivant : sortir du silence est extrêmement difficile. Dénoncer une situation, c'est éventuellement prendre le risque d'un conflit avec son employeur, voire de perdre son emploi. De nombreuses femmes préfèrent subir remarques désobligeantes et commentaires en silence. Les femmes qui osent évoquer le problème à un supérieur ou à un représentant syndical restent peu nombreuses : 9 à 16 % selon les cas. Notons que ce chiffre augmente à 27 % chez les femmes de moins de 25 ans, tandis qu'il descend à 10 % chez les travailleuses « âgées ». Les différents mouvements de libération de la parole ont en effet certainement eu un impact plus grand parmi les jeunes.

L'enquête « JUMP » confirme : plus de huit femmes sur dix déclarent ne jamais avoir fait appel aux autorités (entreprise, police...) pour dénoncer les faits subis.

Un lieu de travail exempt de sexisme commence pourtant avec la parole de toutes et tous. Luttons au quotidien contre les comportements problématiques.

Témoïn du sexisme sur le lieu de travail ?

En tant que témoin, vous avez un rôle à jouer. N'hésitez pas à condamner ouvertement le sexisme, à en parler à votre délégué et/ou à un responsable. Se taire face à des comportements inacceptables, c'est se rendre complice.

Les organisations syndicales et les employeurs ont mis en place dans l'entreprise des procédures d'accompagnement des travailleuses victimes de harcèlement sexuel et ou de propos sexistes. Le problème

peut être signalé à l'employeur via un-e représentant-e syndical-e, ou à la personne de confiance, ou au conseiller en prévention chargé des aspects psycho-sociaux.

Le rôle de la personne de confiance est d'écouter, de soutenir la victime, de conseiller les différentes pistes existantes, d'orienter vers les services adéquats. Il ou elle peut faire office de médiateur.

Une blague qui blesse n'est pas drôle

Restons vigilants, ensemble, pour une communication respectueuse. Chacun peut surveiller son langage et ses actions, pour éviter d'avoir un mot ou un geste blessant. Certaines formes de sexisme sont plus « subtiles » que d'autres. Essayez de les identifier, et réagissez de manière conséquente. Même si ce n'est « qu'une blague ». Les blagues ne sont pas drôles quand elles font mal. Cela s'applique à vous-mêmes, à vos proches, à vos collègues.

Être ouvert aux différences

Une vision rigide de la société renforce les stéréotypes. Acceptons les différences, renforçons le respect. Nous sommes tous différents et c'est une bonne chose. Pourtant, nous devons nous assurer que nous avons toutes et tous les mêmes droits.

Soyez à l'écoute

Quelqu'un se confie à vous ? Écoutez sans préjugés et faites votre part du travail : apportez votre soutien, vos conseils, et orientez votre collègue.



L'institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes vous propose également un formulaire de signalement, ainsi qu'un point « info » sur la question. N'hésitez pas à consulter leur site.

➔ <https://igvm-lefh.belgium.be/fr/infos-et-aide>



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 600FD5C040

JUMP

Promoting gender equality, attacking harassment



N°1 • Janvier 2021 / 19

Sexisme au travail Tolérance zéro !

Martine Vandevenne et Dalila Larabi sont les expertes « Gender » de la FGTB. Via des actions, formations, de la sensibilisation, elles luttent au quotidien contre le sexisme dans le monde du travail.

Pourquoi est-ce important de porter une attention particulière à ce phénomène ?

Dalila : Le sexisme dans l'entreprise décourage les femmes. Elles finissent par travailler sans ambition. Il arrive qu'elles quittent leur travail sous une pression sexiste trop forte. Pourtant, les femmes, en Belgique, sont globalement plus diplômées que les hommes et sont des candidates de qualités. Si le monde de l'entreprise ne prend pas de dispositions fortes contre ces comportements sexistes, l'employeur qui a investi du temps et de l'argent dans ses collaboratrices voit son investissement perdu. C'est regrettable pour tout le monde.

Martine : Le sexisme sur le lieu de travail est toujours très présent et très difficile à combattre. Beaucoup de gens ne savent pas comment y mettre fin. Pourtant il faut s'attaquer à ce phénomène de la même manière que l'on s'attaque au racisme. Il faut se demander « Est-ce que ça vous ferait encore rire si c'était aux dépens de votre soeur, de votre mère ? » Une tolérance zéro à l'égard du sexisme et du racisme devrait être la norme. »

Pourquoi, justement, ces deux problèmes sont-ils traités différemment ?

Martine : Parce que toute une série de gens ne comprennent pas que les formes subtiles du sexisme, principalement des « blagues », peuvent apparaître comme blessantes. « C'est juste une blague ! » Cela dit, depuis le mouvement #Metoo, les comportements changent. C'est la même chose pour les « gestes » déplacés. C'est à la victime de déterminer si une frontière est franchie, pas à celui qui pose le geste !

Dalila : Il faut aussi rappeler que les femmes de couleur subissent une double discrimination. Elles se confrontent à des attitudes sexistes ET racistes. Ces deux fléaux doivent être combattus avec la même rigueur. Ils répondent à une même construction, qui infériorise les femmes. Une entreprise moderne, et l'ensemble

des travailleurs et travailleuses, se doivent de défendre des valeurs d'égalité. L'instruction, l'éducation, la formation sont des outils essentiels pour y arriver. La formation de nos délégué-e-s doit intégrer cette thématique, pour une évolution positive tant au niveau de la structure syndicale que des entreprises.

Comment agir ?

Martine : Il faut continuer à insister sur ce sujet, prendre position, et chercher un soutien en cas de besoin, tant au sein du syndicat qu'à l'extérieur. Pas à pas, il faut éliminer les inégalités. C'est un effort à long terme. En tant que syndicat, nous avons pris des mesures. Nous travaillons avec des quotas, par exemple. Il faut au moins une femme sur trois dans tous les organes officiels, et nous visons la parité. Cela fait une différence. Depuis septembre, nous avons pour la première fois un secrétaire fédéral avec quatre femmes et trois hommes. C'est une véritable réussite.

Dalila : En Belgique, il existe déjà une législation qui punit le sexisme, la discrimination et le harcèlement sexuel au travail. Citons la loi sur le sexisme de 2014, la loi anti-discrimination de 2007 et la loi de 1996 sur le bien-être des employés dans l'exercice de leur travail. Mais dans la pratique, les procédures sont lourdes, et peu de victimes souhaitent engager la procédure. Il faut faciliter tout cela. Dans de nombreux cas, la victime est déjà partie quand la procédure aboutit...

Si les salariées victimes de sexisme ne réagissent pas, c'est parce qu'elles ont peur de représailles. Si les employeurs ne mettent pas en place des mesures strictes de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel, c'est très difficile pour les travailleuses d'en parler. Peu de cas sont portés dans les tribunaux, elles se disent que ça ne sert à rien. Pourtant c'est à force de donner une visibilité à ces plaintes qu'elles prendront un réel sens. Car les conséquences psychiques sur les victimes sont désastreuses. Nous avons le devoir d'en faire un point essentiel dans le cadre du bien-être au travail.



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 600FD5C040



Dossier

20 / N°1 • Janvier 2021

OIT Un cadre international de lutte contre le sexisme



Le 21 juin 2019, les syndicats et leurs alliés du monde entier ont célébré l'adoption historique d'une loi internationale sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail : la Convention n° 190 (C190) de l'OIT (*Organisation internationale du Travail*). Avec une majorité favorable à l'adoption de cette convention, l'on a clairement déclaré que la violence et le harcèlement n'avaient PAS leur place au travail.

La C190 de l'OIT reconnaît le droit de toutes et tous de travailler sans subir de violence et de harcèlement. Ce, tant dans l'économie formelle qu'informelle et quel que soit le statut de la personne. Cette convention est donc particulièrement novatrice puisqu'elle reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre constituent un problème systémique qui trouve sa source dans des rapports de pouvoir inégaux au sein de la société et dans le monde du travail.

En juin 2020, l'Uruguay est devenu le premier pays à ratifier la C190. L'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Argentine, la Belgique, l'Espagne, les Fidji, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Namibie, l'Ouganda et les Philippines ont signalé leur intention de la ratifier également. Et dès lors d'aligner leurs lois nationales sur les normes du traité.

En Belgique, dans le cadre du processus de ratification, le Conseil National du Travail a un avis dans lequel il constate que, selon la déclaration gouvernementale, la législation nationale est conforme aux prescriptions de la Convention et qu'une procédure d'assentiment peut dès lors être envisagée. La Belgique dispose déjà d'un système de protection très développé en ce qui concerne la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Toutefois, la législation pourrait être renforcée sur certains points.

- Former les personnes de confiance, conseillers en prévention... afin, d'une part, qu'elles puissent orienter les victimes vers des services d'aide appropriés et, d'autre part, qu'elles tiennent compte des conséquences de la violence domestique dans le travail ;
- Poursuivre le travail de sensibilisation sur les violences domestiques et leurs implications dans le travail ;
- Améliorer les pratiques et notamment :
 - renforcer les recherches et la concertation pour identifier les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent particulièrement les travailleurs et prendre des mesures appropriées ;
 - poursuivre et intensifier les efforts entrepris concernant la formation des acteurs du monde judiciaire et du monde du travail ;
 - examiner la possibilité de prendre de nouvelles mesures de soutien pour les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail et de mettre en place des services de conseil pour les auteurs ;
 - poursuivre et intensifier les efforts entrepris en matière d'information et de sensibilisation. ■

En savoir plus...

L'IFSI, travaille sur ces thèmes au quotidien, en partenariat avec des acteurs sociaux et syndicaux à travers le monde. L'IFSI est l'*Institut de coopération syndicale internationale* soutenu par la FGTB. Sur leur site, vous trouverez des analyses et publications en rapport avec la lutte contre les violences basées sur le genre sur le lieu de travail, et l'importance de la C190.

🔗 www.ifs-i-svi.be/category/publications/analyses-reflexions

LE VIF

15.02.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 602B7A1F37

JUMP

Promoting greater equality, advancing democracy



www.levif.be

Date: 15-02-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 66000

<http://www.levif.be/actualite/belgique/les-femmes-une-cle-du-monde-d-apres-carte-blanche/article-opinion-1392785.html>

Les femmes, une clé du monde d'après (carte blanche)



© Belga

Les femmes cdH réclament une relance égalitaire et progressiste. En tenant compte des "efforts de guerre" des héroïnes de la pandémie.

Depuis un an, les femmes sont au front, dans les hôpitaux, dans les maisons de repos, dans les pharmacies, dans les crèches, etc. En Belgique, elles représentent 3 professionnels de la santé sur 4 et 7 enseignantes sur 10. Des métiers, dits désormais "essentiels". Mais, pour la plupart, mal rétribués et peu reconnus.

Les femmes ont aussi accepté, bénévolement, dans l'urgence, de coudre masques et surblouses, alors que le secteur du textile déclinait la demande du Gouvernement. Le travail non rémunéré est une spécialité féminine.

Mais ces héroïnes de la pandémie vont-elles rater le train de la relance ? Comme, autrefois, les héroïnes de Guerre appelées dans la Résistance, dans les usines pour faire tourner les machines, puis renvoyées dans leur foyer, dès le retour des maris. Les femmes n'ont acquis le droit de vote qu'en... 1948, après s'être investies dans... deux Guerres.

Aujourd'hui, les plans de relance font la part belle aux grands travaux, au numérique, à la mobilité, à l'énergie ; des secteurs où les femmes sont quasi absentes. Résultat : alors qu'en Belgique près de 6 milliards d'euros seront investis dans ces secteurs masculins, les infirmières et autres personnels de soins ont juste reçu, de

LE VIF

15.02.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 602B7A1F37

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

l'actuel gouvernement fédéral, une "prime Covid", par ailleurs, taxée.

Pourtant, la lutte contre les inégalités est une clé du progrès socioéconomique. "Toutes les études démontrent que la mixité est vitale pour la relance économique", précise la pétition "La relance doit être paritaire" lancée, le 31 janvier dernier, en France, par 120 personnalités et organisateurs de la société civile. Selon McKinsey (2015), "l'égalité réelle augmenterait de 10 % la croissance des pays développés".

Certes, en Belgique, comme en France ou à la Commission européenne, les gouvernements sont désormais paritaires.

La secrétaire d'Etat Sarah Schlitz promet, en outre, que le plan de relance fera l'objet d'une analyse genrée et espère obtenir 3 millions pour soutenir les femmes sur le marché de l'emploi, l'entrepreneuriat féminin, etc. Soit ? 0,05 % du montant du plan de relance!

Trop tard, trop peu! Pour les femmes cdH, il faut des mesures fortes et structurelles qui dépassent la com et les bonnes intentions. Lesquelles ?

1. Une interdiction de l'écart salarial qui viendrait s'ajouter à la revalorisation salariale des métiers essentiels et à l'individualisation des droits. Cela nécessitera plus de transparence. Le Pay Equity Act, au Canada, peut servir d'inspiration : il permet les comparaisons, entre le salaire d'une infirmière et celui d'un technicien au même niveau de responsabilités, par exemple.

2.L'investissement majeur dans l'accueil de l'enfance afin d'équilibrer vie privée et vie professionnelle.

3. Une stratégie volontariste de sensibilisation et de formation des femmes aux métiers d'avenir de la transition numérique, climatique, technologique, etc.

4. La systématisation des quotas. Ils fonctionnent. Leur introduction doit être planifiée dans l'ensemble des administrations, par étapes, jusqu'au top de la hiérarchie. Elle doit être généralisée dans les conseils d'administration des entreprises et leur comité de direction. Objectif : la parité (l'obligation d'un tiers date déjà d'il y a dix ans).

5. L'accès au financement en matière d'entrepreneuriat. Selon l'étude du Collectif français SISTA-BCG, les femmes ont 30% de moins de probabilité d'être financées par les investisseurs. L'Etat doit montrer l'exemple en appliquant le principe d'"éga-conditionnalité" des financements publics, par ses participations et prêts directs ainsi qu'à travers les fonds qu'il soutient.

6. L'obligation de statistiques genrées et la formation à l'égalité : mesurer, c'est savoir. Comment évaluer l'impact de la crise selon les sexes si on manque de chiffres H/F ? Selon Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP (Solutions for equality at work), "en Italie, en 2020, les femmes ont été trois fois plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi". Dans une société patriarcale et discriminatoire, il est urgent de former professeurs, gouvernants, économistes, mais aussi juges, policiers... à la lecture sexuée des inégalités. Les études dites de genre doivent être généralisées dans l'enseignement supérieur. Objectif : "sortir" d'un monde stéréotypé.

Certes, le chantier est de taille. Mais pour les femmes cdH, l'enjeu est une société paritaire, progressiste et, surtout, plus prospère pour les femmes... et les hommes.

Céline Fremault, vice-Présidente du cdH et cheffe de groupe au Parlement bruxellois.

Vanessa Matz, députée fédérale

Anne-Catherine Goffinet, sénatrice et députée wallonne

Véronique Lefrancq, députée bruxelloise

LE VIF

15.02.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 602B7A1F37

JUMP

Promoting gender equality, advancing democracy

Joëlle Milquet, ancienne Présidente du cdH et ex-vice-Première ministre

Gladys Kazadi, députée bruxelloise

Michèle Bribosia, sénatrice honoraire

Magdeleine Willame, sénatrice honoraire et ancienne Présidente du Conseil des femmes francophones

Dorothee Klein, Présidente des femmes cdH et cheffe de groupe au Conseil communal de Namur

Opaline Meunier, Présidente des Jeunes cdH et conseillère communale à Mons

Marie Nyssens, Présidente de l'arrondissement de Bruxelles et conseillère communale à Schaerbeek

Ghislaine Van Halewyn, vice-Présidente des Aînés du cdH

RTBF.BE

20.02.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6033735061

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

rtbf.be

www.rtbf.be

Date: 20-02-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 265134

https://www.rtbf.be/info/dossier/les-grenades/detail_les-femmes-risquent-de-disparaitre-du-marche-de-l-emploi-a-cause-de-la-pandemie?id=10701978

Les femmes risquent de disparaître du marché de l'emploi à cause de la pandémie



Pourquoi les femmes risquent de disparaître du marché de l'emploi à cause de la pandémie - © Maskot - Getty Images/Maskot.

Alors que de nombreuses femmes étaient en première ligne durant cette crise du Covid, leur place sur le marché de l'emploi est aujourd'hui menacée. Selon Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, une entreprise sociale qui vise à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, on pourrait retourner à une situation proche des années 1950 si on n'y prend pas gare.

"Les femmes disparaissent de l'emploi à cause de la pandémie !", alerte Isabella Lenarduzzi. "En Italie, sur les 400.000 pertes d'emploi de l'année 2020, 300.000 concernent des femmes. Au mois de décembre de cette année, elles représentent 98% des 100.000 personnes qui ont disparu du marché du travail. Il faut que la Belgique fasse les mêmes calculs."

Si on ne sait pas exactement combien de femmes ont effectivement arrêté de travailler à cause de la pandémie en Belgique, les quelques chiffres collectés nous indiquent déjà qu'elles ont été bien plus sujettes à une diminution du temps de travail. 75% des congés parentaux corona ont été demandés par des femmes, selon une étude de l'ONEM. Et d'après un rapport des Nations Unies, la charge domestique – qui était déjà trois fois plus importante pour les femmes que pour les hommes avant la pandémie – a légèrement augmenté pour les hommes, alors qu'elle a explosé chez les femmes. Cette augmentation laisse supposer une baisse de productivité

RTBF.BE

20.02.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6033735061

JUMP

Promoting gender equality, advancing democracy

pour les travailleuses confinées.

Un emploi déjà précaire

Mis à part la charge du ménage et des enfants qui les pousse souvent à réduire leur temps de travail, les femmes sont également davantage touchées par les répercussions économiques de la crise à cause des spécificités de leur emploi. "Il est évident que les femmes ne traversent pas la crise de la même façon que les hommes", continue Isabella Lenarduzzi. "Elles n'ont pas la même place dans la société. Elles sont plus pauvres, ont des contrats beaucoup plus précaires. Elles sont par exemple bien plus représentées dans les emplois avec des contrats à durée déterminée qui, avec la crise, n'ont souvent pas été renouvelés."

Elles occupent également une grande partie des emplois à temps partiel, 49% des salariées travaillant dans ce type d'emploi selon l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes. Si celles qui ont dû cesser de travailler à cause des mesures sanitaires ont reçu une allocation de chômage temporaire comme les autres travailleurs et travailleuses, la réduction de 30% d'un salaire de temps partiel est plus désavantageuse que quand il s'agit d'un temps plein. Les femmes étant également à la tête de 90% des familles monoparentales, elles sont bien plus à risque de se retrouver dans une situation précaire et une détresse psychologique.

Il est évident que les femmes ne traversent pas la crise de la même façon que les hommes

"Il est indispensable d'avoir des statistiques genrées", martèle Isabella Lenarduzzi. "S'il n'y en a pas, ça veut dire qu'on ne compte pas. Et si on ne vous compte pas, vous ne comptez pas. Sans connaître l'amplitude réelle des problèmes, on est incapables de trouver des solutions efficaces."

Une relance sans les femmes ?

Les fiches du plan de facilité à la relance et à la résilience (RRF) ont été envoyées à la Commission européenne le vendredi 5 février. Les ministres attendent aujourd'hui les retours de l'instance européenne avant d'affiner les projets proposés qui représentent 6 milliards d'euros injectés dans l'économie belge. Les secteurs les plus soutenus sont ceux du numérique, de la construction et de l'énergie. "Encore des secteurs majoritairement masculins !" déplore Isabella Lenarduzzi. "Que faut-il de plus qu'une pandémie pour qu'on revalorise les métiers féminins ?".

Sarah Schlitz (Ecolo) et Willy Borsus (MR), respectivement secrétaire d'État fédérale à l'Égalité des Genres et ministre wallon de l'Économie, du Numérique et du Commerce extérieur, tempèrent. Le plan de relance européen obligeait les États-membres à investir massivement dans la transition écologique et numérique. "Tout ne peut pas rentrer dans le plan de relance. Le cadre européen était fixe", explique Sarah Schlitz.

"Par contre, nous pouvons choisir quels emplois nous voulons financer à l'intérieur de ces secteurs, en valorisant les femmes dans ces métiers dits masculins." "Il est évident que si l'on ne fait rien, les évolutions ne vont pas se produire naturellement", continue le libéral. "Les pouvoirs publics doivent être à la manœuvre en encourageant les femmes à se former dans ces secteurs et en démystifiant certains métiers."

Une loi ressuscitée

Depuis 2007 pour le fédéral et 2016 pour les entités fédérées, les lois doivent passer un test de genre avant d'être mise en application, qui a pour ambition de vérifier qu'elles n'influenceront pas négativement l'égalité des genres. C'est la loi du gendermainstreaming. "Cette loi n'a jamais été appliquée", s'agace Isabella Lenarduzzi. "C'est comme la loi sur les quotas. Elle a été votée, il y a des sanctions qui sont prévues, mais comme personne ne contrôle son application, personne n'en a rien à faire. Si on ne les rend pas efficaces, ces lois ne servent à rien."

RTBF.BE

20.02.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6033735061

JUMP

Promoting gender equality, enhancing democracy

L'égalité des genres, c'est comme une voiture sur une pente ascendante. Si on n'avance pas, on recule

Un nouveau vent pourrait souffler cependant dans la politique belge. C'est en tout cas l'ambition de la secrétaire d'État Sarah Schlitz. L'écologiste a obtenu de faire passer un test de genre à toutes les fiches du plan de relance et veut que les prochains grands projets de réforme tels que la réforme des pensions et celle des congés fassent l'objet d'une analyse de genre poussée. Sarah Schlitz poursuit: "J'ai obtenu une enveloppe de 3millions € pour développer des projets visant à soutenir l'emploi des femmes les plus vulnérables. Tous les ministres des différents gouvernements belges doivent intégrer cet objectif d'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi dans leur fiches. L'Europe a fixé un cadre : le PRR doit booster la durabilité et la digitalisation des sociétés européennes. Mais il prévoit aussi explicitement que l'égalité des genres soit prise en compte. Ne pas le faire, c'est prendre le risque de voir notre plan recalé. Ce ne sont donc pas 3 millions mais 6 milliards € qui doivent contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes".

"Nous sommes à un moment de basculement", prévient Isabella Lenarduzzi. "Et tout moment de basculement est une opportunité. Si on ne la saisit pas, non seulement ce sera une chance gâchée, mais on risque de revenir à une situation proche des années 1950 pour ce qui est de la place des femmes sur le marché de l'emploi. L'égalité des genres, c'est comme une voiture sur une pente ascendante. Si on n'avance pas, on recule."

Dominique Méda: "Les métiers ultra féminins, ultra mal payés nous permettent de continuer à vivre"



JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.03.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6051D6DE26

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



Juliette & Victor Magazine

Date: 02-03-2021

Page: 040 in Hors Serie-042 in

Periodicity: Quarterly

Journalist: -

Circulation: 16000

Audience: 74000

Size: 931 cm²

40

Trouver un emploi en Belgique

Si le C.V. belge ne diffère pas beaucoup du français, la maîtrise du néerlandais est en revanche un avantage.

Quand les Français arrivent en Belgique, ils sous-estiment souvent les écarts culturels qui existent avec la France, au premier rang desquels l'importance du néerlandais, et ils sont parfois impatientes dans leur recherche d'emploi.

Comprendre les codes, identifier les forces et les faiblesses de son profil français ici en Belgique, c'est déjà se donner de bonnes chances de réussir. Car la Belgique, avec Bruxelles ville européenne d'un côté et la Wallonie région francophone au dynamisme économique renaissant de l'autre, offre de réelles possibilités d'emploi. Vous êtes infirmière, architecte, commercial, enseignant, etc., et vous aspirez à exercer votre métier en Belgique? Ou au contraire, vous souhaitez profiter de votre déménagement pour changer d'orientation. Ou vous remettre au travail après une longue interruption? Vous entrez donc dans la phase active de recherche d'emploi, qui n'est pas bien différente de ce qu'elle serait en France: petites annonces, candidatures spontanées et activation du réseau. Avant de vous

lancer, vérifiez quand même que vous êtes «aux normes belges».

Faire reconnaître votre diplôme

Pour exercer certaines professions réglementées (médicales, d'enseignement, de droit...) ou pour s'établir comme indépendant (architecte, menuisier, esthéticienne...) et prouver à ce titre une connaissance en gestion de base, vous devez demander une reconnaissance professionnelle. Cela pourrait aussi s'avérer nécessaire si vous êtes engagé dans le secteur public, même si votre profession n'est pas réglementée. La procédure est en général gratuite en Flandre (hors frais de traduction), alors que cela vous coûtera jusqu'à 200 € en Communauté française. Il faut compter 4 à 12 semaines pour l'obtenir.

Infos générales sur equivalences.cfwb.be (en Communauté française) et sur onderwijs.vlaanderen.be (en Communauté flamande).

Actualiser votre C.V.

C.V. belge et français se res-



semblent beaucoup: sur deux pages, sans photo, avec plus de détails apportés aux expériences récentes. Petite différence qui a son importance: en Belgique, les langues pratiquées sont souvent indiquées sur la première page et non à la fin. Soyez honnête dans l'évaluation de votre niveau. Un consultant R.H. nous racontait que les Français mentionnent assez facilement

«bilingue en anglais», quand le Belge indiquera «niveau assez bon» et qu'au final... Concluez vous-même! Dans votre lettre d'accompagnement, soyez conscient que le nom de votre école française de commerce ou encore d'ingénieur qui veut dire beaucoup pour vous, n'a pas de sens pour les recruteurs belges. La rubrique «Career advice» sur michaelpage.be vous donne des conseils judi-



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6051D6DE26



41

cieux, les «do's» et les «don't» sur lesquels on se pose toujours des questions (la longueur du CV, la photo ou les passe-temps...).

Apprendre le néerlandais? Un peu, beaucoup?

La Belgique est un pays bilingue, ne l'oubliez pas. Il est même trilingue officiellement, mais l'allemand est uniquement parlé dans les régions frontalières de l'Allemagne. Il faut être franc, le néerlandais est souvent un frein au recrutement d'un Français, alors mieux vaut s'y mettre dès votre arrivée... Ne serait-ce que pour expliquer dans «la langue de Vondel» (Joost van den Vondel est ce très célèbre écrivain, que peu de gens connaissent, avouons-le, poète et dramaturge hollandais né à Cologne en 1587 et mort à Amsterdam le 5 février 1679), que justement, vous êtes Français, que vous apprenez le néerlandais mais que vous n'êtes qu'au début de votre apprentissage. Les responsables ressources humaines apprécient qu'au minimum

vous sachiez échanger quelques mots. Sur de nombreux postes, y compris à Bruxelles et en Wallonie, le néerlandais est exigé. Néanmoins, les différents consultants et recruteurs interrogés s'entendent pour dire que «si c'est un frein, ce n'est pas un obstacle». Si le néerlandais est indispensable à votre projet, les cours en totale immersion sur une ou deux semaines sont particulièrement efficaces. Mais attention, ne les prenez pas trop tôt, on perd aussi vite que l'on apprend si l'on ne pratique pas! Sachez que Actiris, l'organisme officiel en matière d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, délivre des chèques-langues aux demandeurs d'emploi et aux employeurs qui recrutent quelqu'un ayant une faiblesse en langue.

Site: actiris.be. Email: espaclangues@actiris.be - T. 0800 35 123. Par ailleurs, la plateforme Brulingua mise en place par Actiris propose des cours en ligne gratuits. Sites: brulingua.be et

wallangues.be pour la Wallonie.

Rafraîchir son anglais

Dans un grand nombre de cas, mais surtout si votre néerlandais n'est pas à la hauteur, l'anglais vous sera indispensable. L'allemand est également parfois mentionné dans les offres d'emploi. Soyez conscient que le niveau de langue attendu en Belgique est supérieur à celui attendu en France: il faut savoir se débrouiller en réunion, dans un entretien au téléphone, envoyer des mails... Utilisez le temps de votre recherche d'emploi pour cela.

1, 2, 3... C.V. prêt? Cherchez!

• **Répondre aux annonces.** En Belgique comme en France, les offres d'emploi correspondent à une part seulement des postes à pourvoir, entre 30 et 60 % selon les chargés de recrutement interrogés. Pour chaque annonce parue, les réponses sont nombreuses et la concurrence est rude. Néanmoins, les négliger serait une erreur, ne serait-ce que parce qu'à travers elles, vous affinez votre connaissance de la vie économique belge. Par ailleurs, même non retenue pour ce poste-là, votre candidature ne sera pas classée verticalement dans la corbeille à papier et vous garderez une toute petite chance qu'elle resurgisse plus tard.

• **À côté des petites annonces,** il existe un marché caché d'emplois dispo-

nibles. Pour y accéder, envoyer des candidatures spontanées et créer son réseau est la meilleure stratégie à adopter.

Les cabinets de recrutement

Ils sont très nombreux. Certains sont généralistes, d'autres spécialisés dans les professions juridiques, financières, commerciales... ou dans certains types de postes, comme les postes de direction. En passant un peu de temps sur le site de la fédération belge prestataires de services RH federgon.be, à la rubrique «membres», vous identifieriez les cabinets de recrutement. «Postuler dans tous, ratisser large» est le conseil d'un chasseur de tête. N'oubliez pas que ces cabinets font paraître des annonces sur leurs sites.

Parmi les plus connus: michaelpage.be, mercuriurval.com, randstad.be, haygroup.com, stepstone.be

Penser intérim

L'intérim est très pratiqué en Belgique. Au départ réservé à des postes non qualifiés, il se positionne aujourd'hui sur des postes de «middle management», pour des fonctions spécialisées et des postes de direction: c'est l'intérim management. Là encore, federgon.be recense les cabinets de qualité. Alors que l'intérim classique est souvent un tremplin vers un poste fixe, l'intérim management est un choix véritable. Cabinets généralistes: adecco.be, randstad.be, dcaoust.be...





PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6051D6DE26



42

Cabinets spécialisés dans l'intérim management:

b-management.be, thehouseofmarketing.be, robertwalters.be...

Le temps partiel et le statut d'indépendant

Vous n'avez pas travaillé depuis longtemps et vous y remettre à temps plein vous effraie un peu? Vous avez une passion qui vous occupe? Bref, un temps partiel vous tente. En Belgique, le «4/5e» est très répandu. Le statut d'indépendant est une piste aussi, avec plus de risque sur la régularité des revenus. Sinon, un bon compromis est un statut intéressant si vous souhaitez vous lancer comme indépendant tout en vous assurant une certaine sécurité de revenus, c'est le statut d'indépendant complémentaire. Il est exercé en complément d'une activité principale en tant que salarié à temps partiel (minimum mi-temps).



■ À L'HEURE DE LA NÉGO

• Le salaire: en Belgique, c'est le brut mensuel que l'on négocie et non le brut annuel comme en France. Si ce brut est souvent plus élevé qu'en France, les taxes sont aussi plus élevées. L'impôt sur le salaire, prélevé à la source, s'applique dès les premiers euros gagnés. Il existe 5 tranches d'imposition comprises entre 25 et 50 % du brut.

- D'autres avantages: un véhicule (de plus en plus taxé), une assurance groupe pour la «pension» (traiduitze retraite), des chèques-repas ou éco-chèques (pour des produits écologiques) et un téléphone, voire un abonnement Internet pour le domicile.
- La durée légale hebdomadaire: 38h par semaine, souvent 40 récupérées en journées supplémentaires.
- Les congés: 20 jours par an obligatoires (30 à 35 pour les banques). Pensez à négocier dès le départ, 25 jours sont assez courants.

Plus d'infos sur: belgium.be/fr/emploi

Les réseaux sociaux

Activer son réseau est un élément incontournable de la recherche d'emploi. Commencez par votre réseau de France, si possible quand vous êtes encore en poste. Les réseaux sociaux sur Internet, LinkedIn principalement, sont très consultés par les recruteurs belges. Facebook est moins formel mais peut apporter de bons contacts s'il est bien utilisé. Réseauter, c'est bien sûr aussi rencontrer du monde ici en Belgique, par le biais d'ateliers, de conférences, ainsi que de formations. La Chambre Française de Commerce et d'Industrie est un endroit à approcher pour un Français qui cherche à travailler en Belgique. Elle organise régulièrement des événements (conférences, débats, séminaires, visites

guidées thématiques). Seules les sociétés peuvent être membres, mais tout le monde peut participer. Sur le même modèle, on trouve Brussels Enterprises Commerce and Industry qui propose régulièrement des formations pour les entrepreneurs. Pour les femmes, les événements Jump permettent de soutenir une dynamique de recherche d'emploi et de création d'entreprise. Sites: cfci.be, beci.be, jvma-gazette.be, jump.eu.com

Quelques sites d'offres d'emploi

- Les sites généralistes les plus cotés des recruteurs: monster.be, stepstone.be, referances.be, vacature.com/nl-be (en néerlandais), randstad.be
- Les sites spécialisés: selor.be (services publics), alterjob.be (social, éducatif, associatif), beci.be/

stages-bruxelles, jobsinbrussels.com (anglophones), culture.be (stages et emplois dans le secteur culturel)...

• Les moteurs de recherche d'emploi:

optiencarriere.be, leforem.be, actiris.be

• Les salons de l'emploi:

jobdays.beci.be

• N'oubliez pas les petites annonces des Institutions européennes, qui ont de plus en plus recours à des agents contractuels ou à des contrats temporaires. Une condition indispensable: avoir deux langues actives. Il existe également tout un réseau de bureaux de lobbying représentant un véritable vivier d'emplois dans ce secteur. Sites: europa.eu, eurobrussels.com

Quelques sites à consulter sur le statut d'indépendant

Sites: belgium.be, securex.be, ucm.be

Voir aussi le précieux site du 1819, qui reconse toutes les informations utiles aux entrepreneurs à Bruxelles.

Site: 1819.be ●

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.03.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 60532B5684

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



Juliette & Victor Magazine

Date: 02-03-2021

Page: 214 in Hors Serie

Periodicity: Quarterly

Journalist: -

Circulation: 16000

Audience: 74000

Size: 304 cm²



Les cercles féminins

Des clubs intéressants pour tisser des liens d'amitié ou simplement professionnels dans une ambiance toujours conviviale et accueillante.

14

Jump : point de départ professionnel

L'objectif de ce forum et de la Women's Academy créée en parallèle, est de donner aux femmes des possibilités de s'épanouir dans leur carrière professionnelle, de se créer un style de business sans devoir imiter celui des hommes. C'est aussi un lieu de rencontres entre des entreprises désireuses de diversifier leur top management et des femmes actives qui souhaitent booster leur

carrière.
T. 02 346 32 00, site : jump.eu.com, Email : info@jump.eu.com

Cercle Olympe Brussels : ouvert sur le monde

Ce club s'ouvre à des femmes exerçant une activité professionnelle ou extra-professionnelle et venant de tous les horizons. Pour entrer dans ce club, il faut obligatoirement se faire inviter par une des membres. Les dîners-conférences se dé-

roulent chaque mois au Château Sainte-Anne, et sont animés par des orateurs externes au club sur des sujets très variés. La cotisation annuelle s'élève à 120 €. Site : cercle-olympe.be, Email : info@cercle-olympe.be

Professional Women International : multiculturel

Une organisation de femmes actives dans le domaine professionnel créée dans un esprit d'ouverture internationale, basée à Bruxelles. Les droits d'entrée annuels s'élèvent à 130 € et permettent de participer aux dîners-conférences et soirées apéro de networking ou encore aux visites culturelles. Site : pwi.be

Women on Board : haut placées

Créé en décembre 2009 par cinq femmes désireuses de valoriser et de promouvoir les femmes aux postes de direction dans les entreprises, Women On Board réunit des femmes aux postes de direction ou aux CV adéquats et les met en

relation avec des sponsors et des entreprises en quête de profils intéressants. T. 0486 42 45 09, site : womenonboard.be, Email : info@womenonboard.be

Le Club L : networking

Le plus ancien club féminin de Bruxelles a été créé en 1985 par Evelyn Gessier et une avocate française, sur le modèle du club du même nom à Paris. L'idée est de rassembler des femmes universitaires et exerçant des fonctions dirigeantes dans des secteurs variés autour d'événements mensuels. Les rencontres se font une fois par mois, autour de dîners-conférences. T. 02 535 55 25, site : clubl.be


BeaBee

Béa Ercolini a longtemps été journaliste pour différents médias, puis rédactrice en chef du Elle Belgique. Elle s'est lancée fin 2017 dans la création d'un réseau féminin à Bruxelles. Ce cercle actif permet à des femmes venues de tous horizons de se rencontrer, d'échanger autour d'activités ludiques ou plus sérieuses. Pour savoir si vous avez envie d'y adhérer, allez donc voir sur Facebook (beabee). Possibilité de tester l'abonnement durant un mois. Site : beabee.eu



PARISMATCH.BE

04.03.2021

	parismatch.be Date: 04-03-2021 Periodicity: Continuous Journalist: -	Circulation: 0 Audience: 60500
---	--	---

<https://parismatch.be/actualites/societe/466247/isabella-lenarduzzi-en-entreprise-on-continue-de-ramener-la-femme-a-son-statut-de-mere-ou-de-compagne>

Isabella Lenarduzzi : « En entreprise, on continue de ramener la femme à son statut de mère ou de compagne »

[Rédaction Paris Match Belgique](#) | Publié le 4 mars 2021 | Mis à jour le 3 mars 2021



Pour Isabella Lenarduzzi, les hommes doivent sortir du bois et prendre clairement position sur le sexisme en entreprise. | © Belga & JUMP

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, nous avons fait le point sur le sexisme en entreprise avec Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse sociale et managing director chez JUMP.

Par Laurent Depré

PARISMATCH.BE

04.03.2021

C'est en compagnie d'une battante que nous lançons notre série d'articles consacrés à cette journée spéciale du 8 mars. À 56 ans, notre invitée n'a rien perdu de sa capacité d'indignation et de sa force de combat. Et c'est toujours fort passionnant d'entendre quelqu'un de passionné. Avec dans ses réponses toujours des éléments concrets, des faits qui expliquent toujours mieux qu'un trop long discours féministe. « *Dix-sept heures par semaine... C'est du temps de boulot non rémunéré que la femme passe en plus de son travail à gérer sa famille. Sans oublier la charge mentale permanente puisqu'elle est l'ordinateur des siens... Avec à la clé moins de temps de sommeil et mois de loisirs que l'homme. Le premier pas est de bien se rendre compte que, oui, la vie de la femme est différente.* » Clair, net et précis.

Paris Match. En quelques mots, présentez-vous JUMP.

Isabella Lenarduzzi. « JUMP se bat pour l'égalité homme-femme, la diversité et l'inclusion dans le monde professionnel et l'entreprise. Notre plaidoyer pour plus d'égalité nous amène à un travail de lobbying pour que le sujet reste toujours tout en haut des agendas politique et économique. Pour cela, nous éditons gratuitement toute une série de contenus dédiés aux entreprises. Nous avons ainsi créé le premier guide contre le sexisme en entreprise. [JUMP](#) réalise aussi des enquêtes sur le sujet. Nous gagnons notre vie en étant partenaire des entreprises qui désirent se faire accompagner dans cette transformation des mentalités. On établit un diagnostic général, on rédige un plan d'action, on forme et on coach. »

Qu'évoque pour vous cette journée du 8 mars ?

« On remarque que dans certains pays de culture un peu plus machiste, comme l'Italie, il y a eu une perversion de cette journée. On en est arrivé à offrir des fleurs aux femmes ! Mais cela n'a rien à voir, c'est une récupération totale. C'est une journée pour mettre en avant le combat, le militantisme, les revendications des femmes... Bref, tout ce qui reste encore à réaliser. Vous savez que cent pays n'ont toujours pas légiféré pour assurer l'égalité homme-femme au niveau des salaires ? »

Dans les résultats d'une enquête que JUMP a mené vous expliquez que parmi les raisons expliquant les freins à la carrière de femmes en entreprises le sexisme représente 60%. C'est quoi le sexisme ordinaire en entreprise ?

« Ce sont des regards intrusifs, des blagues sur les blondes; c'est aussi considérer n'importe quelle collègue comme sa 'secrétaire'; ce sont des remarques qu'on ne ferait pas à un homme du style 'tiens qui s'occupe de tes gosses le mercredi après-midi'... Cet ensemble de comportements et de remarques donnent le résultat suivant : dénigrer la place des femmes dans l'entreprise et leurs compétences. En 2016, il y a eu une grande enquête sur le sexisme en Belgique. Je vous en rappelle quelques chiffres: 94% des 3 000 femmes répondantes disaient en avoir été victimes au boulot. Et pour 9% on bascule dans l'horreur puisqu'il s'agit d'agressions sexuelles sur le lieu de travail... La réalité de l'entreprise, c'est qu'on continue d'y ramener la femme à son statut de mère ou de compagne. 'Dis ma chérie, tu en es où dans ton rapport' ? Ce type de phrase n'a quand même rien à faire dans le cadre professionnel. »

Parlez-nous aussi de ce que vous appelez la présomption d'incompétence au bureau ?

« Là où, culturellement, l'homme connaît une présomption d'incompétence dans la gestion du ménage, pour la femme ce sera la présomption d'incompétence au bureau. Excusez-moi mais les conséquences ne sont pas vraiment les mêmes et plutôt dramatiques pour les femmes ! Un homme jugé incompétent dans le ménage gardera néanmoins sa liberté, sa richesse et son pouvoir. »

En avez-vous vous-même souffert ?

« Oui et j'ai occulté pendant longtemps les choses avant de comprendre... C'est une forme de défense que nous avons toutes. Il faut se rendre compte de la difficulté aussi pour la femme de se voir dans le rôle de la victime. C'est un chemin à faire. J'ai fait preuve de dénigrement, j'ai dû rire aux blagues déplacées de mes associés pour me construire en tant que mec. Oui, c'est exactement cela... Faire semblant qu'on est un mec comme les autres. »

PARISMATCH.BE

04.03.2021

Est-ce que les jeunes femmes qui intègrent aujourd'hui le monde du travail représentent-elles un point de rupture avec le comportement de femmes de générations précédentes qui était plus de s'en « accommoder » ?

« Dans les années 80, pour parler de la décennie durant laquelle j'ai intégré le monde professionnel, le nombre de femmes diplômées a atteint la parité. Mais le monde de l'entreprise était d'une violence... La stratégie était alors de se faire oublier, de s'adapter et de grimper si possible. Depuis une bonne dizaine d'années, les femmes revendiquent beaucoup plus d'être respectées et jugées sur leurs qualités. Les jeunes générations refusent de se faire maltraiter dorénavant. Elles sont meilleures à l'école et se distinguent en cela des garçons. Elles ont le vent en poupe. Mais pour la vie en entreprise, c'est tout autre chose. Je crains parfois une certaine naïveté et, surtout, de nombreux conflits qui vont rendre les choses compliquées. Si vous voulez, il y a ce télescopage entre leur intolérance absolue de tout sexisme et la réalité du monde de l'entreprise qui n'a pas encore complètement changé. »

Que dites-vous aux hommes qui ne participent pas à ce sexisme ambiant mais qui le laissent faire ?

« Je leur dit qu'ils font partie du problème et pas de la solution... Ils doivent se dire 'quel est ma place dans cette société, quel est mon rôle ?' Ils font partie du système dans lequel les comportements les plus agressifs sont valorisés. S'ils n'en sont pas coupables, ils en sont néanmoins responsables. Ces hommes que ces attitudes gênent doivent passer par l'humilité, la compréhension et l'action. Il est temps de se mouiller, de prendre ses responsabilités, de dire stop. Tout comme moi j'ai pris conscience du privilège d'être une femme blanche par rapport à une femme noire dans notre société, les hommes doivent prendre conscience de leur privilège d'être né homme. Mais cela manque encore clairement d'hommes alliés dans ce combat. »

Concrètement, qu'a à gagner l'entreprise à plus de parité ? Au-delà d'un système simplement plus juste et équitable.

« Les gains sont simplement gigantesques ! Toutes les études confirment l'impact énorme. Au niveau financier, cela joue sur la valorisation de l'entreprise ainsi que sur sa marge bénéficiaire. En terme d'innovation, en laissant s'exprimer les femmes l'entreprise est gagnante car elles sont le marché. Elles représentent 85% des décisions d'achat du ménage. Vous trouverez aussi des points positifs dans le bien-être au travail, un meilleur taux de rétention de votre personnel, de la satisfaction dans votre clientèle... Comment est-il encore possible de prendre des décisions avec seulement 50% de l'humanité ? »

PARISMATCH.BE

04.03.2021



Isabella Lenarduzzi @JUMP

L'AVENIR
06.03.2021



PRINT MEDIA
JUMP 2

Ref: 27075 / 6043525A66



L'avenir

Date: 06-03-2021

Page: 7

Periodicity: Daily

Journalist: Céline Demelenne

Circulation: 73035

Audience: 495579

Size: 398 cm²



publications: 6 : L'avenir - L'avenir Le Courrier - L'avenir Le Courrier de l'Escaut - L'avenir Le Jour Verviers - L'avenir Entre Sambre et Meuse - L'avenir Luxembourg

SEXISME

Témoin de harcèlement ? (Ré)agissez

Lancée ce vendredi, la campagne « l'agis » entend sensibiliser les témoins de harcèlement sexiste dans l'espace public.

• Céline DEMELENNE

« Tu cherches quoi avec une jupe aussi courte ? » Cette phrase, à laquelle de nombreuses femmes ont été confrontées dans l'espace public, constitue du harcèlement sexiste.

Selon une étude réalisée par l'entreprise sociale JUMP, 95 % des Wallonnes ont déjà fait l'objet de sexisme en rue. Celui-ci se traduit principalement sous la forme de propos déplacés, de sifflements, de blagues et, dans un tiers des cas, d'agressions et de harcèlement physiques.

Or, dans près de 80 % des situations, aucun témoin n'a réagi pour soutenir ou aider la victime.

Responsabiliser les témoins

Face à ce constat, le gouvernement wallon et le TEC ont lancé, ce vendredi, la campagne de sensibilisation « l'agis », déclinée sur le web et en télévision. Son objectif : dénoncer le harcèle-



95 % des Wallonnes ont déjà été victimes de sexisme dans l'espace public.

iStockphoto.com

ment sexiste dans l'espace public, avec un focus sur les transports en commun.

« Nous lançons cette campagne afin de lutter contre la banalisation du sexisme, mais aussi pour faire évoluer les mentalités. Nous en appelons également à la responsabilité de chacun, en donnant des clés pour agir. Cette campagne met en lumière le rôle d'acteurs que peuvent endosser les témoins de scènes de harcèlement », souligne la ministre wallonne des Droits des femmes, Christie Morreale (PS).

Des exemples de réactions à mettre en place, en tant que témoin ? De manière très simple, la distraction est une façon indirecte de détourner l'attention d'une situation de harcèlement.

La loi sexisme devrait être évaluée

Depuis 2014, le harcèlement de rue est punissable par la loi. Les auteurs d'infractions s'exposent à une peine de prison d'un mois à un an ou à une amende de 50 à 1000€. « Il s'agit d'une loi symbolique importante. La difficulté se situe néanmoins au niveau de la charge de la preuve. Cette loi est par ailleurs assez méconnue du grand public. Sept ans plus tard, il est temps de l'évaluer », affirme Christie Morreale. La loi en tant que telle dépend du fédéral, mais la ministre wallonne dit avoir abordé plusieurs pistes en

conférence interministérielle droits des femmes. « Idée serait notamment de développer des initiatives similaires à l'expérience menée par la police de Liège. » L'été dernier, les policières liégeoises se sont promenées en civil, en Cité ardente, afin de constater les faits de harcèlement sexistes à leur égard et envers les autres citoyennes. Elles étaient suivies, à distance, par un groupe de policiers prêts à intervenir. Une démarche qui a porté ses fruits : lors de ces trois actions, pas moins de 26 individus ont été interpellés. ■ C.Dem

Demander l'heure au harceleur, faire semblant de connaître la victime et engager la conversation avec elle, sont autant de réactions adéquates.

Figure d'autorité

De manière plus proactive, le témoin peut également expliquer à une personne à proximité, ou à une personne qui représente une forme d'autorité, ce qu'il se passe et demander de l'aide. « Je rappelle d'ailleurs que, dans nos conditions générales, nous avons la possibilité d'exclure un client qui aurait une attitude inappropriée », précise Vincent Peremans, administrateur général du TEC.

Dans le cadre de la formation des chauffeurs, nous leur indiquons également la manière de réagir face à un comportement sexiste. »

La campagne se matérialise d'ores et déjà par des affiches qui habillent 200 bus ainsi que différents supports du TEC. Trois capsules vidéo mettent également en scène des témoins réactifs, lors de situations de harcèlement : celles-ci seront diffusées en télévision ainsi que sur les réseaux sociaux.

Enfin, le site internet l'agis.be fait le point sur les différentes attitudes et stratégies à adopter en tant que témoin de ces scènes, et donne également une série de pistes aux victimes de harcèlement. ■

L'ECHO
06.03.2021



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 60432D8051

JUMP
Promoting gender equality, advancing the economy



L'ECHO

Date: **06-03-2021**
Page: **45-47**
Periodicity: **Daily**
Journalist: **Nathalie Bamps**

Circulation: **12225**
Audience: **114829**
Size: **2 131 cm²**



Le management au rayon XX



Les femmes ont-elles leur propre façon de diriger une entreprise? Se poser la question serait peut-être le premier des clichés sexistes...

L'ECHO

06.03.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 60432D8051

JUMP

Promoting gender equality, enhancing performance

On ne dirige pas «comme une femme», on dirige, tout simplement

Les femmes dirigent-elles leur entreprise différemment des hommes? S'il existe des différences, elles se situeraient plutôt du côté du caractère ou des biais comportementaux.

Par **Nathalie Bamps**

Petit à petit, on voit apparaître de plus en plus de visages féminins à la tête des entreprises belges. Elles essaient dans tous les secteurs, même les plus masculins, mais restent peu présentes dans les comités de direction des entreprises cotées (18% seulement). Le Bel 20 ne compte qu'une CEO: Ilham Kadri (Solvay). Alors, ces femmes mènent-elles leurs affaires différemment des hommes? Pour la Journée internationale de la femme (le 8 mars, NDLR), on s'est posé la question. «Un leadership féminin? Ah non, il n'y a pas de différences dans la manière de diriger une entreprise, qu'on soit homme ou femme. Tout cela, c'est dans la tête!»

Ce qui agace un peu Fabienne Bister, ex-CEO de la moutarderie Bister, c'est qu'on s'imagine que le sexe puisse influencer la manière de manager et gérer une entreprise. Imaginer qu'une femme se comportera de manière bienveillante, alors qu'un homme sera d'office autoritaire, elle n'y croit pas. «Vous savez, les pire "crapules" que j'ai connues dans le monde des affaires étaient des femmes. C'est pareil en politique, les femmes ne sont pas plus honnêtes que les hommes, ni plus bienveillantes. Parfois, elles pensent au contraire qu'elles doivent en faire trois fois plus qu'un homme.» Être plus dure, ou plus autoritaire. Comme s'il fallait compenser ce fameux stéréotype genré qui leur colle à la peau.

De quels stéréotypes parle-t-on?

«De nombreuses études se sont penchées sur la question», explique Annie Cornet, professeur à HEC Liège. «Une des tendances qui émerge, c'est que les femmes sont très en phase avec les nouvelles formes d'organisation du travail et de management,

comme le management participatif, l'holocratie... Elles sont davantage centrées sur l'écoute, la participation, sont moins autoritaires, plus bienveillantes et empathiques. Elles iront rechercher la confiance dans le groupe, porteront une attention particulière à l'éthique, forgeront le consensus et auront un esprit de collaboration bien plus que de compétition. Enfin, elles seront plus ouvertes aux questions de conciliation entre vie privée et professionnelles.»

Anne Misonne, experte à la Sowlfin, a elle aussi pu observer une plus grande prudence des femmes, un calcul du risque. «Dans l'approche managériale, on peut aussi constater une certaine sensibilité, une agilité, une plus grande écoute. Cela ne veut pas dire que les hommes ne le sont pas!»

Un corset à faire sauter

Le problème, c'est qu'au fil du temps, les spécificités liées au genre ont enfermé chacun dans un carcan. Certaines femmes se sentent obligées de se comporter à l'image de ce qu'elles pensent qu'on attend d'elle. Là où d'autre tireront la couverture dans l'autre sens, et se comporteront «comme un homme», ou du moins comme elles pensent qu'un homme se comporte.

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, évoque son vécu: «en tant que manager, si j'arrivais au bureau sans papoter quelques minutes avec la réceptionniste, si je ne disais pas bonjour à tout le monde, on me tirait la tête. Alors que si mes associés avaient le même comportement, on les excusait en disant "il est stressé, il a mal dormi". Moi, je n'en avais pas le droit. C'est un biais de genre qui nous emprisonne.»

L'autre piège des attentes de genre, comme l'explique Annie Cornet, c'est d'étiqueter les femmes managers de «trop gentilles», diminuant de facto leur position

d'autorité et leur capacité à prendre des décisions. «Dès qu'on montre un signe de faiblesse, ou des émotions, on sera jugée comme trop émotive ou incompétente, enchaîne Isabella Lenarduzzi. Mais si c'est un homme qui pleure, on dira "wouaw il est capable de montrer sa vulnérabilité"»

«Je suis devenue la 1^{ère} vice-présidente de la Fédération des entreprises de Belgique. Personne n'en est mort. C'est le premier pas qui compte, la force de l'exemple.»

FABIENNE BISTER

COACH ET CONSULTANTE EN ENTREPRISE

Une double injonction

La fondatrice de JUMP résume en un terme ce à quoi sont soumises les femmes: la double injonction. «Quoi qu'on fasse, on n'est pas considérée comme bon leader. Soit on se comporte comme le stéréotype qu'on attend de nous, et cela se retournera contre nous parce que la perception du leader est d'être autoritaire et ferme, soit on intègre ces dimensions, mais on n'est pas appréciée. Et comme on nous fait comprendre que ce n'est jamais bien, on va suivre plein de formations en leadership pour se rassurer.»

Fabienne Bister en témoigne, elle a déjà coaché des femmes tombées dans ce schéma-là: «une CEO d'une petite PME a appris qu'elle devait en faire trois fois plus. On lui avait dit "tu dois massacrer tout le monde". Du coup, elle était persuadée qu'il fallait être méchante pour réussir. Certains assimilent encore le fait d'être gentil à de la molasserie.»

Mais d'où viennent ces biais comporte-

L'ECHO

06.03.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 60432D8051

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

mentaux? «Ce n'est pas parce qu'elles ont des ovaires que les femmes ont tel ou tel comportement, lâche Annie Cornet. Ces caractéristiques ne sont pas l'apanage du sexe féminin, mais se retrouvent aussi chez certains hommes.»

Répondre aux attentes

«Il y a peut-être une part d'explication biologique, mais l'essentiel vient de la socialisation et des processus d'éducation», dit la professeure. «On n'a pas la même place dans la société, constate Isabelle Lenarduzzi. Les attentes ne sont pas les mêmes pour chacun des deux sexes. Or, dans la société, chacun cherche à être aimé. Depuis bébé, on fait tout pour correspondre à ce qu'on attend de nous, car à chaque fois qu'on va à l'encontre des attentes, au mieux on trouve de la résistance, au pire ça devient violent. Du coup, les femmes développeront des comportements répondant à l'image projetée. Cela leur met une pression terrible.»

Si ces biais de genre ont été puissants dans les années 80-90, la situation a heureusement beaucoup évolué, notamment auprès des plus jeunes générations. Fabienne Bister a été témoin de cette évolution.

Elle l'a peut-être même initiée, en devenant la première vice-présidente de la Fédération des entreprises de Belgique. «Personne n'en est mort, plaisante-t-elle. Il a fallu laisser le temps aux "cheveux gris" de se féminiser. C'est le premier pas qui compte, la force de l'exemple. Après, c'est devenu quelque chose de tout à fait normal. C'est ce que beaucoup de femmes chefs d'entreprises devraient faire aussi. Prendre le temps d'expliquer que si elles

sont là, c'est normal...»

Vertueuse diversité

D'autant qu'aux yeux de tous, la diversité est devenue une valeur sûre à faire percoler dans toutes les entreprises. À en croire une étude réalisée par le cabinet Mc Kinsey (Women Matters), elles y ont même tout intérêt. D'après cette étude axée sur le genre, les entreprises comptant plus de trois femmes dans leur comité de direction enregistrent des performances supérieures de 50% à celles n'en comptant aucune. Les femmes développent de meilleures aptitudes au leadership, pour diriger dans un monde de plus en plus complexe et incertain, dit encore Mc Kinsey.

Sur le terrain, Anne Misonne le constate aussi dans le suivi des dossiers à la Sowalfin. «Quand un duo homme-femme se présente, il y a souvent de meilleures performances. Il y a une complémentarité de sensibilités différentes. C'est quelque chose que l'on perçoit, qui n'est pas encore légitimé par les chiffres, mais on y travaille.»

Annie Cornet, elle aussi, pointe les avantages d'un management «au féminin», bienveillant et participatif: «il est présenté comme le leadership gagnant dans l'avenir. Cette évolution sera une réelle opportunité pour les femmes de faire leur place, estime-t-elle. Car elles ont ce type de leadership qui colle aux nouvelles formes d'organisation. Selon moi, on y gagnerait beaucoup. C'est le management de demain pour gérer la crise post-Covid.»

Sans occulter la place des hommes, mais en déculpabilisant sans doute les femmes d'être ce qu'elles sont naturellement...



Anne-Catherine Trinon
Altavia-Act

«Une femme cherchera l'harmonie dans son entreprise, comme dans sa famille»

«Certaines femmes, en montant en puissance, ont l'impression qu'elles doivent laisser tomber leur côté féminin...» Ce serait ce qu'a connu, à ses débuts, Anne-Catherine Trinon, la CEO d'Altavia-Act, qui n'a pas hésité à raconter dans son livre «Avant j'étais un patron de m***», l'histoire de son évolution vers un management «participatif», où l'écoute et l'empathie dominent. «J'ai eu tendance, à mes débuts, à reproduire des choses un peu dures, dit-elle. On apprend vite que, quand on monte dans la hiérarchie, il faut jouer des coudes, et y aller.» Peu à peu, Anne-Catherine Trinon a réalisé qu'elle était sur la mauvaise voie. Et elle a dévié vers ce que d'aucun appelle un leadership plus «féminin». «Ce qui ne veut pas dire que tout y est permis. On fixe un cadre, mais d'une autre manière.»

Pour la CEO d'Altavia-Act, il n'y a, a priori, pas de différence entre hommes et femmes. «Mais dans les faits, constate-t-elle, une femme apporte plus de capacité de consensus, plus d'écoute, moins d'égo aussi. Elle ne cherchera pas à rouler des mécaniques. Tout comme elle cherchera l'harmonie dans sa famille, elle en cherchera dans son entreprise. Je pense aussi qu'une femme a parfois plus



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 60432D8051



Promoting gender equality, enhancing the economy

de valeurs de respect et de transparence que certains hommes.»

Les femmes sont-elles incitées, plus que les hommes, à faire preuve de leurs compétences pour montrer dans la hiérarchie, ou simplement se faire respecter dans la position dans laquelle elles se trouvent? «C'est une impression que j'ai parfois. Peut-être parce que je suis une femme? Peut-être parce que je parais jeune, aussi.»

Mais Anne-Catherine Triron le constate aussi en d'autres lieux. «Regardez Woman on Board, l'ASBL qui promeut l'accessibilité des femmes dans les Conseils d'administration. Pour entrer dans le pool de "candidates", il faut passer tout un processus d'admission pour prouver ses compétences. Demande-t-on cela aux hommes? Non... Leur intégration dans les CA se fait juste par le réseautage. Pourtant, Woman on Board est constitué essentiellement de femmes. Cela démontre juste qu'on est plus dures avec nous-mêmes.»



Ludivine Pilate
Puilaetco

«Trop souvent encore, les femmes se positionnent mal»

Ludivine Pilate, la CEO de Puilaetco, navigue depuis de nombreuses années dans un monde – le secteur bancaire – dirigé essentiellement par des hommes. Débutant sa carrière dans la consultance, elle a vite sauté de poste en poste pour se retrouver dans le comité de direction de Puilaetco. Durant son parcours, elle témoigne avoir vu des hommes tout aussi

bienveillants et à l'écoute que les femmes. Au plus ont-ils un peu plus d'ego, et sont moins ouverts au changement», dit-elle.

Tout en invitant à boycotter les caricatures, Ludivine Pilate se rappelle malgré tout le système de classification Inside, basé sur quatre couleurs associées à des types de comportements (le rouge pour directif, compétitif, le bleu pour analytique, le jaune pour l'inclusion, le vert pour la bienveillance et le soin). «Et il en émerge clairement des tendances: le rouge et le bleu ressortent de manière prépondérante chez les hommes. Les femmes seraient plus dans la finesse, dans l'inclusion. Cela se reflète en effet dans la manière de décider.»

Ludivine Pilate se réjouit, elle aussi, de voir de plus en plus de femmes prendre la tête des entreprises. «Mais pour arriver aux niveaux supérieurs, il faut vraiment arriver à faire comprendre aux femmes qu'elles en sont capables.» Si elle-même n'a pas souffert du «syndrome de l'imposteur», Ludivine Pilate constate que trop souvent encore, les femmes se positionnent mal. «Elles minimisent leur expérience, ou se mettent dans une position difficile en manquant d'assertivité.» Pour la CEO, plutôt que d'imposer des quotas de femmes (comme on l'a fait pour les CA), il faudrait investir dans la communication.



Emna Evrard
Kazidomi

«C'est plus difficile pour une femme? Il faut supprimer cette rumeur!»

Emna Evrard fait partie de la

jeune génération des entrepreneuses. Celles pour qui être une femme ne lui coupe pas les ailes. «J'ai plutôt envie de supprimer cette rumeur qui dit qu'il serait plus difficile pour une femme de diriger une entreprise. C'est tout aussi facile, et la diversité peut apporter beaucoup de choses positives.»

Complémentarité, c'est comme cela qu'Emna Evrard voit les rapports entre hommes et femmes. «Chez Kazidomi, on est deux à gérer l'entreprise, Alain Étienne et moi. Chacun a ses forces à apporter, mais il n'y en a pas un qui est émotionnellement différent de l'autre.»

Plutôt que de voir les différences liées au sexe, Emna Evrard préfère pointer les personnalités et les caractères. «Il faut casser les stéréotypes de genre selon lesquels les femmes seraient plus créatives, plus empathiques. C'est un héritage du passé.»

Pour autant, Emna Evrard admet que le genre féminin peut se révéler un atout dans sa propre entreprise. «Simplement parce que 80% de nos clientes sont des femmes et que nos produits s'adressent à elles: une femme comprendra donc mieux le "challenge consommateur".»

Faisant partie de la jeune génération, Emna Evrard se réjouit de voir que les barrières de l'égalité tombent peu à peu. Et que beaucoup de femmes aujourd'hui s'affirment tout autant que les hommes. «La preuve, notre meilleure négociatrice de contrat est une femme. Tout est question d'affirmation de soi...»



Françoise
Chombar

L'ECHO
06.03.2021



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 60432D8051



Melexis

«On cerne encore mal les bénéfices d'un monde de diversité»

Quand on lui parle de leadership féminin, Françoise Chombar, la CEO de Melexis lâche tout de suite le mot: « cliché ». « C'est tout le problème des stéréotypes comme ceux-là, ils ne sont pas faux, mais ils ne disent pas tout. Ils enferment chacun dans une camisole de force. » Or, la société a besoin de diversité. « On cerne encore mal les bénéfices d'un monde de diversité où les opportunités sont égales pour tous. Ce cercle vicieux, il faut le briser en mettant en avant des modèles inspirants, et avancer ensemble. »

Plutôt que de parler de leadership féminin ou masculin, Françoise Chombar fait plutôt référence aux comportements de « dominance » opposés aux comportements de « partenariat », mis en avant dans le livre « The Chalice and the Blade », de Riane Eisler. « Les uns veulent soumettre, les autres préfèrent la collaboration. Et cette collaboration, c'est ce dont on a le plus besoin au

XXI^e siècle. »

C'est d'ailleurs cette culture très inclusive qui a été mise en place chez Melexis par Françoise Chombar elle-même. « Mais ce n'est pas l'apanage des femmes, cela a percolé chez les hommes aussi. » Avec les résultats attendus. « Quand on collabore, on obtient de meilleurs résultats, et il s'ensuit une plus grande prospérité. »

La CEO ne nie pas les spécificités liées aux femmes: « elles ont une vision du monde et des motivations différentes », dit-elle, pointant une étude interuniversitaire (ROSE*) démontrant que les femmes mettent plus l'accent sur le bien-être de l'humain, et sur l'environnement. « Elles sont aussi plus orientées vers les résultats, et le développement des autres. Ce qui engendre des comportements jugés typiquement féminins: envie de coopérer, écoute, humilité. »

Ces stéréotypes, Françoise Chombar les a-t-elle subis tout au long de sa carrière? « Oui, c'est arrivé, mais soit je les ai ignorés, soit j'en ai joué en misant sur ce côté féminin de manière positive. »

*<https://roseproject.no/>

L'ECHO

06.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6045F56E01

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



www.lecho.be

Date: 06-03-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 60223

<https://www.lecho.be/entreprises/management-entrepreneuriat/existe-t-il-un-leadership-feminin/10289342.html>

Existe-t-il un leadership féminin?

Les femmes dirigent-elles leur entreprise différemment des hommes? S'il existe des différences, elles seraient plutôt au caractère ou aux biais comportementaux.

Petit à petit, on voit apparaître de plus en plus de visages féminins à la tête des entreprises belges. Elles essaient dans tous les secteurs, même les plus masculins, mais restent peu présentes dans les comités de direction des entreprises cotées (18% seulement). Le Bel 20 ne compte qu'une CEO: Ilham Kadri (Solvay). Alors, ces femmes mènent-elles leurs affaires différemment des hommes? Pour la Journée internationale de la femme (le 8 mars, NDLR), on s'est posé la question.

"Un leadership féminin? Ah non, il n'y a pas de différences dans la manière de diriger une entreprise, qu'on soit homme ou femme. Tout cela, c'est dans la tête!" Ce qui agace un peu Fabienne Bister, ex-CEO de la moutarderie Bister, c'est qu'on s'imagine que le sexe puisse influencer la manière de manager et gérer une entreprise. Imaginer qu'une femme se comportera de manière bienveillante, alors qu'un homme sera d'office autoritaire, elle n'y croit pas. "Vous savez, les pire 'crapules' que j'ai connues dans le monde des affaires étaient des femmes. C'est pareil en politique, les femmes ne sont pas plus honnêtes que les hommes, ni plus bienveillantes. Parfois, elles pensent au contraire qu'elles doivent en faire trois fois plus qu'un homme." Être plus dure, ou plus autoritaire. Comme s'il fallait compenser ce fameux stéréotype genré qui leur colle à la peau.

De quels stéréotypes parle-t-on? "De nombreuses études se sont penchées sur la question", explique Annie Cornet, professeur à HEC Liège. "Une des tendances qui émerge, c'est que les femmes sont très en phase avec les nouvelles formes d'organisation du travail et de management, comme le management participatif, l'holocratie, ... Elles sont davantage centrées sur l'écoute, la participation, sont moins autoritaires, plus bienveillantes et empathiques. Elles iront rechercher la confiance dans le groupe, porteront une attention particulière à l'éthique, forgeront le consensus et auront un esprit de collaboration bien plus que de compétition. Enfin, elles seront plus ouvertes aux questions de conciliation entre vie privée et professionnelles."

Anne Misonne, experte à la Sowalfin, a elle aussi pu observer une plus grande prudence des femmes, un calcul du risque. "Dans l'approche managériale, on peut aussi constater une certaine sensibilité, une agilité, une plus grande écoute. Cela ne veut pas dire que les hommes ne le sont pas!"

Lire aussi | Ilham Kadri, CEO de Solvay: "La diversité, c'est beaucoup plus large que le genre ou l'origine"

Un corset à faire sauter

Le problème, c'est qu'au fil du temps, les spécificités liées au genre ont enfermé chacun dans un carcan. Certaines femmes se sentent obligées de se comporter à l'image de ce qu'elles pensent qu'on attend d'elle. Là où d'autres tireront la couverture dans l'autre sens, et se comporteront "comme un homme", ou du moins comme elles pensent qu'un homme se comporte.

L'ECHO

06.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6045F56E01

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, évoque son vécu: "en tant que manager, si j'arrivais au bureau sans papoter quelques minutes avec la réceptionniste, si je ne disais pas bonjour à tout le monde, on me tirait la tête. Alors que si mes associés avaient le même comportement, on les excusait en disant 'il est stressé, il a mal dormi'. Moi, je n'en avais pas le droit. C'est un biais de genre qui nous emprisonne."

L'autre piège des attentes de genre, comme l'explique Annie Cornet, c'est d'étiqueter les femmes managers de "trop gentilles", diminuant de facto leur position d'autorité et leur capacité à prendre des décisions.

"Dès qu'on montre un signe de faiblesse, ou des émotions, on sera jugée comme trop émotive ou incompétente, enchaîne Isabella Lenarduzzi. Mais si c'est un homme qui pleure, on dira 'wouaw il est capable de montrer sa vulnérabilité'."

Lire aussi | Anнемie Schaus (ULB): "Demain, c'est dans nos jeunes qu'il faudra investir"

Une double injonction

La fondatrice de JUMP résume en un terme ce à quoi sont soumises les femmes: la double injonction. "Quoi qu'on fasse, on n'est pas considérée comme bon leader. Soit on se comporte comme le stéréotype qu'on attend de nous, et cela se retournera contre nous parce que la perception du leader est d'être autoritaire et ferme, soit on intègre ces dimensions, mais on n'est pas appréciée. Et comme on nous fait comprendre que ce n'est jamais bien, on va suivre plein de formations en leadership pour se rassurer."

Fabienne Bister en témoigne, elle a déjà coaché des femmes tombées dans ce schéma-là: "une CEO d'une petite PME a appris qu'elle devait en faire trois fois plus. On lui avait dit 'tu dois massacrer tout le monde'. Du coup, elle était persuadée qu'il fallait être méchante pour réussir. Certains assimilent encore le fait d'être gentil à de la molasserie."

Mais d'où viennent ces biais comportementaux? "C e n'est pas parce qu'elles ont des ovaires que les femmes ont tel ou tel comportement, lâche Annie Cornet. Ces caractéristiques ne sont pas l'apanage du sexe féminin, mais se retrouvent aussi chez certains hommes."

Lire aussi | Ecolo veut 40% de femmes dans les conseils d'administration

Répondre aux attentes

"Il y a peut-être une part d'explication biologique, mais l'essentiel vient de la socialisation et des processus d'éducation", dit la professeure. "On n'a pas la même place dans la société, constate Isabelle Lenarduzzi. Les attentes ne sont pas les mêmes pour chacun des deux sexes. Or, dans la société, chacun cherche à être aimé. Depuis bébé, on fait tout pour correspondre à ce qu'on attend de nous, car à chaque fois qu'on va à l'encontre des attentes, au mieux on trouve de la résistance, au pire ça devient violent. Du coup, les femmes développeront des comportements répondant à l'image projetée. Cela leur met une pression terrible."

Si ces biais de genre ont été puissants dans les années 80-90, la situation a heureusement beaucoup évolué, notamment auprès des plus jeunes générations. Fabienne Bister a été témoin de cette évolution.

Elle l'a peut-être même initiée, en devenant la première vice-présidente de la Fédération des entreprises de Belgique. "Personne n'en est mort, plaisante-t-elle. Il a fallu laisser le temps aux 'cheveux gris' de se féminiser. C'est le premier pas qui compte, la force de l'exemple. Après, c'est devenu quelque chose de tout à fait normal. C'est ce que beaucoup de femmes chefs d'entreprises devraient faire aussi. Prendre le temps d'expliquer que si elles sont là, c'est normal..."

D'autant qu'aux yeux de tous, la diversité est devenue une valeur sûre à faire percoler dans toutes les entreprises. À en croire une étude réalisée par le cabinet Mc Kinsey (Women Matters), elles y ont même tout

L'ECHO

06.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6045F56E01

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

intérêt. D'après cette étude axée sur le genre, les entreprises comptant plus de trois femmes dans leur comité de direction enregistrent des performances supérieures de 50% à celles n'en comptant aucune. Les femmes développent de meilleures aptitudes au leadership, pour diriger dans un monde de plus en plus complexe et incertain, dit encore Mc Kinsey.

Sur le terrain, Anne Misonne le constate aussi dans le suivi des dossiers à la Sowalfin. "Quand un duo homme-femme se présente, il y a souvent de meilleures performances. Il y a une complémentarité de sensibilités différentes. C'est quelque chose que l'on perçoit, qui n'est pas encore légitimé par les chiffres, mais on y travaille."

Annie Cornet, elle aussi, pointe les avantages d'un management "au féminin", bienveillant et participatif: "il est pressenti comme le leadership gagnant dans l'avenir. Cette évolution sera une réelle opportunité pour les femmes de faire leur place, estime-t-elle. Car elles ont ce type de leadership qui colle aux nouvelles formes d'organisation. Selon moi, on y gagnerait beaucoup. C'est le management de demain pour gérer la crise post-Covid."

Sans occulter la place des hommes, mais en déculpabilisant sans doute les femmes d'être ce qu'elles sont naturellement...

RTBF.BE

08.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 604729DE72

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



www.rtbf.be

Date: 08-03-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 265134

https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_les-femmes-sont-moins-touchees-par-l-augmentation-du-chomage-en-wallonie-mais-plus-affectee-par-les-inegalites-a-bruxelles-la-crise-du

Coronavirus: le chômage a plus augmenté chez les hommes que chez les femmes en Wallonie, mais ces statistiques cachent une autre réalité



Group of people wearing protection masks © Tous droits réservés.

La crise sanitaire a touché de larges pans de la population. Le marché de l'emploi n'a pas fait exception. Le nombre de demandeurs d'emploi est en hausse. Derrière cela, se cache une réalité plus complexe. En Wallonie, l'augmentation de la demande d'emploi affecte plus les hommes que les femmes. A Bruxelles, la crise du Covid a accentué les inégalités entre hommes et femmes.

De manière générale, la crise tend à rendre plus difficile les conditions de travail des femmes, quand elle ne menace pas leur maintien sur le marché du travail.

En Wallonie, le taux de chômage des femmes a augmenté deux fois moins que celui des hommes

La crise sanitaire du Covid-19 a eu plusieurs conséquences socio-économiques. En Wallonie, après quasi six années de baisse consécutive, la demande d'emploi s'est orientée à la hausse. En moyenne, la demande d'emploi en 2020 est de 3% plus élevée qu'en 2019.

Mais derrière cette statistique, après analyse, on constate des disparités entre hommes et femmes. Le Forem constate que le taux de chômage a augmenté de 1,6% chez les femmes et de 4,1% chez les hommes.

RTBF.BE

08.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 604729DE72

JUMP

Promoting gender equality, enhancing democracy

Le Forem propose une explication. Le marché du travail reste très clivé selon le genre des travailleurs. Les hommes sont assez largement majoritaires dans les secteurs industriels et marchands. Dans la construction, ils constituent 93% de la main-d'œuvre. Dans les secteurs de l'eau et des déchets, c'est 81%. Dans l'industrie extractive, la proportion d'hommes est de 81%. Dans l'industrie manufacturière, 76% des travailleurs sont des hommes. Dans l'entreposage, on compte 79% d'hommes et dans la distribution d'énergie, 70%.

Les femmes, elles, sont beaucoup plus présentes dans les secteurs du non marchand tels que la santé, l'action sociale (77% de femmes), l'enseignement (71%) et dans les activités de services administratifs et de soutien où plus de 6 personnes employées sur 10 sont des femmes.

Le Forem rappelle que le secteur non marchand subit moins les fluctuations conjoncturelles que le secteur marchand. La crise a donc davantage contraint au chômage les personnes travaillant dans l'industrie que dans les services.

Cela se reflète aussi du côté des offres d'emploi. De manière générale, le Forem a constaté un recul de 15% du nombre d'opportunités d'emploi en 2020 par rapport à 2019. Mais là encore, cette moyenne cache des réalités différentes. Certains secteurs majoritairement féminins ont vu leur activité augmenter depuis le début de la pandémie. Par exemple, le secteur de la santé et de l'action sociale a vu le nombre d'offres d'emploi augmenter de 5%. Ces secteurs qui ont cherché à engager ont donc aussi contribué à garder en poste leur personnel, majoritairement féminin.

Du point de vue de l'emploi et du chômage des femmes, la bonne tenue du secteur non marchand en période de crise a contrebalancé les effets plus négatifs constatés dans d'autres secteurs tels que les métiers de contacts (coiffeurs, massages, soins de beauté), le commerce de détail, le tourisme et l'Horeca, beaucoup plus touchés par la crise et où le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté.

A Bruxelles, la crise du Covid a accru les inégalités et les discriminations des femmes face à l'emploi

Dans la capitale, Actiris, l'organisme régional en charge de l'Emploi, constate que l'écart entre hommes et femmes s'est creusé pendant la crise.

Avant la crise, à Bruxelles, les femmes et les hommes avaient déjà un accès inégal à l'emploi. 4 Bruxelloises sur 10 étaient exclues ou indisponibles sur le marché de l'emploi, contre 3 hommes sur 10. La crise sanitaire n'a rien amélioré.

En effet, explique Actiris, une crise économique traditionnelle touche d'abord des secteurs plus "masculins", comme les transports ou la construction. A Bruxelles, la crise du Covid n'a pas épargné des secteurs où la main-d'œuvre féminine est plus importante.

Par exemple, explique Actiris, les aides ménagères qui travaillent avec des titres-services ont été forcées d'arrêter de travailler plusieurs mois. Et là où les femmes ont continué à travailler, la crise a aussi, selon Actiris creusé les inégalités.

Dans certains secteurs comme les soins de santé, la charge physique et mentale a augmenté, les conditions de travail se sont détériorées. De nouvelles contraintes sont apparues en lien avec le virus, comme la fermeture de crèches ou d'écoles et ont contribué à accroître les inégalités.

Un contexte qui pèse particulièrement sur les familles monoparentales. A Bruxelles, un enfant sur quatre grandit dans une famille monoparentale. Dans 86% de ces familles, c'est une mère célibataire qui est en charge. Selon Actiris, ce sont ainsi près de 64.000 familles qui ont été exposées à un risque plus grand d'exclusion sociale et financière pendant la crise sanitaire.

RTBF.BE

08.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 604729DE72

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

Les femmes ont plus eu recours aux congés de type "Corona"

Même si, en apparence, les femmes ont, globalement, moins souvent perdu leur emploi que les hommes, si l'on se réfère, par exemple, aux statistiques du Forem pour la Wallonie, elles ont malgré tout, plus souvent que les hommes, adapté leur vie professionnelle à la situation générée par la crise du Covid.

Ainsi, au-delà des pertes d'emploi, il faut, dit le Forem, souligner que sur les 95.748 utilisateurs du congé parental Corona, on dénombrait 65.952 femmes (68,9%) et 29.796 hommes (31,1%) à la fin octobre 2020.

A Bruxelles, Actiris va dans le même sens. 75 des congés parentaux "Corona" ont été demandés par des femmes, explique Actiris dans un communiqué, citant une étude de l'ONEM.

Une femme sur quatre envisage de réduire son temps de travail ou de quitter son emploi

Toutes les crises révèlent et amplifient les inégalités. La crise du Covid n'échappe pas à la règle. Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, une organisation qui s'occupe d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, n'en doute pas.

Elle cite des chiffres "alarmants", communiqués par la Commission européenne la semaine dernière. "Les femmes ont perdu plus de deux millions d'emplois sur l'Union européenne avec le premier confinement. Quand il a été question de revenir au travail, il y a le double d'hommes par rapport aux femmes qui sont revenus au travail", cite Isabelle Lenarduzzi.

Pour elle, cela ne veut pas dire que les femmes avaient perdu leur emploi, mais plutôt qu'elles étaient dans une autre situation. "Quand elles sont mères, les enfants n'avaient pas école. Il fallait quelqu'un qui s'en occupe. Les personnes âgées étaient souvent en difficulté. Il fallait qu'elles s'en occupent. Un an après, il y a toujours un déficit sur le retour des femmes à l'emploi", explique Isabella Lenarduzzi.

Ces femmes ont donc dû changer leur vie, adapter leur temps de travail, voire être obligée de s'arrêter de travailler. "McKinsey a estimé qu'il y avait une femme sur quatre qui envisageait de réduire son temps de travail ou de partir de son emploi parce qu'elle n'arrivait plus à tout gérer", s'inquiète la fondatrice de JUMP. La crise a provoqué une sorte de retour en arrière avec des femmes reprenant à leur compte les soins à porter aux plus fragiles et aux plus jeunes.

Il y a plein de femmes qui ont changé leur contrat de travail pour travailler moins d'heures et ça, c'est vraiment dramatique

Selon Isabella Lenarduzzi, les femmes ont, à cause de la crise suscitée par la pandémie, passé trois fois plus de temps qu'avant à de la famille et des tâches ménagères. Elles ont, quand elles pouvaient se le permettre, pris des congés parentaux ou corona. On l'a vu, tant à Bruxelles qu'en Wallonie, 70 à 90% des congés "Corona" ont été pris par les femmes. "Ça veut dire que si elles n'ont pas perdu leur emploi maintenant, elles ont perdu leurs revenus ou ont eu une diminution drastique de leurs revenus. Ça veut dire aussi qu'elles sont beaucoup moins visibles dans leur entreprise et que ça va impacter fort probablement la suite de leur carrière", explique Isabella Lenarduzzi, de JUMP.

Isabella Lenarduzzi souligne que l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) a averti des pays comme la Belgique et la France que les salaires avaient globalement diminué mais que le différentiel entre la diminution du salaire des femmes par rapport à celui des hommes était plus élevé qu'ailleurs. Ce qui, selon Isabella Lenarduzzi, est inquiétant. "Il ne s'agit pas des revenus de remplacement comme les congés 'Corona', les congés parentaux etc. Ça veut dire qu'il y a plein de femmes qui ont changé leur contrat de travail pour travailler moins d'heures et ça, c'est vraiment dramatique et cela confirme ce que McKinsey dit, qu'une femme sur quatre n'y arrive plus et pense partir du marché du travail ou diminuer son temps de travail", explique-t-elle.

RTBF.BE

08.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 604729DE72

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

En Italie, où l'Etat a été beaucoup moins présent au niveau des indépendants et des indépendantes, 400.000 personnes sont parties du marché du travail, dont plus de 300.000 femmes, des indépendantes, plus touchées parce qu'elles étaient actives dans tout ce qui est soins à la personne, l'Horeca, le tourisme, l'accueil.

Manque de statistiques fiables en Belgique pour mesurer l'impact de la crise sur les femmes

On mesure les dégâts en Italie. Malheureusement, regrette Isabella Lenarduzzi, c'est plus compliqué en Belgique. "C'est scandaleux, parce que s'il n'y a pas de chiffres, on ne peut pas répondre à un problème puisqu'on ne le connaît pas. On est en train de reculer de plusieurs années par rapport à tous les efforts qu'on a fait ces derniers temps pour essayer d'avoir plus d'entrepreneuses, d'indépendantes etc.", constate la fondatrice de JUMP.

Pour elles, c'est évident, "globalement, les femmes se sont appauvries". "C'était déjà les plus pauvres parce que leurs métiers sont toujours moins valorisés que les métiers à qualification équivalente des hommes. Elles gagnent moins, ont des contrats plus précaires. Elles ont dû diminuer leurs horaires ou s'arrêter en profitant d'allocations de remplacement, ce qui a eu un impact sur leurs revenus", rappelle Isabella Lenarduzzi.

Et la fondatrice de JUMP lance un pavé dans la mare en s'interrogeant sur le plan de relance, les milliards d'euros que l'Europe injectera, à travers des projets défendus par les autorités belges, pour redémarrer l'économie après la crise du Covid. "On a droit à 6 milliards d'euros qui doivent être donnés aux secteurs numériques, énergétiques et infrastructure. Ce sont trois secteurs où les femmes sont quasiment absentes, à peu près 20% des salariés. Ce ne sont pas elles qui sont aux commandes. Elles ne sont quasiment pas parmi les cadres. Elles ne sont certainement pas là parmi les propriétaires d'entreprises et donc n'en profiteront pas", s'inquiète Isabella Lenarduzzi.


Pour elle, il faut surtout revaloriser les métiers où les femmes sont présentes, tous ces métiers qui se sont révélés d'une importance cruciale pendant la crise du Covid, dans la santé, le social, etc. "Si on ne le fait pas après une pandémie... qu'est-ce qu'il nous faut ?", s'interroge Isabella Lenarduzzi.

Inégalités salariales hommes - femmes: JT 06/10/2020



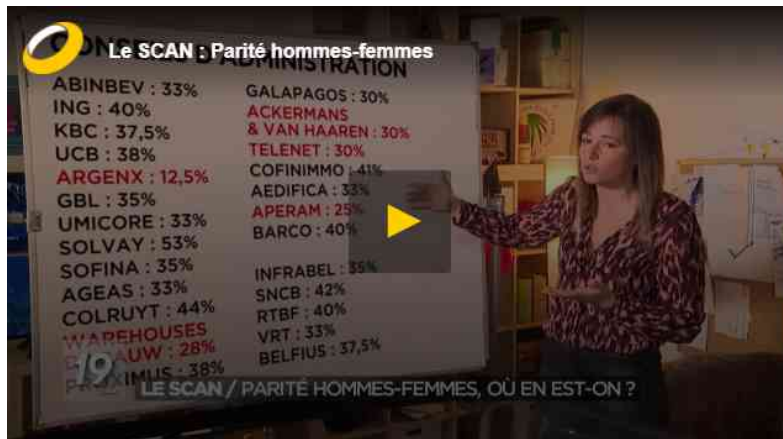
RTBF.BE

08.03.2021

	www.rtbf.be	Circulation: 0
	Date: 08-03-2021	Audience: 265134
	Periodicity: Continuous Journalist: -	

https://www.rtbf.be/info/dossier/le-scan/detail_le-scan-davantage-de-femmes-a-des-postes-strategiques-un-moyen-d-aller-vers-plus-de-parite-mais-aussi-plus-d-efficacite-pour-les-entre

Le Scan : davantage de femmes à des postes stratégiques, un moyen d'aller vers plus de parité, mais aussi plus d'efficacité pour les entreprises



Martin Vanroelen

Publié le lundi 08 mars 2021 à 21h29

16% dans les comités de direction. Ces chiffres témoignent du manque de diversité dans la haute hiérarchie. En Belgique, les postes à très hautes responsabilités sont encore occupés par une vaste majorité d'hommes. C'est le constat qui s'impose à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes ce 8 mars.

Des instances encore trop hétérogènes

La diversité assure pourtant le bon fonctionnement et la bonne gestion d'une entreprise. [Une étude publiée dans le magazine Forbes en 2017](#) met en exergue les liens entre la diversité à différents postes stratégiques et les bonnes performances.

RTBF.BE

08.03.2021

Les équipes prennent un pourcentage différent des bonnes décisions en fonction de leur composition :

- 54% lorsqu'elles sont composées de personnes du même genre.
- 78% lorsqu'elles sont composées d'hommes et de femmes.
- 80% lorsque des hommes et femmes de différentes générations se retrouvent autour de la table
- 87% si ce groupe de décision est également composé d'origines diverses.



L'étude publiée en 2017 démontre que la diversité en

entreprise assure une meilleure gestion. © CLOVERPOP

Claire Godding est consultante en diversité et inclusion. Elle lutte pour imposer plus de mixité dans le monde de la finance. Elle se félicite des avancées faites dans ce secteur, mais selon elle, le combat pour la représentation féminine continue : *"Ce qui fera le plus bouger les lignes en matière de mixité c'est d'avoir davantage le rôle modèle visible à tous les niveaux. Donc il nous faut davantage de femmes CEO et il nous faut davantage de femmes dans les comités de direction, dans des postes à responsabilités auxquels les autres femmes peuvent s'identifier."*

Vers une juste valorisation des compétences

Ce n'est que depuis les années 80 que le monde des entreprises accueille les femmes en son sein. Mais ce monde jusqu'alors presque exclusivement masculin ne semble pas encore s'être accommodé aux réalités vécues par les femmes.

Isabella Lenarduzzi est entrepreneuse sociale, elle conscientise et conseille les entreprises belges à l'inclusion mixte dans les postes clés. Selon elle, il est grand temps que la culture d'entreprise s'adapte : *"Les femmes veulent être valorisées et reconnues à leur juste niveau de compétences. Et souvent ça crée des frictions. Car jusqu'à présent on a demandé aux femmes d'être des hommes comme les autres et de faire oublier qu'elles étaient des femmes et qu'elles avaient une vie différente. Pour un couple qui travaille tous les deux, les femmes continuent à passer plus de 15 heures par semaine en plus que les hommes à faire des tâches non rémunérées comme les tâches ménagères, familiales, etc. On n'a pas la même vie. Et donc ce qu'on veut maintenant c'est avoir les mêmes opportunités que les hommes, les mêmes revenus, les mêmes capacités de décider. Être assise à la table c'est une chose, mais avoir droit au chapitre c'est autre chose. Il est temps que ça se passe."*

Des quotas légaux

Pour accélérer le processus de mixité aux postes à haute responsabilité, la Belgique a fait le choix de mettre en place la loi de 2011 sur les quotas de genre dans les conseils d'administration. Elle impose notamment aux entreprises belges cotées en Bourse et aux entreprises publiques d'y réunir au moins un tiers d'un des deux genres. En pratique,

RTBF.BE
08.03.2021




Une seule femme figure parmi les 17 membres

présents sur la page "our leaders" d'AB Inbev. © AB Inbev

Si une prise de conscience semble avoir lieu, la culture d'entreprise a encore du chemin à faire pour pérenniser l'inclusion des femmes à tous les niveaux de pouvoir et dans toutes les instances.

RTBF.BE

08.03.2021



www.rtbf.be

Date: **08-03-2021**

Periodicity: **Continuous**

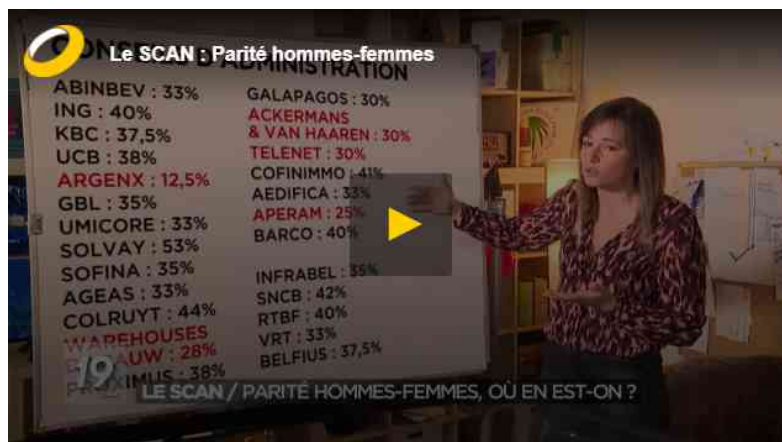
Journalist: -

Circulation: **0**

Audience: **265134**

https://www.rtbf.be/info/dossier/le-scan/detail_le-scan-davantage-de-femmes-a-des-postes-strategiques-un-moyen-d-aller-vers-plus-de-parite-mais-aussi-plus-d-efficacite-pour-les-entre

Le Scan : davantage de femmes à des postes stratégiques, un moyen d'aller vers plus de parité, mais aussi plus d'efficacité pour les entreprises



Martin Vanroelen

Publié le lundi 08 mars 2021 à 21h29


16% dans les comités de direction. Ces chiffres témoignent du manque de diversité dans la haute hiérarchie. En Belgique, les postes à très hautes responsabilités sont encore occupés par une vaste majorité d'hommes. C'est le constat qui s'impose à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes ce 8 mars.

Des instances encore trop hétérogènes

La diversité assure pourtant le bon fonctionnement et la bonne gestion d'une entreprise. [Une étude publiée dans le magazine Forbes en 2017](#) met en exergue les liens entre la diversité à différents postes stratégiques et les bonnes performances.

VIVREICI.BE

08.03.2021

	www.vivreici.be	Circulation: 0
	Date: 08-03-2021	Audience: 10697
	Periodicity: Continuous Journalist: -	

http://www.vivreici.be/article/detail_les-femmes-sont-moins-touchees-par-l-augmentation-du-chomage-en-wallonie-mais-plus-affectee-par-les-inegalites-a-bruxelles-la-crise-du-covid-cor

Coronavirus: le chômage a plus augmenté chez les hommes que chez les femmes en Wallonie, mais ces statistiques cachent une autre réalité

Date de publication **lundi 08 mars 2021 à 15h27**

Source : [RTBF](#)



Group of people wearing protection masks - © Tous droits réservés



Group of people wearing protection masks - © Tous droits réservés

VIVREICI.BE

08.03.2021

La crise sanitaire a touché de larges pans de la population. Le marché de l'emploi n'a pas fait exception. Le nombre de demandeurs d'emploi est en hausse. Derrière cela, se cache une réalité plus complexe. En Wallonie, l'augmentation de la demande d'emploi affecte plus les hommes que les femmes. A Bruxelles, la crise du Covid a accentué les inégalités entre hommes et femmes.

De manière générale, la crise tend à rendre plus difficile les conditions de travail des femmes, quand elle ne menace pas leur maintien sur le marché du travail.

La crise sanitaire du Covid-19 a eu plusieurs conséquences socio-économiques. En Wallonie, après quasi six années de baisse consécutive, la demande d'emploi s'est orientée à la hausse. En moyenne, la demande d'emploi en 2020 est de 3% plus élevée qu'en 2019.

Mais derrière cette statistique, après analyse, on constate des disparités entre hommes et femmes. Le Forem constate que le taux de chômage a augmenté de 1,6% chez les femmes et de 4,1% chez les hommes.

Le Forem propose une explication. Le marché du travail reste très clivé selon le genre des travailleurs. Les hommes sont assez largement majoritaires dans les secteurs industriels et marchands. Dans la construction, ils constituent 93% de la main-d'œuvre. Dans les secteurs de l'eau et des déchets, c'est 81%. Dans l'industrie extractive, la proportion d'hommes est de 81%. Dans l'industrie manufacturière, 76% des travailleurs sont des hommes. Dans l'entreposage, on compte 79% d'hommes et dans la distribution d'énergie, 70%.

Les femmes, elles, sont beaucoup plus présentes dans les secteurs du non marchand tels que la santé, l'action sociale (77% de femmes), l'enseignement (71%) et dans les activités de services administratifs et de soutien où plus de 6 personnes employées sur 10 sont des femmes.

Le Forem rappelle que le secteur non marchand subit moins les fluctuations conjoncturelles que le secteur marchand. La crise a donc davantage contraint au chômage les personnes travaillant dans l'industrie que dans les services.

Cela se reflète aussi du côté des offres d'emploi. De manière générale, le Forem a constaté un recul de 15% du nombre d'opportunités d'emploi en 2020 par rapport à 2019. Mais là encore, cette moyenne cache des réalités différentes. Certains secteurs majoritairement féminins ont vu leur activité augmenter depuis le début de la pandémie. Par exemple, le secteur de la santé et de l'action sociale a vu le nombre d'offres d'emploi augmenter de 5%. Ces secteurs qui ont cherché à engager ont donc aussi contribué à garder en poste leur personnel, majoritairement féminin.

Du point de vue de l'emploi et du chômage des femmes, la bonne tenue du secteur non marchand en période de crise a contrebalancé les effets plus négatifs constatés dans d'autres secteurs tels que les métiers de contacts (coiffeurs, massages, soins de beauté), le commerce de détail, le tourisme et l'Horeca, beaucoup plus touchés par la crise et où le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté.

Dans la capitale, Actiris, l'organisme régional en charge de l'Emploi, constate que l'écart entre hommes et femmes s'est creusé pendant la crise.

Avant la crise, à Bruxelles, les femmes et les hommes avaient déjà un accès inégal à l'emploi. 4 Bruxelloises sur 10 étaient exclues ou indisponibles sur le marché de l'emploi, contre 3 hommes sur 10. La crise sanitaire n'a rien amélioré.

En effet, explique Actiris, une crise économique traditionnelle touche d'abord des secteurs plus "masculins", comme les transports ou la construction. A Bruxelles, la crise du Covid n'a pas épargné des secteurs où la main-d'œuvre féminine est plus importante.

VIVREICI.BE

08.03.2021

Par exemple, explique Actiris, les aides ménagères qui travaillent avec des titres-services ont été forcées d'arrêter de travailler plusieurs mois. Et là où les femmes ont continué à travailler, la crise a aussi, selon Actiris creusé les inégalités.

Dans certains secteurs comme les soins de santé, la charge physique et mentale a augmenté, les conditions de travail se sont détériorées. De nouvelles contraintes sont apparues en lien avec le virus, comme la fermeture de crèches ou d'écoles et ont contribué à accroître les inégalités.

Un contexte qui pèse particulièrement sur les familles monoparentales. A Bruxelles, un enfant sur quatre grandit dans une famille monoparentale. Dans 86% de ces familles, c'est une mère célibataire qui est en charge. Selon Actiris, ce sont ainsi près de 64.000 familles qui ont été exposées à un risque plus grand d'exclusion sociale et financière pendant la crise sanitaire.

Même si, en apparence, les femmes ont, globalement, moins souvent perdu leur emploi que les hommes, si l'on se réfère, par exemple, aux statistiques du Forem pour la Wallonie, elles ont malgré tout, plus souvent que les hommes, adapté leur vie professionnelle à la situation générée par la crise du Covid.

Ainsi, au-delà des pertes d'emploi, il faut, dit le Forem, souligner que sur les 95.748 utilisateurs du congé parental Corona, on dénombrait 65.952 femmes (68,9%) et 29.796 hommes (31,1%) à la fin octobre 2020.

A Bruxelles, Actiris va dans le même sens. 75 des congés parentaux "Corona" ont été demandés par des femmes, explique Actiris dans un communiqué, citant une étude de l'ONEM.

Toutes les crises révèlent et amplifient les inégalités. La crise du Covid n'échappe pas à la règle. Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP, une organisation qui s'occupe d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, n'en doute pas.

Elle cite des chiffres "alarmants", communiqués par la Commission européenne la semaine dernière. *"Les femmes ont perdu plus de deux millions d'emplois sur l'Union européenne avec le premier confinement. Quand il a été question de revenir au travail, il y a le double d'hommes par rapport aux femmes qui sont revenus au travail"*, cite Isabella Lenarduzzi.

Pour elle, cela ne veut pas dire que les femmes avaient perdu leur emploi, mais plutôt qu'elles étaient dans une autre situation. *"Quand elles sont mères, les enfants n'avaient pas école. Il fallait quelqu'un qui s'en occupe. Les personnes âgées étaient souvent en difficulté. Il fallait qu'elles s'en occupent. Un an après, il y a toujours un déficit sur le retour des femmes à l'emploi"*, explique Isabella Lenarduzzi.

Ces femmes ont donc dû changer leur vie, adapter leur temps de travail, voire être obligée de s'arrêter de travailler. *"McKinsey a estimé qu'il y avait une femme sur quatre qui envisageait de réduire son temps de travail ou de partir de son emploi parce qu'elle n'arrivait plus à tout gérer"*, s'inquiète la fondatrice de JUMP. La crise a provoqué une sorte de retour en arrière avec des femmes reprenant à leur compte les soins à porter aux plus fragiles et aux plus jeunes.

Il y a plein de femmes qui ont changé leur contrat de travail pour travailler moins d'heures et ça, c'est vraiment dramatique

Selon Isabella Lenarduzzi, les femmes ont, à cause de la crise suscitée par la pandémie, passé trois fois plus de temps qu'avant à de la famille et des tâches ménagères. Elles ont, quand elles pouvaient se le permettre, pris des congés parentaux ou corona. On l'a vu, tant à Bruxelles qu'en Wallonie, 70 à 90% des congés "Corona" ont été pris par les femmes. *"Ça veut dire que si elles n'ont pas perdu leur emploi maintenant, elles ont perdu leurs revenus ou ont eu*

VIVREICI.BE

08.03.2021

une diminution drastique de leurs revenus. Ça veut dire aussi qu'elles sont beaucoup moins visibles dans leur entreprise et que ça va impacter fort probablement la suite de leur carrière", explique Isabella Lenarduzzi, de JUMP.

Isabella Lenarduzzi souligne que l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) a averti des pays comme la Belgique et la France que les salaires avaient globalement diminué mais que le différentiel entre la diminution du salaire des femmes par rapport à celui des hommes était plus élevé qu'ailleurs. Ce qui, selon Isabella Lenarduzzi, est inquiétant. "Il ne s'agit pas des revenus de remplacement comme les congés 'Corona', les congés parentaux etc. Ça veut dire qu'il y a plein de femmes qui ont changé leur contrat de travail pour travailler moins d'heures et ça, c'est vraiment dramatique et cela confirme ce que McKinsey dit, qu'une femme sur quatre n'y arrive plus et pense partir du marché du travail ou diminuer son temps de travail", explique-t-elle.

En Italie, où l'Etat a été beaucoup moins présent au niveau des indépendants et des indépendantes, 400.000 personnes sont parties du marché du travail, dont plus de 300.000 femmes, des indépendantes, plus touchées parce qu'elles étaient actives dans tout ce qui est soins à la personne, l'Horeca, le tourisme, l'accueil.

On mesure les dégâts en Italie. Malheureusement, regrette Isabella Lenarduzzi, c'est plus compliqué en Belgique. "C'est scandaleux, parce que s'il n'y a pas de chiffres, on ne peut pas répondre à un problème puisqu'on ne le connaît pas. On est en train de reculer de plusieurs années par rapport à tous les efforts qu'on a fait ces derniers temps pour essayer d'avoir plus d'entrepreneuses, d'indépendantes etc.", constate la fondatrice de JUMP.

Pour elles, c'est évident, "globalement, les femmes se sont appauvries". "C'était déjà les plus pauvres parce que leurs métiers sont toujours moins valorisés que les métiers à qualification équivalente des hommes. Elles gagnent moins, ont des contrats plus précaires. Elles ont dû diminuer leurs horaires ou s'arrêter en profitant d'allocations de remplacement, ce qui a eu un impact sur leurs revenus", rappelle Isabella Lenarduzzi.

Et la fondatrice de JUMP lance un pavé dans la mare en s'interrogeant sur le plan de relance, les milliards d'euros que l'Europe injectera, à travers des projets défendus par les autorités belges, pour redémarrer l'économie après la crise du Covid. "On a droit à 6 milliards d'euros qui doivent être donnés aux secteurs numériques, énergétiques et infrastructure. Ce sont trois secteurs où les femmes sont quasiment absentes, à peu près 20% des salariés. Ce ne sont pas elles qui sont aux commandes. Elles ne sont quasiment pas parmi les cadres. Elles ne sont certainement pas là parmi les propriétaires d'entreprises et donc n'en profiteront pas", s'inquiète Isabella Lenarduzzi.

Pour elle, il faut surtout revaloriser les métiers où les femmes sont présentes, tous ces métiers qui se sont révélés d'une importance cruciale pendant la crise du Covid, dans la santé, le social, etc. "Si on ne le fait pas après une pandémie... qu'est-ce qu'il nous faut ?", s'interroge Isabella Lenarduzzi.

Jean-François Noulet

VIVREICI.BE

08.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6047346820



	www.vivreici.be	
	Date: 08-03-2021	Circulation: 0
	Periodicity: Continuous	Audience: 10697
	Journalist: -	

http://www.vivreici.be/article/detail_le-scan-davantage-de-femmes-a-des-postes-strategiques-un-moyen-d-aller-vers-plus-de-parite-mais-aussi-plus-d-efficacite-pour-les-entreprises

Le Scan : davantage de femmes à des postes stratégiques, un moyen d'aller vers plus de parité, mais aussi plus d'efficacité pour les entreprises



L'étude publiée en 2017 démontre que la diversité en entreprise assure une meilleure gestion. - CLOVERPOP

Date de publication lundi 08 mars 2021 à 21h29 Source: RTBF

Seulement 34% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises belges. Seulement 16% dans les comités de direction. Ces chiffres témoignent du manque de diversité dans la haute hiérarchie. En Belgique, les postes à très hautes responsabilités sont encore occupés par une vaste majorité d'hommes. C'est le constat qui s'impose à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes ce 8 mars.

La diversité assure pourtant le bon fonctionnement et la bonne gestion d'une entreprise. Une étude publiée dans le magazine Forbes en 2017 met en exergue les liens entre la diversité à différents postes stratégiques et les bonnes performances.

Les équipes prennent un pourcentage différent des bonnes décisions en fonction de leur composition :

54% lorsqu'elles sont composées de personnes du même genre.

78% lorsqu'elles sont composées d'hommes et de femmes.

VIVREICI.BE

08.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6047346820

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

80% lorsque des hommes et femmes de différentes générations se retrouvent autour de la table

87% si ce groupe de décision est également composé d'origines diverses.

Claire Godding est consultante en diversité et inclusion. Elle lutte pour imposer plus de mixité dans le monde de la finance. Elle se félicite des avancées faites dans ce secteur, mais selon elle, le combat pour la représentation féminine continue : "Ce qui fera le plus bouger les lignes en matière de mixité c'est d'avoir davantage le rôle modèle visible à tous les niveaux. Donc il nous faut davantage de femmes CEO et il nous faut davantage de femmes dans les comités de direction, dans des postes à responsabilités auxquels les autres femmes peuvent s'identifier."

Ce n'est que depuis les années 80 que le monde des entreprises accueille les femmes en son sein. Mais ce monde jusqu'alors presque exclusivement masculin ne semble pas encore s'être accommodé aux réalités vécues par les femmes.

Isabella Lenarduzzi est entrepreneuse sociale, elle conscientise et conseille les entreprises belges à l'inclusion mixte dans les postes clés. Selon elle, il est grand temps que la culture d'entreprise s'adapte : "Les femmes veulent être valorisées et reconnues à leur juste niveau de compétences. Et souvent ça crée des frictions. Car jusqu'à présent on a demandé aux femmes d'être des hommes comme les autres et de faire oublier qu'elles étaient des femmes et qu'elles avaient une vie différente. Pour un couple qui travaille tous les deux, les femmes continuent à passer plus de 15 heures par semaine en plus que les hommes à faire des tâches non rémunérées comme les tâches ménagères, familiales, etc. On n'a pas la même vie. Et donc ce qu'on veut maintenant c'est avoir les mêmes opportunités que les hommes, les mêmes revenus, les mêmes capacités de décider. Être assise à la table c'est une chose, mais avoir droit au chapitre c'est autre chose. Il est temps que ça se passe."

Pour accélérer le processus de mixité aux postes à haute responsabilité, la Belgique a fait le choix de mettre en place la loi de 2011 sur les quotas de genre dans les conseils d'administration. Elle impose notamment aux entreprises belges cotées en Bourse et aux entreprises publiques d'y réunir au moins un tiers d'un des deux genres. En pratique, les mauvais élèves verront les décisions de leurs conseils d'administration invalidées et les membres se verront privés de leur rémunération.

Dix ans plus tard, 34% des membres des conseils d'administration concernés sont des femmes, le minimum légal reposant à 33,3%.

Le défi n'est tout de même pas réussi pour autant. Les postes pourvus restent très stéréotypés et tout le monde ne respecte pas les règles. Par exemple, l'entreprise Argen-X présente au sein du BEL 20 ne compte que 12,5% de femmes dans son conseil d'administration.

Ce chiffre bien en dessous du quota légal, mais il n'étonne pas Isabella Lenarduzzi : " Il y a encore 4 entreprises sur 106 cotées en bourse qui ne respectent pas la loi. Il n'y a aucun contrôle de la loi et application des sanctions. Donc la moindre des choses serait que, quand une loi est votée, on fasse en sorte qu'elle soit appliquée. Il n'y a rien qui nous oblige à faire cela donc du coup c'est normal qu'on reste plutôt dans sa zone de confort. On va faire des petites choses, un peu de communication et du politiquement correct. Mais on ne fait pas les choses stratégiquement et donc la place des femmes n'avance pas dans les entreprises. "

Les conseils d'administration atteignent globalement le tiers de femmes, mais la réalité est toute autre dans les comités de direction. Cet autre organe se situe bien souvent au plus haut de l'échelle hiérarchique et c'est l'instance où les décisions les plus importantes sont prises. En Belgique, seulement 16% de femmes les composent. Certaines entreprises n'en accueillent d'ailleurs aucune ou presque.

Par exemple, le comité de direction d'AB Inbev accueille 17 membres, mais il n'y a qu'une seule femme. Selon

VIVREICI.BE

08.03.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6047346820

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

Laure Stuyck, porte-parole de l'entreprise, des mesures pour promouvoir les femmes ont été mises en place pour tenter d'y remédier : " Nous organisons des formations dédiées au leadership féminin. On a aussi des supports spécifiques pour les femmes enceintes, par exemple. Pour les congés de maternité, mais aussi quand elles reviennent au travail. Mais c'est surtout des formations spécifiques pour que les femmes aient aussi la possibilité d'atteindre de très hautes positions dans l'entreprise. ".

Si une prise de conscience semble avoir lieu, la culture d'entreprise a encore du chemin à faire pour pérenniser l'inclusion des femmes à tous les niveaux de pouvoir et dans toutes les instances.

Martin Vanroelen

ALETR ECHOS

01.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6074339A69

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

alteréchos

Alter Echos

Date: 01-04-2021

Page: 3

Periodicity: Monthly

Journalist: Marinette Mormont

Circulation: 1430

Audience: 4800

Size: 400 cm²

ÉDITO

Ces femmes qui trinquent

PAR MARINETTE MORMONT

Les femmes disparaissent de l'emploi à cause de la pandémie¹», alertait il y a peu Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, une entreprise sociale qui vise à renforcer l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail, s'appuyant sur les pertes d'emploi en Italie, où 300.000 des 400.000 emplois perdus suite à la crise concerneraient des femmes². Partout dans le monde, de tels signaux d'alarme ont été lancés. Aux États-Unis, «des millions de femmes ont perdu leur emploi, des millions d'autres peinent à le conserver», s'inquiétait en février le *New York Magazine*³, mettant en lumière le phénomène de ces mères contraintes de sacrifier leur carrière pour s'occuper de leurs enfants et de leurs proches. «Le pourcentage des femmes actives aux États-Unis est retombé à son niveau de 1988», déplorait le magazine.

En Belgique, les chiffres montrent une réalité plus nuancée : côté wallon par exemple, le chômage des femmes a augmenté de 1,6 % contre 4,1 % chez les hommes depuis le début de la crise sanitaire. Certains secteurs majoritairement féminins ont même vu leur activité augmenter, explique le service public de l'emploi et de la formation. Les femmes sont par contre les premières à avoir pris des congés parentaux «corona» – 70 à 75 % d'entre elles ont été demandés par des femmes, selon l'ONEM.

Souvent «variable d'ajustement entre la vie professionnelle et la vie privée» dans les familles, les femmes sont celles pour qui la charge domestique imposée par les périodes de confinement a augmenté le plus; elles sont aussi majoritaires en première ligne face au virus et à ses conséquences sociales – les secteurs de la santé et du social étant largement féminins. Il ne faudrait cependant pas

négliger, dans les analyses qui sont faites des impacts du Covid-19 en termes d'emploi, cette nécessité de croiser inégalités de genre et inégalités sociales. Car les plus touchés par les pertes d'emploi et baisses de salaire depuis le début de la crise sont les travailleurs et travailleuses en situation précaire et aux emplois peu stables – intérim ou en fin de contrat. Et notamment les jeunes (lire l'ensemble de notre dossier : «Covid-19 : la sale tronche de l'emploi»).

La crise accroît les inégalités. Quand celles-ci se croisent, leur aggravation n'en est que plus forte. Au bas de l'échelle, les travailleuses domestiques – 80 % des travailleuses domestiques dans le monde sont des femmes et 75 % de ces postes se trouvent dans le secteur informel, selon l'Organisation internationale du travail – mais aussi celles actives dans l'aide à domicile. Des femmes peu qualifiées, souvent migrantes, parfois en situation irrégulière dans notre pays (lire dans notre dossier «L'emploi toujours plus au rabais des travailleurs sans papiers»), à qui l'on délègue les parts les moins «glorieuses» du travail du «care». «Aujourd'hui, il y a des pénuries, notamment dans l'accompagnement à domicile. Le gouvernement ferme les yeux et ce sont les femmes migrantes qui pallient cette pénurie structurelle», regrette Eva Maria Jimenez Lamas, de la CSC-Bruxelles, dans notre dossier. Ce sont ces femmes qui trinquent sans doute le plus durant cette crise. Et, travaillant dans des espaces où tout se passe à huis clos, elles trinquent de manière – presque – totalement invisible...»

1. RTBF, 20/2/2021.

2. «Des millions d'Américaines hors du marché de l'emploi à cause de la crise du Covid-19», *New York Magazine*, traduit dans le *Courrier international*, le 10/2/2021.

L'ECHO

17.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607A7A3D26

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



L'ECHO

Date: 17-04-2021

Page: 46-47

Periodicity: Daily

Journalist: Nathalie Bamps

Circulation: 12225

Audience: 114829

Size: 1 585 cm²

Elles sont des centaines de femmes à pousser chaque semaine les portes de l'un des réseaux féminins d'entrepreneurs, business clubs réservés aux femmes ou cercles d'affaires «women only». Mais que viennent-elles y chercher?

Business clubs féminins, parfois féministes, souvent «men friendly»

Nathalie Bamps

Les réseaux féminins et autres clubs privés réservés aux femmes entrepreneurs se multiplient. Récemment encore s'est créé à Bruxelles un business club réservé aux femmes, «The Nines», sorte de Cercle Gaulois où les jupes et talons aiguilles remplacent les costumes-cravates de rigueur.

Mais pourquoi les entrepreneuses se tournent-elles vers ces réseaux? Délaissent-elles pour autant les cercles non genrés? Nous avons posé la question à plusieurs de leurs responsables, ainsi qu'à certaines des membres. Nous avons cherché à comprendre pourquoi les femmes semblaient perpétuer – dans l'autre sens – ce que beaucoup d'entre elles dénoncent pourtant: une forme de sexisme, un manque de diversité dans ce monde des affaires encore dominé par les hommes, où l'entre-soi reste parfois soigneusement cultivé.

À l'une ou l'autre exception – comme le tout nouvellement créé «The Nine», le nouveau club de femmes d'affaires haut de gamme où les hommes sont priés de rester dehors –, les clubs féminins ne sont pas des ghettos maintenant les femmes entrepreneurs à l'écart du reste du monde. Ils ne sont pas hermétiquement fermés aux hommes. «Ce sont des pratiques obsolètes, on gagne à collaborer, dit Béa Ercolini, ex-rédactrice en chef d'«Elle», féministe assumée et fondatrice du réseau Beabee. C'est d'ailleurs depuis qu'il y a de plus en plus d'hommes féministes que les choses avancent aussi...»

Les connexions entre les réseaux féminins d'entrepreneurs et les réseaux «non genrés» sont donc fréquentes, et parfois quasi institutionnalisées. C'est le cas du Réseau Diane, qui fait partie intégrante de l'Union des classes moyennes (UCM). Diane a pour objectif de soutenir et d'aider les femmes entrepreneurs à se professionnaliser et à essaimer dans le monde économique. Diane a noué des partenariats avec d'autres réseaux, y compris non genrés. «On ne fonctionne pas en autarcie, nous avons des activités de networking «mixtes» qui permettent de nouer des synergies et des collaborations», explique sa responsable, Sophie Legrand. D'après une enquête réalisée l'an dernier, si neuf femmes indépendantes sur dix estiment que les réseaux féminins ont

toute leur place dans le paysage entrepreneurial, cela n'empêche pas près de la moitié d'entre elles de fréquenter aussi des réseaux mixtes.

«Ce qui dérange, ce sont les extrêmes»

Loin de vouloir fonctionner en autarcie, Sophie Legrand prône l'ouverture. «Au sein du réseau, lorsqu'on organise des événements mixtes, on atteint le 50-50 en termes de participation. Dans les événements des réseaux non genrés, il faut compter une proportion de 70% d'hommes pour 30% de femmes. Cette parité dans nos événements, cela montre que les hommes aussi sont à la recherche de cet équilibre, cette complémentarité. Car c'est cela qui permet d'avancer. Ce qui est dérangeant, à mes yeux, ce sont les extrêmes.»

Diane n'est pas le seul réseau féminin à être né d'une structure mixte. C'est aussi le cas de L'Ecofin Women Club, logé au sein de L'Ecofin Club, un cercle d'affaires dédié spécifiquement aux économistes et financiers. «Le Women Club a été créé dans le but de donner plus souvent la parole aux femmes, après que l'on a constaté qu'elles manquaient de visibilité», explique sa présidente, Béatrice Delfin-Diaz.

Aujourd'hui, grâce à sa «section» féminine, L'Ecofin Club compte 25% de femmes en son sein, une proportion plus forte que le pourcentage de femmes présentes parmi les top managers.

Pour Béatrice Delfin-Diaz, il est important de dynamiser et mieux faire connaître ces cercles féminins. «Il faut présenter des modèles aux femmes entrepreneurs, leur donner la parole, faire sauter les freins venus de la société patriarcale qui donnent l'impression aux femmes qu'elles n'ont pas le droit d'être à certaines places.»

«Hommes friendly»

Au-delà des collaborations et autres événements one-shot organisés avec leurs collègues masculins, certains réseaux pourtant étiquetés «féminins» «jusqu'au bout des ongles» comptent en leur sein l'un ou l'autre membre... masculin.



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607A7A3D26



C'est le cas chez Beabee. «Nous ne sommes pas une congrégation religieuse, les hommes sont les bienvenus», dit Béa Ercolini en souriant. Nous avons un membre masculin. Et c'est vrai que, quand il vient, on ne voit que lui...»

En naviguant sur le site de WoWo (Wonder-Ful Women), on découvre aussi une poignée de têtes au visage carré, cheveux courts et cravate assortie. Parmi eux, Laurent Ollinger, conseiller financier indépendant. «Je suis arrivé par hasard il y a un an, alors que WoWo avait invité en conférence l'ancien ministre des Classes moyennes, Denis Ducarme. J'avais des questions à lui poser et Florence Blaimont m'a proposé de faire partie du panel des participants. J'ai donc découvert le réseau, j'y ai trouvé des personnes très dynamiques et les problématiques abordées par les femmes sont aussi très intéressantes, c'est très complémentaire. Tout cela m'a incité à m'inscrire.»

Au cours de la discussion, Laurent Ollinger met le doigt sur l'une des grandes particularités des réseaux féminins, un aspect qui l'a aussi poussé à s'affilier: ces réseaux n'oublient pas qu'en plus d'être entrepreneurs, les femmes (et hommes) peuvent aussi avoir une vie de famille... En parler n'est pas un tabou, et l'organisation des événements tient aussi compte des contraintes de la vie privée. «Avant, j'étais au Bag. Mais les petits déjeuners débats à 8h30 du matin, c'est compliqué quand il faut conduire les enfants à l'école... Dans les clubs non genrés, c'est souvent le cas, ou alors ils proposent des apéros à 19h30, l'heure du souper... Ici, les horaires des conférences et événements conviennent mieux à ma disponibilité et facilitent la gestion de la vie de famille.»

Faciliter l'accès aux réseaux est essentiel pour les entrepreneurs, car en faire partie est indispensable si l'on veut faire vivre et grandir

ses affaires. «À mes yeux, nous dit Béa Ercolini, c'est aussi important pour les employés. C'est cela qui permettra aussi de changer de cap au cours de sa carrière ou de rebondir plus facilement en cas de perte d'emploi.»

L'importance du networking

Fabienne Bister, figure importante du monde entrepreneurial wallon, ancienne vice-présidente de la FEB et aujourd'hui coach d'entreprise, insiste souvent auprès de ses conseillers sur l'importance du networking. «Mon premier patron, quand j'étais encore en stage, me disait toujours: ce n'est pas au bureau qu'on fait des affaires, raconte-t-elle. Beaucoup de femmes pensent que c'est une perte de temps et d'argent. Mais les réseaux, ce ne sont pas que des cocktails, c'est de l'échange, des rencontres. Pas pour y trouver des clients, mais pour être visible, pour que l'on pense à vous lorsque l'on cherche quelqu'un». Pour Fabienne Bister, c'est aussi en fréquentant les réseaux mixtes que les femmes parviendront mieux à pénétrer les conseils d'administration des entreprises, où elles se font encore trop rares. «C'est comme ça que je suis devenue régente à la Banque nationale», dit-elle.

«Nous ne sommes pas une congrégation religieuse,

les hommes sont les bienvenus. Nous avons un membre masculin.»

BÉA ERCOLINI
FONDATRICE DE BEABEE

L'ex-CEO se dit néanmoins mal à l'aise avec les réseaux féminins. «Dans mon cerveau, il y a la moitié d'un homme», plaisante-t-elle, pour reprendre sur un ton plus grave: «Pour moi, ces réseaux vont à l'encontre de mes convictions. Je suis pour la complémentarité, la richesse. Ils accentuent le fait du 'second sexe', ils laissent cette impression que nous sommes des êtres à part, qui avons besoin d'un autre type de soutien. Maintenant, cela convient à certaines femmes. Moi, je pense que si l'on veut aussi rencontrer des dames, cela peut se faire dans un réseau mixte. Au Cercle de Wallonie par exemple, il y en a aussi». Renseignements pris, la gent féminine n'y représente quand même qu'un petit 15% des membres. Une large minorité.

Manifestement, un grand nombre de femmes préfèrent donc les réseaux féminins. Mais pourquoi? «Pour beaucoup d'entre elles, ça a un côté rassurant, constate Sophie Legrand. On fonctionne de la même manière, cela permet d'être tout de suite soi-même, les barrières tombent plus vite.»

«C'est chez Diane que j'ai fait mes premiers pas en networking, nous dit Marie Buron, fondatrice de Womanly, un espace de coworking dédié aux femmes. C'était une manière de sortir de ma zone de confort, de m'exposer davantage. Pour moi, c'était plus facile que de se retrouver parmi des hommes en costume-cravate.»

Ce besoin d'un entre-soi vu comme une bulle rassurante, Marie Buron l'a aussi offert aux autres femmes en créant un espace de coworking exclusivement féminin. «Womanly, c'est beaucoup plus qu'un espace de travail. La crise a renforcé le besoin de communauté qu'ont les femmes. C'est une bouffée d'air pour beaucoup d'entre elles, l'espace permet de mieux se concentrer sur son business et de se déconnecter. Non pas de la vie professionnelle, mais familiale...»

Tout comme les réseaux féminins, Womanly porte aussi les valeurs de collaboration, d'entraide et de partage. «L'espace joue aussi le

50%

D'après une enquête réalisée l'an dernier, si neuf femmes indépendantes sur dix estiment que les réseaux féminins ont toute leur place dans le paysage entrepreneurial, cela n'empêche pas près de la moitié d'entre elles de fréquenter aussi des réseaux mixtes.

rôle de réseau grâce à la dynamique insufflée par les femmes, enchaîne Marie Buron. Entre nous, on joue le rôle de modèle pour chacune,

L'ECHO

17.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607A7A3D26

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

on s'aide à prendre conscience de notre légitimité, à se faire confiance. Chacune a son espace de travail, et son réseau qui vient à elle». Marie Buron constate que grâce à Womanly, beaucoup d'entrepreneuses ont pu d'ailleurs mieux surmonter la crise et ont même augmenté leur chiffre d'affaires.

Sororité

Quand on évoque avec leurs responsables la raison d'être des réseaux «genrés», certains termes reviennent systématiquement: sororité, bienveillance, confiance. «La notion de confiance en soi et de légitimité est quelque chose de plus compliqué pour les femmes que pour les hommes», constate Sophie Legrand, du Réseau Diane. «Les femmes ont davantage besoin d'être épaulées pour développer leur activité», explique la responsable. «Nous avons une manière différente de réseauter, dit encore Béa Ercolini. Une manière plus holistique. On va peut-être moins dans une approche commerciale d'emblée, on va d'abord échanger, discuter entre nous des bonnes pratiques, se refiler des conseils.

«Le fait de partager les mêmes difficultés, de savoir qu'on doit toutes se battre pour faire notre place, nous donne plus envie de nous entraider, pense aussi Marie Buron. On est plus fortes ensemble.

«Seules, nous sommes invisibles, ensemble, nous sommes invincibles», c'est le slogan que l'on peut d'ailleurs lire sur la page web du réseau Femmes chefs d'entreprises, présidé aujourd'hui par Béatrice Delfin-Diaz. «C'est le tout premier réseau féminin d'entrepreneuses, explique-t-elle. Il est né lors de la Seconde Guerre mondiale, quand il a fallu que les femmes gèrent l'entreprise de leur mari parti à la guerre. Tous n'en sont pas revenus, les veuves sont restées aux affaires. L'idée du mouvement était de s'entraider et de partager les meilleures pratiques». Aujourd'hui, le réseau organise des workshops sur différentes thématiques comme le numérique, le management, la fiscalité...

«Je fais partie de ce réseau depuis 30 ans, explique Liliane Knopes, architecte et CEO de Prisme Editions. Je n'ai pas rejoint ce réseau féminin car je me sentais moins considérée en tant que femme. C'est vrai que parfois on est moins bien entendue, mais il ne faut pas focaliser là-dessus. Mais j'y ai surtout trouvé des femmes dynamiques, et entre nous, on peut parler de préoccupations plus privées, familiales, amicales aussi.

Des limites au modèle

Cette approche ne plaît pas à toutes les femmes, pourtant. Une femme chef d'entreprise en Wallonie nous confie ainsi n'avoir pas du tout apprécié des diners «entre femmes» dans un réseau «où en deux heures, on a à peine réussi à faire le tour des présentations, chacune y allait de son histoire. Je suis sortie en me demandant ce que je faisais là. Ce n'est pas ma vision de l'efficacité. Pour moi, une réunion doit être efficiente». Selon elle, il faut aussi bien choisir son réseau. «Tous ne sont pas très professionnels. Je me souviens d'un réseau qui proposait des ateliers de danse orientale, de maquillage, de

percussions... Est-ce que les hommes font cela?»

Anne Mauhin, fondatrice de la société de conseil juridique Légal PME, a fréquenté au lancement de son activité les «femmes actives en réseau» (FAR). «Il y a plus de bienveillance que dans les réseaux mixtes, confirme cette entrepreneuse brabançonne. On va d'abord parler de choses privées avant d'aborder le professionnel, c'est plus facile. Mais le problème, c'est qu'à un moment donné, on atteint une limite. Les réseaux féminins regorgent de responsables de TPME et entrepreneuses peu expérimentées. Quand on est en pleine croissance, on commence à caler». Après avoir fait ses armes, Anne Mauhin s'est donc tournée vers le Big.

Féminin ou féministe?

C'est un leitmotiv que l'on retrouve dans les bouches de beaucoup de responsables de réseaux: «féminin, mais pas féministe».

Quoique... Si certains réseaux – comme Diane – se cantonnent au business tout en luttant pour la parité, certains seront plus militants que d'autres. «Aux yeux de certaines, on est d'ailleurs jugées pas assez féministes. C'est dû à notre attachement à l'UCM. On évite de se positionner sur des thèmes plus féministes, dit Sophie Legrand. On est davantage axées sur le service». Chez Jump, qui milite activement pour l'égalité et la diversité, ou encore Beabee, on assume davantage cette étiquette. «Certains récusent le mot, mais on est toutes un peu féministes, dit Béa Ercolini. J'ai créé Beabee, raconte-t-elle, car j'ai constaté qu'à un moment dans l'évolution de la place des femmes dans la société, il n'était pas inutile d'avoir une 'safe place'. Ce n'est pas qu'on soit en danger, je veux dire par là un lieu avec des valeurs plus... féminines», dit la fondatrice. Quand Béa Ercolini parle de Beabee, elle ne craint pas de le qualifier de «camion-balai du cercle d'affaires». «Beaucoup de cercles non genrés ont fait un pas important, sincère, vers les femmes. Mais il reste des femmes qui viennent chez nous car elles ne s'y sentent toujours pas à l'aise, pas toujours bien reçues.»

Ou parfois... trop bien. Anne Mauhin se souvient de ses premiers pas dans le monde des affaires. «Avant de rejoindre FAR, j'avais d'abord fréquenté un cercle mixte. J'étais encore toute jeune entrepreneuse, je me faisais draguer. Ça m'a refroidie, j'étais là pour le business. Certains hommes, on dirait qu'il ne comprennent pas.» Comme si une femme d'affaires ne pouvait pas être prise au sérieux...

Béa Ercolini, aussi, témoigne d'un certain sexisme qui peut régner dans certains clubs d'affaires. «Je me souviens d'être allée assister à une conférence dans un très chic cercle d'affaires que je ne citerai pas. J'étais accompagnée d'une jeune femme. L'homme qui nous a accueillies n'a pas pu s'empêcher de lancer: 'Il y a quand même des jolies filles au cercle 'machin'. Ça n'arrive pas tout le temps, ça ne me dérange pas de recevoir des compliments, mais on est là pour le boulot, faut pas l'oublier! Alors voilà, la raison d'être des cercles féminins, c'est aussi pour ça...»

L'ECHO
17.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607A7A3D26

JUMP
Promoting gender equality, enhancing the economy

**«Avant, j'étais au B19.
Mais les petits déjeuners
débats à 8h30 du matin,
c'est compliqué quand il
faut conduire les enfants
à l'école...»**

LAURENT OLLINGER
INDÉPENDANT DANS LA FINANCE
ET MEMBRE DE WOWO



Quand on évoque la raison d'être des réseaux «genrés», certains termes reviennent systématiquement: sororité, bienveillance, confiance. Ici, l'espace de coworking Womanly, à Bruxelles.

LA CAPITALE

20.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607E64ED93

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

LaCapitale

La Capitale

Date: 20-04-2021

Page: 6

Periodicity: Daily

Journalist: -

Circulation: 6000

Audience: 58000

Size: 247 cm²

CORONAVIRUS

« 19 chiffres chocs » : le lourd tribut des femmes

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les Femmes et les Hommes a réalisé une grande étude et a présenté lundi les résultats à la secrétaire d'Etat Nawal Ben Hammoud (PS) en charge de l'Égalité des chances et au ministre de l'Emploi Bernard Clerfayt (DéFI). « 19 chiffres choquants » démontrent, estime le Conseil, que le Covid impacte également les inégalités entre les femmes et les hommes. Emploi, précarité, violences, santé... « les femmes sont celles qui ont payé le plus lourd tribut à la crise sociosanitaire », affirme le CEFH. Les femmes mises en chômage temporaire ont perçu jusqu'à 131,10 euros de moins par mois que les hommes. Si la crise a augmenté le taux d'activité initial des hommes, elle a par contre réduit celui des femmes, poursuit le Conseil. Lors du premier confinement, 4.100 Bruxelloises ont quitté le marché de l'emploi alors que 5.345 nouveaux Bruxellois y sont rentrés.

La crise sanitaire a aussi des conséquences dramatiques sur les violences intrafamiliales. La zone de police Marlow (Uccle, Auderghem et Watermael-Boitsfort) a enregistré une augmentation de 30 % des plaintes pour violences conjugales. Le nombre d'appels par jour pour la ligne Ecoute Violences Conjugales a triplé et 92 % des victimes sont des femmes. De plus, sur les 52 faits de violences sexuelles rapportés à Bruxelles, tous les auteurs étaient des

hommes. Côté santé, les constats sont tout aussi inquiétants. Une femme sur quatre aura développé un taux d'anxiété préoccupant contre un homme sur sept. Selon le rapport, un jeune sur cinq a développé des troubles de santé mentale très sérieux et la tendance est d'autant plus forte chez les filles.

19 RECOMMANDATIONS

Selon le rapport, de nombreuses inégalités s'expliquent par la charge mentale liée aux charges domestiques et au travail du « care » — du soin à l'autre — et qui a pesé davantage sur les épaules des femmes que des hommes. Le CEFH a listé 19 recommandations pour une poli-

tique de genre « courageuse », une relance économique sous le signe du genre, la fin de la précarité des femmes, stopper les violences faites aux femmes et prendre soin de la santé des femmes.

« Il faut faire évoluer les mentalités. Cela passe par un budget genre et des campagnes de sensibilisation pérenne », affirme Dominique Deshayes, coordinatrice Droits des femmes d'Amnesty International Belgique francophone. Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, souligne le manque de données chiffrées. « Quand on ne vous compte pas, vous ne comptez pas », estime le CEFH. Ce rapport va faire du bruit au gouvernement, promet Nawal Ben Hammoud. 



Le Covid a renforcé les inégalités de genres. © 123RF

LA CAPITALE - SUDINFO.BE

20.04.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607E8FE598

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



lacapitale.sudinfo.be

Date: 20-04-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 8284

<https://lacapitale.sudinfo.be/776624/article/2021-04-20/les-femmes-souffrent-davantage-de-la-crise-sanitaire-19-chiffres-chocs>

Les femmes souffrent davantage de la crise sanitaire: 19 chiffres chocs



123RF

Le Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) a analysé l'impact généré de la crise sur l'emploi, l'entrepreneuriat, la formation, la précarité, les violences et la santé. Le Conseil fait 19 recommandations concrètes au gouvernement bruxellois « pour que demain ne soit pas pire qu'hier ».

Le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes a réalisé une grande étude et a présenté lundi les résultats à la secrétaire d'État Nawal Ben Hammoud (PS) en charge de l'Égalité des chances et au ministre de l'Emploi Bernard Clerfayt (DéFI). « 19 chiffres choquants » démontrent, estime le Conseil, que le Covid impact également les inégalités entre les femmes et les hommes.

Emploi, précarité, violences, santé... « les femmes sont celles qui ont payé le plus lourd tribut à la crise sociosanitaire », affirme le CEFH. Les femmes mises en chômage temporaire ont perçu jusqu'à 131,10 euros de moins par mois que les hommes. Si la crise a augmenté le taux d'activité initial des hommes, elle a par contre réduit celui des femmes, poursuit le Conseil. Lors du premier confinement, 4.100 Bruxelloises ont quitté le marché de l'emploi alors que 5.345 nouveaux Bruxellois y sont rentrés.

La crise sanitaire a aussi des conséquences dramatiques sur les violences intrafamiliales. La zone de police

LA CAPITALE - SUDINFO.BE

20.04.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607E8FE598

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

Marlow (Uccle, Auderghem et Watermael-Boitsfort) a enregistré une augmentation de 30 % des plaintes pour violences conjugales. Le nombre d'appels par jour pour la ligne Écoute Violences Conjugales a triplé et 92 % des victimes sont des femmes. De plus, sur les 52 faits de violences sexuelles rapportés à Bruxelles, tous les auteurs étaient des hommes.

Côté santé, les constats sont tout aussi inquiétants. Une femme sur quatre aura développé un taux d'anxiété préoccupant contre un homme sur sept. Selon le rapport, un jeune sur cinq a développé des troubles de santé mentale très sérieux et la tendance est d'autant plus forte chez les filles.

19 recommandations

Selon le rapport de nombreuses inégalités s'expliquent par la charge mentale liée aux charges domestiques et au travail du « care » – du soin à l'autre – et qui a pesé davantage sur les épaules des femmes que des hommes. Le CEFH a listé 19 recommandations pour une politique de genre « courageuse », une relance économique sous le signe du genre, la fin de la précarité des femmes, stopper les violences faites aux femmes et prendre soin de la santé des femmes.

« Les femmes ne se sentent pas légitimes dans la ville. Changer la ville ne suffit pas, ce sont les mentalités qu'il faut faire évoluer. Cela passe par un budget genré et des campagnes de sensibilisation pérenne », affirme Dominique Deshayes, coordinatrice Droits des femmes d'Amnesty International Belgique francophone.

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, souligne le manque de données chiffrées. « Quand on ne vous compte pas, vous ne comptez pas », estime le CDEFH.

LAMEUSE.BE

20.04.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607FE3FA79

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



www.lameuse.be

Date: 20-04-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 61500

<https://lameuse.sudinfo.be/776624/article/2021-04-20/les-femmes-souffrent-davantage-de-la-crise-sanitaire-19-chiffres-chocs>

Les femmes souffrent davantage de la crise sanitaire: 19 chiffres chocs



123RF

Le Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) a analysé l'impact genré de la crise sur l'emploi, l'entrepreneuriat, la formation, la précarité, les violences et la santé. Le Conseil fait 19 recommandations concrètes au gouvernement bruxellois « pour que demain ne soit pas pire qu'hier ».

Le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes a réalisé une grande étude et a présenté lundi les résultats à la secrétaire d'État Nawal Ben Hammoud (PS) en charge de l'Égalité des chances et au ministre de l'Emploi Bernard Clerfayt (DéFI). « 19 chiffres choquants » démontrent, estime le Conseil, que le Covid impact également les inégalités entre les femmes et les hommes.

Emploi, précarité, violences, santé... « les femmes sont celles qui ont payé le plus lourd tribut à la crise sociosanitaire », affirme le CEFH. Les femmes mises en chômage temporaire ont perçu jusqu'à 131,10 euros de moins par mois que les hommes. Si la crise a augmenté le taux d'activité initial des hommes, elle a par contre réduit celui des femmes, poursuit le Conseil. Lors du premier confinement, 4.100 Bruxelloises ont quitté le marché de l'emploi alors que 5.345 nouveaux Bruxellois y sont rentrés.

La crise sanitaire a aussi des conséquences dramatiques sur les violences intrafamiliales. La zone de police

LAMEUSE.BE

20.04.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 607FE3FA79



Marlow (Uccle, Auderghem et Watermael-Boitsfort) a enregistré une augmentation de 30 % des plaintes pour violences conjugales. Le nombre d'appels par jour pour la ligne Écoute Violences Conjugales a triplé et 92 % des victimes sont des femmes. De plus, sur les 52 faits de violences sexuelles rapportés à Bruxelles, tous les auteurs étaient des hommes.

Côté santé, les constats sont tout aussi inquiétants. Une femme sur quatre aura développé un taux d'anxiété préoccupant contre un homme sur sept. Selon le rapport, un jeune sur cinq a développé des troubles de santé mentale très sérieux et la tendance est d'autant plus forte chez les filles.

19 recommandations

Selon le rapport de nombreuses inégalités s'expliquent par la charge mentale liée aux charges domestiques et au travail du « care » – du soin à l'autre – et qui a pesé davantage sur les épaules des femmes que des hommes. Le CEFH a listé 19 recommandations pour une politique de genre « courageuse », une relance économique sous le signe du genre, la fin de la précarité des femmes, stopper les violences faites aux femmes et prendre soin de la santé des femmes.

« Les femmes ne se sentent pas légitimes dans la ville. Changer la ville ne suffit pas, ce sont les mentalités qu'il faut faire évoluer. Cela passe par un budget genré et des campagnes de sensibilisation pérenne », affirme Dominique Deshayes, coordinatrice Droits des femmes d'Amnesty International Belgique francophone.

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, souligne le manque de données chiffrées. « Quand on ne vous compte pas, vous ne comptez pas », estime le CDEFH.

MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

moustique

Moustique

Date: 28-04-2021

Page: 1+26-33

Periodicity: Weekly

Journalist: Catherine Ernens

Circulation: 53596

Audience: 266126

Size: 4 892 cm²



MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

grands formats ► L'ENQUÊTE



MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

L'ENQUÊTE ■ grands formats

L'étude Douwe Egberts/iVOX que nous publions en exclusivité le montre: au sein du ménage, on ne conçoit toujours pas les responsabilités de la même manière. La charge mentale reste une affaire féminine, pesant encore lourdement sur les choix de carrière. Mais une révolution culturelle serait en marche. En particulier du côté de l'implication des pères.

Au moment du premier confinement, certains postulaient sur un big bang dans les ménages soudain ressoudés autour d'une vie familiale. La révolution autour des tâches ménagères n'a pas eu lieu. Pour quatre Belges sur cinq, la répartition des tâches tant dans le ménage que dans l'éducation des enfants est restée la même. Pour autant de pères que de mères (autour de 40 %), le fait de devoir s'occuper des enfants pendant la période du coronavirus a été source de stress même si un certain nombre pointe par contre comme bénéfice l'augmentation du temps passé en famille.

La photo est grise. D'autres recherches montrent même qu'elle est encore plus sombre. Derrière les murs des maisons et appartements, hommes et femmes ont dû se partager leur espace. Des études ont montré que les télétravailleurs s'emparaient du bureau ou de la chambre que l'on peut fermer tandis que les télétravailleuses se retrouvaient sur la table de la cuisine, soumise aux interruptions imprévisibles des enfants. "Ce sont des tendances. Il y a bien évidemment des exceptions", précise Claire Gavroy, sociologue et chercheuse senior à l'ULiège. Mais les réflexes sont tenaces. "Si dans le couple, monsieur gagne plus, il apparaît comme plus légitime pour avoir un espace personnel. Les choix se font en fonction de ce qu'on a à perdre financièrement. En cas de crise, il y a toujours une carrière haute et une carrière basse."

Et à ce compte-là, les hommes tiennent toujours le haut du pavé. Dans notre enquête, deux Belges sur trois s'accordent ainsi pour dire que la prise d'un congé parental est plus compliquée pour les hommes que pour les femmes même si une majorité de Belges pensent que pères et mères devraient prendre le même nombre de jours de congé parental. "Le temps partiel est considéré comme un mauvais signal donné à l'employeur qui traduira qu'on ne veut pas tout donner à son job." La crise du Covid n'a fait que confirmer à quel point les femmes se sacrifient souvent plus que leur partenaire pour



Texte:
Catherine Ernens

leurs enfants. Plus de six Belges sur dix estiment d'ailleurs qu'il est plus "naturel" que les mères prennent un congé parental.

Dans les faits, deux tiers des congés parentaux pour cause de Covid ont été pris par des femmes. "Les trois premières semaines du confinement, il y a eu un emballement avec des SOS de mères qui se sont rendu compte qu'elles ne pouvaient plus assumer leur temps professionnel, sans compter les femmes en première ligne comme les caissières ou les infirmières qui ont dû gérer les devoirs et les repas. Puis, ça s'est calmé. Les femmes se sont résignées. Elles ont accepté l'inégalité en se disant que ça allait passer. Cela fait un an depuis qu'elles sont dans l'urgence domestique et souvent aussi économique", témoigne Coline Charpentier qui rassemble 150.000 abonnés autour de sa page Instagram "T'as pensé à?", consacrée à la charge mentale. Au total, Marie Becker, experte en mixité, égalité professionnelle et sexisme chez Accordia en France, postule qu'"avec la crise du Covid, même si on est dans un contexte de profonde transforma- ➔

6 femmes sur **10** déclarent assumer le rôle de gestionnaire du ménage à la maison

MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

grands formats ► L'ENQUÊTE

→ tion, je suis plutôt pessimiste. On était dans une vague ascendante mais lente qui risque maintenant de reculer”.

L'effet boomerang

Quant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 70 % des hommes actifs trouvent plus souvent que les femmes actives qu'il est facile à maintenir. Or, si les enfants sont un frein dans les carrières, c'est plus souvent le cas pour les mères. La moitié des mères interrogées disent avoir travaillé à temps partiel à un moment pour s'occuper de leurs enfants. Pour les pères, ce pourcentage est de 22 %. *“Si l'égalité peut aller de soi au début dans les couples, quand l'enfant paraît, il y a un effet boomerang. Quel que soit le niveau de diplôme, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel. Et à partir de ce moment-là, elles prennent plus en charge le domestique”*, commente Claire Gavroy. La Ligue des familles a livré un diagnostic plus affiné encore. Ainsi quand les enfants sont malades, 39 % des pères s'en occupent contre 56 % des mères. Et trois fois sur quatre, ce sont les mères qui accompagnent les rendez-vous médicaux.

“Les études européennes pointent en réalité du doigt particulièrement la Belgique. Depuis 2015, le nombre d'hommes qui ont pris des congés parentaux a diminué et la part prise dans les tâches ménagères aussi parce que le marché est devenu plus compétitif.

Il reste aujourd'hui qu'un homme est socialisé pour vivre une vie libre de choix alors qu'une femme ne l'est toujours pas”, dénonce Claire Gavroy. *“Une femme sur quatre a réduit son temps de travail avec le Covid. Ce n'est jamais de gaieté de cœur qu'une femme décide de s'appauvrir”*, rapporte Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice générale de JUMP “Empowering Women, Advancing the Economy”.

Le test de la cuvette

C'est toujours et encore la femme qui en fait le plus: c'est ce qu'affirment une majorité de Belges vivant en couple ou mariés entre 25 et 55 ans. On n'observe aucune différence entre les jeunes couples et les plus âgés, ni d'écart entre Flamands, Wallons et Bruxellois. Cependant la perception entre hommes et femmes est totalement différente. Les femmes déclarent dans 76 % des cas en faire plus alors que 40 % des hommes indiquent que leur partenaire assume la plus grande partie des tâches du ménage. Comment expliquer de telles différences de perceptions? *“On vit dans une société où le discours égalitaire est très ancré. Quand les hommes en font peu, ils ont déjà l'impression d'en faire beaucoup”*, justifie Claire Gavroy.

En fait, les hommes n'ont généralement pas une idée correcte de l'ensemble des tâches à accomplir. En particulier, la charge mentale. *“La planification des tâches n'est pas considérée comme fatigante par les hommes. C'est invisible pour eux. Donc ils considèrent qu'ils en font beaucoup. Si les tâches ménagères étaient un gâteau, ils ne verraient que trois quart du gâteau, ce qui explique qu'ils pensent en faire beaucoup. Les femmes, elles, voient l'entière”*, pour Annalisa Casini, psychologue du travail à l'UCLouvain. Près de six femmes sur dix déclarent assumer le rôle de gestionnaire du ménage à la maison: déterminer quand il faut faire les courses, répartir les lessives, savoir comment réaliser chaque tâche. Moins de trois hommes sur dix se disent investis de ce rôle. La majorité des femmes se plaignent de ce que leur partenaire ne se rend pas compte de la charge mentale que cela représente.

Lessive, repassage, planification et organisation du ménage incombent la plupart du temps à la femme. Assurer l'administration et s'occuper d'un animal semble réparti de manière plus équitable. Des études montrent cependant que concernant les tâches administratives et la gestion des finances, si c'est égalitaire au départ, avec le temps les questions d'argent vont être prises en main par les hommes. Alors que fait le plus souvent l'homme? Il sort les poubelles, bricole et jardine.



MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

L'ENQUÊTE • grands formats



"Cela correspond tout à fait aux rôles de genre", souligne Annalisa Casini. "Les femmes prennent en charge et les hommes aident, souvent à la demande de leur partenaire. C'est inconscient, mais envers et contre tout, les femmes restent perçues comme les gestionnaires du ménage", confirme Isabella Lenarduzzi. Les femmes ont intégré depuis des millénaires que le bonheur de leur famille et l'ordre de leur maison reposent sur elles."

Va voir papa, maman tartine

Le nerf de cette guerre se joue in fine autour... de la cuvette des W.-C. "C'est un très bon curseur de voir qui va la récupérer deux fois par semaine, qui va nettoyer la table et la cuisine. Toutes les enquêtes montrent comme ici que les hommes préfèrent faire le jardin qui est un travail productif et non pas un travail reproductif plus souvent réservé aux femmes", développe Isabella Lenarduzzi. Évolution réelle et notable dans ce tableau: la cuisine devient plus masculine. Ainsi, 33 % des hommes disent cuisiner plus que les femmes alors que 60 % des femmes affirment faire la cuisine. Contrairement aux générations passées où c'était carrément mal vu, les hommes n'hésitent plus à se mettre derrière les fourneaux pour recevoir.

La volonté y est: 82 % des Belges s'accordent à dire que les femmes et les hommes devraient se répartir les tâches ménagères de manière équitable. Dans le même temps, plus de la moitié estime que les

femmes sont plus performantes dans ce domaine. Plus de neuf hommes vivant en couple sur dix se disent satisfaits de la répartition des tâches dans le ménage alors que près de la moitié des femmes en couple aimeraient que leur partenaire en fasse davantage, en particulier le rangement, le nettoyage, la vaisselle et la préparation des repas quotidiens. Autre différence de genre, la moitié des hommes qui assument la majeure partie des travaux ménagers indiquent qu'il s'agit d'un choix délibéré de leur part alors que la majorité des femmes dans ce cas estiment qu'il s'agit là d'un automatisme.

En réalité, cela se joue parfois à des détails. La vaisselle qui traîne dans la cuisine n'a pas le même impact sur un homme qui peut sans souci la laisser traîner que sur une femme qui se sentira obligée de la faire. Du coup, elle fait la vaisselle même si monsieur avait promis de s'en occuper "plus tard". Les femmes n'en font pas un fromage. "Elles disent →

Les études européennes pointent la Belgique, où les hommes délaissent les tâches ménagères.

MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

grands formats • L'ENQUÊTE



→ qu'elles aiment leur homme quand même. Donc elles ne se plaignent pas", sourit Coline Charpentier. Isabella Lenarduzzi enfonce cependant le clou. "Dans notre société, il faudrait être aveugle ou pervers pour ne pas se rendre compte des inégalités. Les statistiques européennes objectivent cela: les femmes passent 17 heures de plus que les hommes à effectuer du travail non rémunéré."

Mon père, ce héros ménager

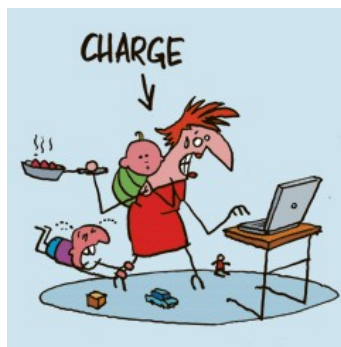
La tenue de l'agenda des enfants est une affaire de femmes tout comme s'assurer que les enfants sont prêts pour l'école le matin, qu'ils sont lavés et que les tartines sont préparées. Du côté des tâches éducatives comme veiller à ce que les enfants se comportent bien ou punir, elles sont prises en charge de manière plus égalitaire. Un seul domaine est l'apanage des hommes: partir à l'aventure avec les enfants. "La charge mentale, avec son lot d'imprévus, revient donc aux mères tandis que les hommes font des tâches plus visibles comme le jardin. Ils peuvent choisir le moment pour accomplir ces tâches. Ils gardent plus de liberté", analyse Claire Gavroy.

La plupart des Belges de 25 à 55 ans perçoivent une grande différence entre leur génération et celle de leurs parents. Une majorité de Belges interrogés estime que la plupart des hommes ont reçu de leur père un mauvais exemple. Et sept hommes sur dix indiquent en faire plus que leur propre père dans le ménage. Le regard des aînés pèse sur cette révolution des mœurs. Près de la moitié des 25-55 ans

qui ont encore des parents en vie indiquent que ceux-ci voient la femme davantage comme la personne responsable du ménage et des enfants. L'évolution face aux tâches domestiques est énorme. Dans les chaumières des classes moyennes, on ne joue plus à *Mad Men* avec monsieur qui rentre du boulot à 18 h, se fait servir son whisky et attend que le repas soit apporté sur la table. "Les rôles traditionnels se retrouvent très fortement parmi les extrêmes de la population, là où les revenus sont soit très faibles, soit très élevés alors qu'au milieu de l'échelle socio-économique, ça se rééquilibre parce que les deux travaillent et ont fait des études", souligne Annalisa Casini. "Les hommes sont investis parce que très souvent aujourd'hui ils changent les couches ou donnent les bains", poursuit-elle.

Pour Isabella Lenarduzzi, "les hommes en font effectivement beaucoup plus que leurs pères. Ces vingt dernières années, ils ont pris en charge la gestion des enfants. Mais surtout du côté ludique, moins pour penser à une alimentation équilibrée, au tri des habits ou au dentiste. Plus les tâches sont nobles, plus les pères s'en occupent. Mais ils reviennent de loin et ils ont en partie déconstruit le stéréotype de l'homme absent de son foyer. Par contre, cela leur semble relever de l'héroïsme de faire ce que les femmes ont longtemps pris en charge toutes seules".

La prise de conscience est de plus en plus forte même pour les plus âgés. "Les hommes plus âgés commencent à se rendre compte que leur femme s'est éteinte avec l'arrivée des enfants. Ils se rendent compte, mais trop tard, qu'ils ont loupé leur



MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937



L'ENQUÊTE ■ grands formats

femme." En attendant, on voit les papas pousser la poussette et amener les enfants à l'école. On est dans une génération où les hommes choisissent indéniablement de s'impliquer. Une tendance qui a démarré dans les années 90. La question de la réussite scolaire leur importe. Même si quand il y a échec, c'est la mère qui s'en sent plus souvent responsable et même coupable. Cette culpabilité reste assez étrangère aux hommes. Quoi qu'il en soit, c'est un bénéfice énorme. "On voit de plus en plus de pères s'investir aussi aux côtés de leurs filles. Ça, c'est nouveau. Et c'est grâce à cela qu'on a vu par exemple apparaître la première génération de femmes avocates ou juges. Elles ont eu des pères qui les ont poussées, signale Claire Gavroy. Aujourd'hui, les pères ne sont plus là pour être le gagne-pain du ménage. Ils ont un réel investissement affectif."

#MeToo et les vrais hommes

Deux tiers des Belges pensent que les hommes et les femmes ont des traits caractéristiques. Les femmes sont plus souvent qualifiées d'attentionnées, sensibles et compréhensives tandis que les hommes sont réputés forts, dominants et sûrs d'eux. Une grande partie des Belges pense aussi que les hommes sont plus logiques et rationnels et qu'ils sont meilleurs en maths et en vision spatiale, mais moins aptes à gérer les émotions fortes. Les répondants les plus instruits, les jeunes et les femmes défendent nettement moins ces clichés. Mais globalement, les stéréotypes semblent être des bouées de sauvetage auxquelles hommes et femmes se raccrochent. Ainsi pour près de six



Belges sur dix, la conception traditionnelle de la masculinité a été mise à mal ces dernières années. 31 % des répondants (surtout des hommes) vont jusqu'à dire qu'à l'ère de #MeToo, il est impossible que les hommes soient de "vrais hommes". Du côté des femmes, un tiers des Belges interrogés estime que le féminisme transforme les femmes en "misandres". La résistance reste donc très forte.

"Or, ces stéréotypes légitiment la répartition inégale au sein des foyers comme des métiers. Cela sous-tend qu'on attend que les femmes se sacrifient davantage pour leur famille, souligne Isabella Lenarduzzi. L'identité masculine reste aujourd'hui renforcée par sa réussite professionnelle alors qu'une femme sera considérée comme formidable si elle a des enfants bien élevés, bien scolarisés, un foyer bien tenu. Et cela a des répercussions directes sur la pauvreté des femmes. Les hommes ont une présomption d'incompétence au sein du foyer et les femmes une présomption d'incompétence au boulot où elles sont obligées d'en faire toujours plus."

C'est ce que confirme aussi Marie Becker. "Les femmes ont été pendant tellement d'années valorisées dans leur rôle de mère qu'elles s'y sont enfermées. Il faut dénaturaliser cette compétence. Aussi longtemps que les femmes ne pouvaient pas avoir de chèque, elles ont exploré la sphère maternelle qui n'est donc pas innée chez elles, mais bien une construction sociale. La notion de bonne mère continue à être une charge aujourd'hui pour faire carrière et être autonome." ✖

Enquête commanditée par Douwe Egberts et réalisée en ligne par le bureau d'études iVOX entre le 1^{er} et le 8 avril 2021. Échantillon de 1.000 Belges âgés de 25 à 55 ans, représentatifs en termes de langue, de sexe, d'âge et de diplôme. La marge d'erreur maximale est de 3,02 %.



MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

grands formats ■ L'ENQUÊTE



On change comment?

L'égalité est en fait une question politique. Sauf que la répartition des tâches domestiques est encore assortie de tabous. Tour d'horizon des solutions pour les faire tomber. - Texte: Catherine Ernens -

De jeunes féministes ont trouvé une parade radicale aux inégalités domestiques: elles ne font plus d'enfant et pratiquent le "living appart together" si elles ne sont pas célibataires. La solution est efficace puisque les écarts de revenus dans les couples hétéros sont de 42 % entre hommes et femmes tandis que chez les célibataires ce n'est que 9 %. Au-delà, notre enquête n'a sondé que les couples vivant ensemble. De nombreux couples ont réglé le problème en déléguant un maximum de tâches, notamment via les titres-services et les ALE ou alors en faisant appel aux grands-parents. Dans ce cas, on notera que cette solution, qui n'est accessible qu'à certains, se fait très souvent sur le dos d'autres femmes, aides ménagères et grands-mères.

Les séparations, si elles sont assorties de gardes alternées, comme solution idéale pour rééquilibrer les tâches de manière équitable? "Pour les femmes, c'est un énorme avantage d'être libres une semaine sur deux. Ça leur donne l'occasion de repenser à leur carrière, signale Claire Gavroy, sociologue et chercheuse senior à l'ULiège. Mais les grands-parents aident généralement beaucoup plus les "pauvres" hommes qui se retrouvent seuls avec des enfants que les femmes. Par ailleurs, les hommes se remettent plus souvent en couple que les femmes, avec une préférence pour celle qui ne fera pas carrière et donc les soutiendra." Au total, 85 % des familles monoparentales ont en réalité à leur tête une femme. Le déséquilibre est flagrant. "Les femmes hésitent beaucoup plus à se remettre en couple afin de ne plus subir toutes les tâches domestiques. Si elles franchissent le pas, elles posent alors souvent des conditions très strictes." Une étude qui a ciblé les ingénieurs est

MOUSTIQUE

28.04.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608922F937



L'ENQUÊTE ■ grands formats

emblématique à ce propos: près de 80 % des ingénieures épousent un ingénieur tandis qu'autant d'ingénieurs épousent une femme qui aura un emploi d'appoint. "Ce n'est pas méchant. C'est totalement inconscient."

Congé paternel obligatoire

La solution viendra plutôt d'un changement des mentalités pour le directeur de la Ligue des familles, Christophe Cocu. "C'est un enjeu global pour le moral et la santé des familles car la charge mentale est liée au burn out parental, lui-même lié au fait de se sentir responsable de tout et cela touche beaucoup plus les femmes." Pour y arriver, aux hommes à faire leur part pour que ce soit égalitaire. "Ça changera dès la cour de récré quand les garçons apprendront à ne pas occuper tout l'espace pour jouer au foot en obligeant les filles à rester sagement sur les côtés. Et enfin quand monsieur ne prendra pas systématiquement le volant pour conduire sa famille alors que madame sait aussi conduire."

Plus concrètement, la Ligue des familles plaide pour l'allongement du congé de paternité. "Parce que quand un papa n'est là que les dix premiers jours de la vie de son enfant, rapidement, cet enfant devient la seule responsabilité de la mère. Ce n'est inné pour aucun des deux. Mais la mère apprend en passant beaucoup plus de temps avec l'enfant. Pour atteindre une égalité sur le marché du travail, les hommes devraient être obligés d'être absents trois mois quand ils deviennent papas afin que cela ne pénalise plus les carrières des femmes."

À partir du moment où la réalité statistique existe mais où les hommes ne la perçoivent pas, il faut taper sur le clou, insiste encore Christophe Cocu. Par décret? "Le gouvernement est déjà assez intrusif avec les mesures Covid, je ne pense pas qu'on puisse imposer des règles dans la vie domestique des ménages", s'arc-boute Christophe Cocu tout en reconnaissant qu'on s'était saisi du même argument de vie privée pendant longtemps pour ne pas intervenir dans les violences intrafamiliales et protéger les femmes.

Un décret lessive

Les tâches domestiques sont en réalité une question politique depuis les années 70 mais seulement pour les féministes. "On devrait pourtant considérer les tâches ménagères comme du travail qui sert au maintien de la société. Si on arrêtait de faire tout ce qu'on doit faire chez soi, la société s'écroulerait. Les tâches ménagères devraient être un enjeu politique pour tous", plaide Annalisa Casini, psychologue du travail à l'UCLouvain. Non qu'il faudrait édicter un décret lessive, "mais dans les faits, il existe une surcharge de travail pour les femmes qui font moins carrière et se retrouvent dans une plus grande dépendance économique par rapport aux hommes". Isabella Lenarduzzi,

Le travail domestique doit être rendu visible. Parce qu'il représente en réalité 30 % du PIB.

fondatrice et directrice générale de JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy", renchérit en termes de politisation de la question: "On sait que deux tiers des pauvres sont des femmes. Concrètement, il faut tout mesurer, tout. Ce qu'on ne mesure pas n'existe pas". Elle plaide pour une révolution culturelle des a priori sur les qualités soi-disant intrinsèques des hommes et des femmes. Le travail domestique doit ainsi être rendu visible rien que parce qu'il représente en réalité 30 % du PIB. "On doit rendre de la valeur à ce travail. Cela ne veut pas dire qu'il faut le rémunérer car cela aurait pour effet de renvoyer les femmes dans les foyers."

À plus petite échelle, la solution serait que chaque homme et chaque femme se rendent compte qu'ils descendent de millénaires d'injustices. Un diable qui se cache dans les plus petits détails de leur quotidien. Qui a pensé au petit mot de soutien, au cadeau pour l'institutrice, à la gerbe de fleurs pour le décès d'un proche? "Hommes et femmes doivent mettre sur la table leurs réalités les plus infimes. Il existe des applis qui permettent de mesurer tout ça. Mais on n'a pas besoin de ça. Un débat avec de l'empathie suffit", rassure Isabella Lenarduzzi. Alors, oui, la bataille de l'égalité se gagnera devant le bac à linge et la cuvette des W.-C. Avec de la gratitude réciproque. Ou ce sera la manière forte. Un jugement dans un cas de divorce a été récemment prononcé au Portugal pour sanctionner et obliger à payer un conjoint qui n'avait délibérément rien fait dans le ménage pendant de longues années. ✖

POUR ALLER PLUS LOIN



La dessinatrice Emma, connue pour ses BD à propos de la charge mentale supportée par les femmes, a sorti une nouvelle série de dessins inspirés par l'expérience récente du confinement: Il suffira d'une crise.

"Tas pensé à?": compte Instagram qui collecte les témoignages sur la charge mentale créé par Coline Charpentier.

BX1.BE

28.04.2021




WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608A7CA422

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

 Médias de Bruxelles	bx1.be	
	Date: 28-04-2021	Circulation: 0
	Periodicity: Continuous	Audience: 10250
	Journalist: -	

<https://bx1.be/categories/news/versus-hommes-et-femmes-sont-ils-egaux-sur-le-marche-de-emploi/>

Versus : hommes et femmes sont-ils égaux sur le marché de l'emploi ?

28 avril 2021 - 18h22

Modifié le 28 avril 2021 - 18h22



Ce mercredi dans Versus, Michel Geyer s'intéresse à la place des femmes sur le marché du travail. Faut-il des quotas, ou même des sanctions pour les entreprises qui ne donnent pas assez de place aux femmes ?

Un débat avec Margaux De Ré, députée bruxelloise Ecolo, Vincent De Wolf, député bruxellois MR, Isabella Lenarduzzi, entrepreneure digitale et Fatima Zibouh, politologue.

MOUSTIQUE.BE

30.04.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608FC40836

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

moustique

www.moustique.be

Date: 30-04-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 8572

<https://www.moustique.be/28858/egalite-homme-femme-change-comment>

Égalité homme-femme : on change comment?



Par Catherine Ernens, Vendredi 30 avril 2021 - 13:38 Temps de lecture: 4 minutes

Teaser L'égalité est en fait une question politique. Sauf que la répartition des tâches domestiques est encore assortie de tabous. Tour d'horizon des solutions pour les faire tomber.

De jeunes féministes ont trouvé une parade radicale aux inégalités domestiques: elles ne font plus d'enfant et pratiquent le "living appart together" si elles ne sont pas célibataires. La solution est efficace puisque les écarts de revenus dans les couples hétéros sont de 42 % entre hommes et femmes tandis que chez les célibataires ce n'est que 9 %. Au-delà, notre enquête n'a sondé que les couples vivant ensemble. De nombreux couples ont réglé le problème en déléguant un maximum de tâches, notamment via les titres-services et les ALE ou alors en faisant appel aux grands-parents. Dans ce cas, on notera que cette solution, qui n'est accessible qu'à certains, se fait très souvent sur le dos d'autres femmes, aides ménagères et grands-mères.

Les séparations, si elles sont assorties de gardes alternées, comme solution idéale pour rééquilibrer les tâches de manière équitable? " Pour les femmes, c'est un énorme avantage d'être libres une semaine sur deux. Ça leur donne l'occasion de repenser à leur carrière, signale Claire Gavroy, sociologue et chercheuse senior à l'ULiège. Mais les grands-parents aident généralement beaucoup plus les "pauvres" hommes qui se retrouvent seuls avec des enfants que les femmes. Par ailleurs, les hommes se remettent plus souvent en couple que les femmes, avec

MOUSTIQUE.BE

30.04.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608FC40836

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

une préférence pour celle qui ne fera pas carrière et donc les soutiendra. " Au total, 85 % des familles monoparentales ont en réalité à leur tête une femme. Le déséquilibre est flagrant. "Les femmes hésitent beaucoup plus à se remettre en couple afin de ne plus subir toutes les tâches domestiques. Si elles franchissent le pas, elles posent alors souvent des conditions très strictes." Une étude qui a ciblé les ingénieurs est emblématique à ce propos: près de 80 % des ingénieures épousent un ingénieur tandis qu'autant d'ingénieurs épousent une femme qui aura un emploi d'appoint. " Ce n'est pas méchant. C'est totalement inconscient. "

Congé paternel obligatoire

La solution viendra plutôt d'un changement des mentalités pour le directeur de la Ligue des familles, Christophe Cocu. " C'est un enjeu global pour le moral et la santé des familles car la charge mentale est liée au burn out parental, lui-même lié au fait de se sentir responsable de tout et cela touche beaucoup plus les femmes. " Pour y arriver, aux hommes à faire leur part pour que ce soit égalitaire. " Ça changera dès la cour de récré quand les garçons apprendront à ne pas occuper tout l'espace pour jouer au foot en obligeant les filles à rester sagement sur les côtés. Et enfin quand monsieur ne prendra pas systématiquement le volant pour conduire sa famille alors que madame sait aussi conduire. "

Plus concrètement, la Ligue des familles plaide pour l'allongement du congé de paternité. " Parce que quand un papa n'est là que les dix premiers jours de la vie de son enfant, rapidement, cet enfant devient la seule responsabilité de la mère. Ce n'est inné pour aucun des deux. Mais la mère apprend en passant beaucoup plus de temps avec l'enfant. Pour atteindre une égalité sur le marché du travail, les hommes devraient être obligés d'être absents trois mois quand ils deviennent papas afin que cela ne pénalise plus les carrières des femmes." À partir du moment où la réalité statistique existe mais où les hommes ne la perçoivent pas, il faut taper sur le clou, insiste encore Christophe Cocu. Par décret? " Le gouvernement est déjà assez intrusif avec les mesures Covid, je ne pense pas qu'on puisse imposer des règles dans la vie domestique des ménages ", s'arc-boute Christophe Cocu tout en reconnaissant qu'on s'était saisi du même argument de vie privée pendant longtemps pour ne pas intervenir dans les violences intrafamiliales et protéger les femmes.

Un décret lessive

Les tâches domestiques sont en réalité une question politique depuis les années 70 mais seulement pour les féministes. " On devrait pourtant considérer les tâches ménagères comme du travail qui sert au maintien de la société. Si on arrêta de faire tout ce qu'on doit faire chez soi, la société s'écroulerait. Les tâches ménagères devraient être un enjeu politique pour tous ", plaide Annalisa Casini, psychologue du travail à l'UCLouvain. Non qu'il faudrait édicter un décret lessive, "mais dans les faits, il existe une surcharge de travail pour les femmes qui font moins carrière et se retrouvent dans une plus grande dépendance économique par rapport aux hommes". Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice générale de JUMP "Empowering Women, Advancing the Economy", renchérit en termes de politisation de la question: " On sait que deux tiers des pauvres sont des femmes. Concrètement, il faut tout mesurer, tout. Ce qu'on ne mesure pas n'existe pas ". Elle plaide pour une révolution culturelle des a priori sur les qualités soi-disant intrinsèques des hommes et des femmes. Le travail domestique doit ainsi être rendu visible rien que parce qu'il représente en réalité 30 % du PIB. " On doit rendre de la valeur à ce travail. Cela ne veut pas dire qu'il faut le rémunérer car cela aurait pour effet de renvoyer les femmes dans les foyers. "

À plus petite échelle, la solution serait que chaque homme et chaque femme se rendent compte qu'ils descendent de millénaires d'injustices. Un diable qui se cache dans les plus petits détails de leur quotidien. Qui a pensé au petit mot de soutien, au cadeau pour l'institutrice, à la gerbe de fleurs pour le décès d'un proche? " Hommes et femmes doivent mettre sur la table leurs réalités les plus infimes. Il existe des applis qui permettent de mesurer

MOUSTIQUE.BE

30.04.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 608FC40836

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

tout ça. Mais on n'a pas besoin de ça. Un débat avec de l'empathie suffit ", rassure Isabella Lenarduzzi. Alors, oui, la bataille de l'égalité se gagnera devant le bac à linge et la cuvette des W.-C. Avec de la gratitude réciproque. Ou ce sera la manière forte. Un jugement dans un cas de divorce a été récemment prononcé au Portugal pour sanctionner et obliger à payer un conjoint qui n'avait délibérément rien fait dans le ménage pendant de longues années.

WILFRIED
01.06.2021



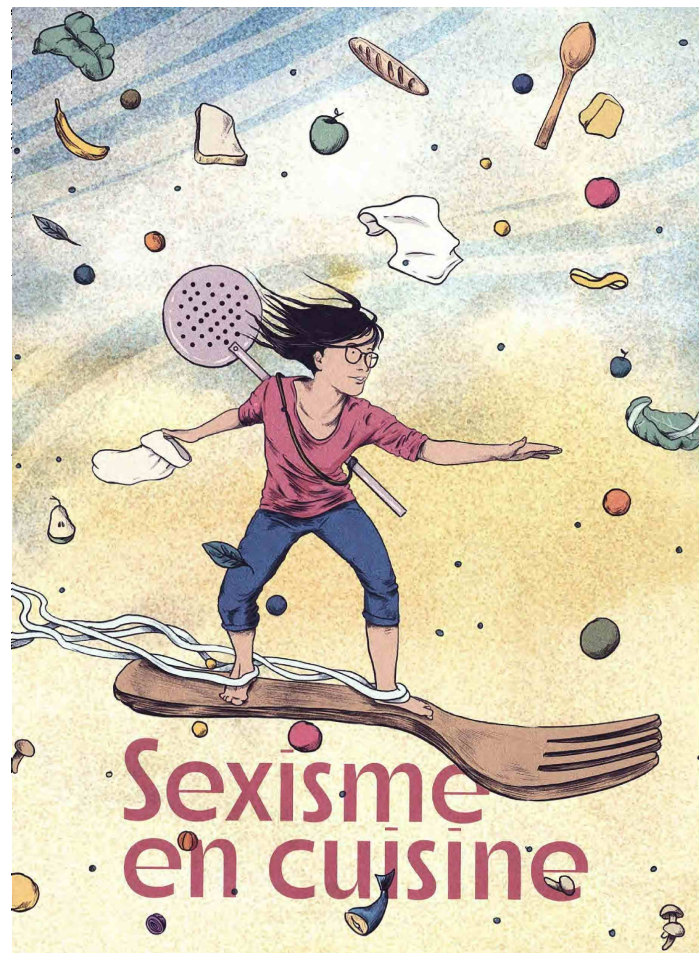
PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 60D0495181

JUMP
Promoting gender equality, advocating for diversity

	<p>Wilfried (fr)</p>	<p>Circulation: 9000</p>	
	<p>Date: 01-06-2021</p>	<p>Audience: -</p>	
	<p>Page: 46-49</p>	<p>Size: 2 306 cm²</p>	
	<p>Periodicity: Quarterly</p>		
	<p>Journalist: -</p>		



WILFRIED

01.06.2021



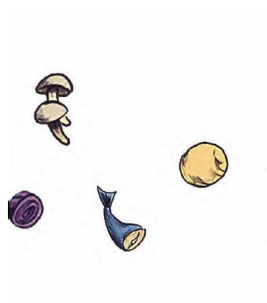
PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 60D0495181

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



DES CUISINES AU GOÛT DE CASERNES

Selon une vieille insulte, la place des femmes est en cuisine. Notamment celles des restaurants. Dans un milieu dominé par les chefs mâles et organisé à certains égards comme une petite armée, les femmes essuient les remarques déplaisantes, les attouchements sexuels, les dévalorisations et les présomptions d'incompétence. Difficile, dans ce contexte, de devenir patronne d'un étoilé. « Wilfried » a chaussé son tablier et visité quelques cuisines, dans l'odeur d'un ris de veau ou d'une sole meunière cuite au beurre.

ENQUÊTE
AGATHE
DECLERIE
ET FLORINE
VERDONCK
ILLUSTRATIONS
HAKI
LANDA

La pression suinte dans la petite pièce carrelée. Personne ne parle. Les poêles se bousculent sur les flammes. Les sauces bouillonnent, régulièrement agitées par une cuillère en bois. Les couteaux fendent les légumes. Les gestes des cuisiniers sont précis, rapides. La voix du chef brise un silence que troublent seulement les casseroles qui s'entrechoquent et le crépitement des viandes sur le gril. « Un ris de veau et un risotto, pour suivre une entrecôte et une sole meunière. » Les cuisiniers s'affairent. Dans la cuisine de cette brasserie ucloise, pas une femme. Il y a bien des étudiantes en salle, mais pas question d'engager une à plein temps. « Je ne peux pas prendre le risque de voir mon équipe déforcée parce qu'une cuisinière tomberait tout à coup enceinte », s'est un soir lâché le patron en petit comité, en fin de service, quand les masques tombent.

Au restaurant *Quadras* à Saint-Vith, le rush du coup de feu est identique. Dans la cuisine de Ricarda Grommes, la cheffe étoilée et sa cuisinière s'agitent sans un mot. Pas le temps de discuter, il faut que ça sorte. Le restaurant avait plus de mains en cuisine il y a quelques années, mais Ricarda Grommes préfère travailler avec une équipe réduite. Moins de vérifications, moins de stress, moins de salaires. Si son employée est une femme, ce n'était pas une exigence de la cheffe. Cela s'est fait naturellement. « Peut-être que les femmes qui viennent chez moi ont peur d'aller chez un homme. Peut-être qu'elles voient que je suis une femme qui

* noms d'emprunt

travaille comme un homme et qu'elles se reconnaissent. Je ne sais pas. »

Dans les cuisines dominées par une présence masculine, l'ambiance est parfois plus grasse, potache. Jeanne*, une jeune femme de presque 30 ans qui travaille de façon épisodique depuis une dizaine d'années dans plusieurs restaurants et hôtels en province de Namur, se souvient des blagues qui fusent à longueur de journée. « Les cuisiniers menacent en rigolant celle qui passera derrière le billard [plan de travail] de viol collectif. Le patron te demande si tu ne peux pas donner un peu de lait quand il n'en trouve plus dans le frigo. Quand même le boss fait des blagues sur tes seins devant tes collègues, ça donne le ton. »

Les remarques et les blagues s'accumulent. Trop petites pour vraiment s'énerver, trop nombreuses pour les souligner toutes. Le sexisme s'immisce, pourrit et dégage un fumet ambiant. « Même mes amis qui n'ont pas spécialement des comportements sexistes en dehors, le deviennent quand on suit nos cours de cuisine. » Salomé Bon termine sa formation en restauration à l'École d'hôtellerie de la province de Namur (EHPN), l'une des plus réputées du pays. Elle est la seule fille de sa classe. « Comme tout le monde est un peu sexiste pour déconner, ils se laissent tous aller, ils vont un peu plus loin dans la déconnaïe. »

Les remarques et les blagues s'accumulent, et avec elles apparaissent les acouphènes. « Pour survivre dans ce milieu hostile, soupire Jeanne*, il faut que tu développes des stratégies de survie. Tu dois choisir où tu mets ton énergie. Qu'est-ce qui est plus compliqué pour toi: serrer les dents pour rester appliquée dans ton travail ou rentrer dans le lard à chaque fois, quitte à perdre de l'énergie à éduquer des beaux? » Beaucoup décident de mettre les commentaires en sourdine, voient la culture de l'honneur gras comme inhérente au milieu. Comme le gavage est nécessaire au foie gras. Anne Boulord, ancienne journaliste gastronomique et rédactrice en chef de *Victoria*, reconverte aujourd'hui en consultante pour restaurants, le remarque bien. Elle qui use de son influence dans le milieu pour soutenir les cuisinières victimes de violences, les aide avant tout à extérioriser et à mettre les bons mots sur les agressions vécues. « Ce n'est pas que ces femmes sont dans le déni, elles sont en souffrance et ont décidé de venir me parler, mais elles peinent à reconnaître l'impact énorme qu'a eu sur elles l'humour oppressif. »

Pour éviter de devoir serrer les dents, effort aussi agréable que de mordre dans un citron, Manuela Ribeiro fait le tri. Elle sélectionne les restaurants qui lui proposent un boulot, tête l'ambiance du bout des doigts, est attentive aux moindres signes d'arrogance de la part du patron et se refuse à travailler dans une équipe qu'elle ne sent pas. « Même si la direction se dit intéressée par mon profil, je trouve une excuse. Je ne veux pas bosser si je ne suis pas en confiance. » Ce choix méticuleux est le prix à payer pour se protéger. Mais même quand le patron se montre respectueux, l'équipe la teste continuellement. Brésilienne et nouvelle dans la brigade, on remet en doute ses capacités. On ne la croit pas capable de conseiller l'accord mets-bières alors qu'elle se

WILFRIED

01.06.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 60D0495181



« Certaines se plaignent de blagues répétées sur les fesses ou les seins. La dernière femme que j'ai aidée a été coincée dans une chambre froide, la main dans la culotte. »

— Anne Boulord, consultante

passionné pour la biérogologie. « Parce qu'il était belge et un homme, mon collègue se sentait obligé de m'expliquer la vie alors qu'il ne savait pas définir une stout ou une lambic. » Elle soupire. C'est parfois difficile de trancher si c'est du sexisme ou de la condescendance vis-à-vis de la dernière arrivée.

Comme une moule à son rocher, cette condescendance s'accroche à la toque des femmes. « On ne te fait jamais confiance. » Victoria¹ a repris des études de cuisine après avoir travaillé dans plusieurs petits bistrot bruxellois. « Malgré la prise d'initiatives, la volonté de se donner à fond, ce n'est jamais suffisant. Dès qu'il y a un temps de pause, on te nomme aux tâches ingrates comme nettoyer la cave, alors que tes collègues n'en foutent pas une. » « On te donne plus difficilement des responsabilités. Psychologiquement, c'est dur », ajoute Justine Husson, employée dans un hôtel du Brabant wallon après des études en gestion hôtelière à l'Institut supérieur de Namur. Elle a enchaîné les stages et les expériences dans de multiples réceptions, en cuisine, en salle, à la réception. « Et puis un jour, tu vois une collègue qui entre deux sanglots le dit qu'elle rentre chez elle, qu'elle est épuisée, qu'elle n'en peut plus d'être entourée par des garçons et tu touches du bois pour ne pas être la prochaine. »

C'est parce qu'elle connaît bien ces violences qu'Anne Boulord aide aujourd'hui les femmes à dénoncer ces comportements dominateurs. « Je m'occupe de toutes les femmes qui viennent se plaindre auprès de moi, quel que soit le niveau de violence. Certaines se plaignent de blagues répétées sur les fesses ou les seins. La dernière femme que j'ai aidée a été coincée dans une chambre froide, la main dans la culotte. » Le réseau souterrain s'est formé petit à petit, par le bouche-à-oreilles. Le premier réflexe d'Anne Boulord est d'essayer de mettre les travailleuses en sécurité, physique et psychologique, en facilitant un changement d'emploi vers une cuisine qu'elle sait bienveillante. Et puis elle contacte les chefs, directement. « Même quand ils ne sont pas les auteurs des agressions, ils ne sont pas sourds. Ça se passe sous leurs yeux, ce sont leurs équipes. Et ça les rend responsables moralement, et juridiquement. » Elle a la spatule suffisamment longue pour que les chefs préfèrent reconnaître leur équipe plutôt que se faire griller dans la presse. D'aucuns crieraient au chantage, Anne Boulord préfère appeler ces coups de pression du féminisme pragmatique. « Ces femmes ne peuvent pas parler. Le milieu de la cuisine est trop petit, il y a un mercato permanent, elles ont peur de ne jamais retrouver un travail. Alors je parle à leur place. »

L'ancienne journaliste n'est pas la seule à essayer de faire bouger les lignes. La nouvelle génération de chefs et de cheffes semble plus animée par une volonté d'aller vers des rapports horizontaux et de garantir le bien-être au travail. Piyamaphorn Scriprab, cheffe au restaurant *Jan Thai*, à Bastogne, a très à cœur le bonheur de ses employées. « Quand tu n'es pas épanouie dans l'équipe, ça se goûte tout de suite. La cuisine, c'est un partage donc c'est important qu'on soit comme une famille. » Si les cheffes ont tendance à être plus attentives à la satisfaction de leurs commis

et de leurs cuisiniers, certains hommes s'y sensibilisent doucement. Daphné², qui a travaillé dans plusieurs restaurants étoilés en Belgique, le remarque. « Il y a un changement dans les mentalités. Alors que les femmes ne pouvaient pas entrer dans les cuisines prestigieuses il y a quelques années, les chefs sont aujourd'hui heureux de les avoir dans leurs rangs. Ça apporte une autre dynamique et ça diminue le machisme au sein des cuisines. » Daphné n'a pas vécu de mauvaise expérience. Au contraire, certains chefs pour qui elle travaillait étaient très attentifs à ce qu'elle se sente bien. « À la moindre parole, au moindre comportement incorrect, le chef prenait le gars à part. Si je voulais régler l'affaire moi-même, il me laissait faire, mais le gars devait comprendre quel avait été son tort. » Cette sensibilité touche de plus en plus de restaurateurs qui engagent notamment des agences pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de leurs établissements. Néanmoins, la fatigue subsiste. Si toutes n'ont pas une histoire violente à raconter, elles connaissent des collègues ou des amies qui ont été moquées, épuisées, agressées.

Pourquoi les femmes, ramenées sans cesse à la cuisine, peinent-elles à éblouir le monde gastronomique ? Pour Sandrine Goeysvaerts, caviste à Saint-Georges-sur-Meuse, autrice et militante féministe, c'est une histoire de gloire. « Dès qu'il y a des enjeux de prestige, les hommes ont toujours voulu s'emparer du pouvoir. On peut le voir en comparant la cuisine italienne et la cuisine française. La cuisine italienne, vue comme un vecteur nourricier, de plaisir et de tradition, est très centrée sur les femmes et la cuisine de maison. En France, à l'inverse, la seule cuisine valorisée est la cuisine des chefs. Parmi les étoiles, on peine à retrouver des femmes. Elles sont reléguées aux tâches ingrates tandis que les hommes brillent aux postes de pouvoir. »

Alors que même les cuisinières les plus illustres, comme la mère Brazier à Lyon, se qualifiaient de patronnes, les hommes se sont collé l'étiquette de chefs. La starification des coqs — dont plus de 95 % sont des hommes en Belgique — a accentué la pyramide de la cuisine où domine la force. « Le chef était parfois très méchant, se souvient Justine Husson. Il se permettait de faire des remarques blessantes et ça rajoutait encore plus de pression. » Territoire de lutte, la cuisine voit les chefs s'emporter sur leurs commis qui n'osent pas moufter.

C'est que la cuisine est traditionnellement organisée comme une armée. Même vocabulaire, même hiérarchie, même valorisation de la virilité. « En cuisine, explique Sandrine Goeysvaerts, il faut toujours prouver sa valeur. Prouver qu'on est résistant à la douleur, à la fatigue, qu'on sait porter des casseroles lourdes, qu'on n'a pas peur du feu ou du couteau. On n'encourage pas à lever le pied quand c'est nécessaire, au contraire. » Salomé Bon l'a bien senti pendant sa première année d'études. Alors qu'elle et sa classe doivent vider une vingtaine de poulets aux petites heures du jour, elle préfère se diriger vers la pâtisserie, dont quelqu'un doit également se charger. Quand elle revient, son chef lui lance, goguenard : « Hé, le sexe faible, va faire la vaisselle ! Comme ça, tu sers à quelque chose ! » La remarque la heurte en

¹ La profession de cuisinier est exercée à 59 % par des hommes, à 41 % par des femmes. Les aides de cuisine sont à 43 % des hommes, à 57 % des femmes. Les ménagères dans le domaine de la restauration sont à 63 % masculin, à 37 % féminins. (Source: Statbel, 2000.)

WILFRIED

01.06.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 60D0495181

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



plein cœur et lui monte aux yeux comme une moutarde pour qu'on ne remarque pas que je suis une femme. J'essayais d'être tout le temps au top, je redoublais d'efforts pour ne pas être associée à l'image de la faiblesse féminine. » Estomaquée par la violence du commentaire, l'étudiante marmonne un « oui chef » et va pleurer à la plonge. Quand le chef ordonne, on obtempère.

Mais la colère reste dans la gorge et donne à Salomé Bon la hargne de réussir. Sa gueule est celle d'une louve, prête à crier au moindre évènement déplaisant. « J'ai presque envie de me confronter à tout ça pour me prouver à quel point j'ai tort d'avoir peur et que j'ai la force de faire ce que je veux, librement. Je peux comprendre que l'entrée dans le monde professionnel qu'on sait hostile aux femmes puisse faire peur, j'avais un caractère craintif plus jeune, mais cette école a durci ma peau. »

Pour éviter de se retrouver dans des situations inconfortables, Victoria* pense plutôt commencer en tant qu'indépendante. Cette voie n'est pas plus simple. Pour Isabelle Arpin, cheffe étoilée belge d'adoption mais formée à Dunkerque, dans son Nord natal, les difficultés d'accès au métier sont encore plus importantes au niveau économique. « Beaucoup ont commencé comme secondes de grands chefs médiatisés, car si elles ne passaient pas par cette case-là, si elles ne travaillaient pas pour des chefs masculins, elles n'avaient pas accès au financement. » « Pour moi, là se trouve la vraie discrimination, ajoute son associée au restaurant Isabelle Arpin et à La Bonne Étoile, Dominika Herzog. Elle réside dans la difficulté d'accès au statut de cheffe indépendante. Parce que quand vous cherchez un prêt à la banque et que vous êtes une femme, vous allez rencontrer de grosses difficultés. » Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, une entreprise sociale qui vise à renforcer l'égalité entre femmes

et hommes dans le monde du travail, confirme. Les banques sont aussi frileuses qu'une crème glacée quand il s'agit de faire des prêts à des femmes. En France, seuls 2,2 % des financements sont destinés à des entrepreneuses. Aux Pays-Bas, on descend à 1,6 %. En Belgique, les chiffres manquent. Mais la présomption d'incompétence demeure. Elle aveugle les banquiers sur les capacités des femmes et freine celles qui rêvent d'entreprendre. « C'est déjà plus compliqué pour une femme d'ouvrir une boîte quelle qu'elle soit, mais ça l'est d'autant plus dans un secteur où les femmes sont moins représentées, déplore Anne Boulord. Les banquiers ont des a priori comme tout le monde. »

Pourtant, selon les dernières statistiques officielles, les métiers de la restauration se féminisent à grande vitesse. « Les femmes sont là, mais on ne les voit pas, pointe Sandrine Goeyvaerts. Elles ne sont pas à des postes valorisés, on ne les médiatise pas. Ce manque de visibilité induit du sexisme, tout autant que le sexisme nourrit le déficit de reconnaissance, c'est un cercle vicieux. Comme Justine Henin et Kim Clijsters ont provoqué une ruée vers le tennis, il faut mettre en lumière les étoilées pour faire rêver les petites filles. » Ricarda Grommes, à la tête du *Quadras* à Saint-Vith, est l'une des quatre femmes, sur les 130 chefs étoilés en Belgique, à avoir conquis la reconnaissance tant enviée. « J'ai toujours travaillé de la même façon, mais maintenant, on est plus tranquilles. On a montré aux hommes qu'on était aussi douées qu'eux. »

Elles sont de plus en plus nombreuses à avoir la niaque et à occuper les bancs des écoles de cuisine. Les professeurs de Victoria* le remarquent et s'en réjouissent. Ils les motivent et les encouragent à persévérer. Un chef cependant se montre un peu plus tactile avec elles. Il a quelques chouchoutes avec lesquelles il aime entretenir une certaine proximité. Cette

différence de traitement met mal à l'aise la jeune femme. Pour Anne Boulord, ce sexisme paternaliste, même s'il n'a pas pour volonté d'être malveillant, engule les ailes des jeunes cuisinières à coups de « ma cocotte ». « À force de servir les étudiantes de "ma petite", "choupinette" ou n'importe quel sobriquet sympathique, on leur ancre dans la tête qu'elles sont petites. On les délégitime dans leurs compétences professionnelles. »

Un peu plus haut, dans la galaxie de la cuisine pro, un groupe d'hommes s'active à casser les femmes qui tentent de s'élever dans la restauration. C'est du moins l'impression d'Anne Boulord, qui en a subi les foudres, tout comme d'autres femmes du milieu. « C'est un petit boys club francophone composé de quelques chefs, quelques inspecteurs Gault & Millau et un blogueur qui profite de leurs audiences sur les réseaux sociaux pour casser le travail des femmes. L'un d'entre eux s'est fendu d'un mail à un de mes clients pour le décourager de travailler avec moi. Je ne connaissais pas l'homme qui a envoyé le mail. Un autre a démonté le travail d'une blogueuse culinaire pour mettre en avant son propre projet. Ils s'organisent pour briser notre élan. » En réaction, l'ancienne journaliste et des travailleuses culinaires ont créé un groupe Messenger et appellent les autres à la rescousse à chaque fois qu'elles sont confrontées à des posts problématiques. Des liens de solidarité entre celles qui ont les mains dans la sauce se créent et se resserrent pour lutter contre les attaques auxquelles elles font face. « Il y a un véritable réseau parallèle et sororal qui est en train de se mettre en route, se réjouit Anne Boulord. C'est nécessaire. Quand on est indépendante et qu'on se rend compte qu'on ne pourra peut-être jamais réaliser son rêve parce qu'il y a trois glandus sur le chemin qui ont mal à leur ego et à leur testostérone, il faut qu'on s'organise. Et c'est ce qu'on fait. »

FLAIR

01.09.2021





PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 612F3FF992

JUMP
Promoting gender equality, advocating for women

	Flair (fr)		
	Date: 01-09-2021		Circulation: 34611
	Page: 029 in Diversité		Audience: 305966
	Periodicity: Weekly		Size: 373 cm²
	Journalist: -		

Quid d'une tenue « appropriée » ?

Pas trop court, pas trop décolleté, pas trop moulant, pas trop couvrant. De l'école au monde professionnel, la tenue des femmes est toujours un sujet. Convenable ou pas ? Qui décide, en fin de compte, de ce qui est « approprié » ?

Le dressing de ces dames n'est pas aussi privé qu'il n'y paraît. Tout le monde a une opinion sur ce qu'elles peuvent ou non porter : crop tops ou oversize, minijupes ou foulards, talons ou baskets... Même au travail, il semblerait que les femmes soient jugées tant sur leur apparence que sur leurs capacités.

Une enquête de l'association JUMP, menée il y a cinq ans auprès de plus de 3 000 femmes, a montré que 75 % d'entre elles a déjà reçu des commentaires sur sa tenue vestimentaire au travail. « Le port de certains vêtements peut être imposé par la loi en raison de règles de sécurité ou d'hygiène. Cela s'applique alors à l'ensemble du secteur et à tous les employés. Mais la situation est différente lorsqu'il existe des règles floues, voire tacites », affirme Ciska Hoet, directrice de RoSa, le centre de connaissances sur le genre et le féminisme. « On parle alors de tenue vestimentaire "appropriée", qui vise souvent un seul groupe. Et qu'entend-on par "approprié" ? Dans certains secteurs, tels que l'horeca, la consultance et l'accueil, nous constatons que cette notion est interprétée différemment pour les hommes que pour les femmes. Je pense aux hauts talons : il me semble difficile d'argumenter qu'ils sont plus appropriés que les chaussures plates, et pourtant ils sont

parfois exigés. Derrière ce code vestimentaire tacite se cache souvent une image patriarcale de l'apparence que doit avoir une femme pour être élégante et professionnelle. »

Ces stéréotypes peuvent conduire à des règles très rigides et donc discriminatoires, de sorte que les filles ne sont pas autorisées à montrer leurs épaules et leurs genoux à l'école, alors que les garçons le sont. « Chaque personne doit pouvoir être elle-même et être traitée avec respect,

indépendamment de ce qu'elle porte », souligne Ciska Hoet. « Il est donc important que nous continuions à insister sur ce point. Un bon exemple est la lettre écrite par l'étudiante Beatrix Yavuz juste avant les vacances d'été, dans laquelle elle dénonçait le code vestimentaire discriminatoire de son école. »



Le fait que la lettre ait également incité de nombreux garçons à protester et à se rendre à l'école portant jupes et hauts courts montre que les femmes ne sont plus seules dans leur « combat vestimentaire ». « La prise de conscience est effectivement croissante chez certains jeunes, mais il existe un groupe au moins aussi important qui va dans l'autre sens et qui a des idées conservatrices sur les vêtements, la sexualité et les rôles de genre », conclut-elle.

RTBF.BE

09.09.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6139E1F747

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

rtbf.be

www.rtbf.be

Date: 09-09-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 415730

https://www.rtbf.be/info/dossier/les-grenades/detail_comment-faire-partie-de-la-solution-et-non-du-probleme-pour-construire-une-societe-reellement-mixte-et-egalitaire?id=1083844

Comment faire partie de la solution et non du problème pour construire une société réellement mixte et égalitaire



© Getty Images

Notre société est en plein paradoxe : un discours totalement égalitaire mais une réalité encore fortement inégalitaire. Une société inégalitaire est une société qui ne respecte pas les personnes ou, plutôt, qui ne les respecte pas de la même manière. Dans ce schéma inégalitaire, les femmes paient le prix fort.

Nier l'inégalité systémique entre les femmes et les hommes c'est la reproduire

L'égalité des droits et les déclarations solennelles sont nécessaires mais pas suffisantes à l'égalité réelle. En dépit de l'évidence et en dépit des chiffres, beaucoup de personnes persistent à nier ces inégalités ou à s'en accommoder. Elles infusent des croyances anti-égalité avec une telle autorité que même les victimes de ce sexisme les reprennent avec conviction.

La Secrétaire d'État à l'Égalité des chances, Sarah Schlitz, a attiré les critiques pour avoir participé vendredi à une activité sur les conséquences de la crise Covid sur les femmes, qui était exclusivement ouverte aux femmes. Au début de la polémique, je pensais que ce n'était qu'un jeu politique mesquin et sans intérêt pour fragiliser la ministre écologiste. Mais au fur et à mesure que le temps passait, plusieurs intellectuels considérés comme des "sages" y sont allés de leur tribune pour fustiger l'exclusion des hommes et même qualifier d'apartheid la "non-mixité choisie" !

RTBF.BE

09.09.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6139E1F747

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

Comment ces hommes peuvent-ils remettre en question une pratique qui a permis que la moitié de l'humanité obtienne enfin le droit de vote, la possibilité à disposer de son corps, l'inscription de l'égalité des sexes dans la Constitution (en 2002 seulement) et l'égalité en droit ? Ne pas réagir fortement à ces attaques est dangereux pour notre modèle de société.

Après des millénaires d'inégalités structurelles, il ne faudrait plus que 136 ans pour que l'ensemble de l'humanité parvienne à une totale égalité femmes-hommes en matière de représentation politique, dans l'économie, le niveau d'instruction et la santé.

Mais ce calcul est basé sur l'hypothèse "toute chose restant égale par ailleurs". Cela signifie que cette évolution peut être plus ou moins rapide, voir régresser en fonction de nos choix politiques. Pour preuve, l'impact de la crise COVID en 2020 a fait reculer cet indice de 36 ans ! Cet impact négatif de la pandémie est variable selon les pays mais toutes les recherches publiques ou privées démontrent qu'il se fait toujours au détriment des femmes. Elles n'ont en effet pas traversé ces 18 mois de la même façon que les hommes parce qu'elles ont malheureusement encore une place différente dans la société, dans l'économie et dans la famille. Voilà pourquoi il est important de pouvoir échanger entre femmes sans devoir constamment justifier et expliquer pourquoi notre vécu est différent.

En allant écouter ces femmes et en construisant avec elles, des pistes de solutions politiques pour tenter d'éviter un trop grand recul de l'égalité, la Secrétaire d'État n'a fait que son boulot. Je suis dans une dizaine de réseaux non-mixtes d'entrepreneuses, de professionnelles, de leadership ou de militantisme. Cela n'a jamais posé de problème aux personnalités politiques de droite ou de gauche d'accepter nos invitations au dialogue.

Je pense par exemple aux libéraux Sabine Laruelle ou Denis Ducarme quand ils étaient ministres des Classes Moyennes et qu'ils rencontraient l'association des Femmes Cheffes d'Entreprises ou Michel Barnier pour échanger sur les conséquences du Brexit avec les membres du WIL (European Network for Women in Leadership) ou encore Elke Sleurs (N-VA) qui occupait les mêmes fonctions que Sarah Schlitz au début du gouvernement précédent et qui a reçu les "Femmes CDH" que j'accompagnais pour parler de la réforme des pensions et la prise en compte de la pénibilité des métiers occupés massivement par les femmes comme ceux du "care".

La non-mixité de ces réseaux était jugée par tous les bords politiques comme complètement naturelle et leur valeur ajoutée était reconnue dans l'optique de construction d'une société où la place des femmes est plus équilibrée. Toutes les professions, tous les mouvements politiques et la plupart des organisations privées ou publiques ont leur "réseau de femmes" ou leur "réseaux diversité" quand les hommes peuvent s'y inscrire.

Dans ce cas, leur présence est alors encadrée par des règles précises pour ne pas renforcer le déséquilibre entre les sexes ou la culture masculine de l'entreprise. Quand ces réseaux sont sérieusement voulus et soutenus par l'entreprise, ils constituent un élément important de la politique de diversité mais certainement pas suffisant, car la responsabilité la plus importante en matière de mixité et d'inclusion, reste entre les mains du comité de direction.

La mixité n'est pas forcément l'égalité

Malgré l'égalité des droits durement acquise, malgré que les femmes soient plus de 50% de la population et qu'elles représentent près de 60% des universitaires, la place des femmes est encore à la fenêtre d'un monde décidé par les hommes et bien trop souvent géré à leur bénéfice.

Toutes les professions, tous les mouvements politiques et la plupart des organisations privées ou publiques ont leur "réseau de femmes"

La mixité déclarée de notre société est un leurre. Les rôles endossés par les hommes et les femmes sont bien différents que ce soit au sein de la vie privée ou professionnelle. Les lieux de pouvoir quels qu'ils soient, restent

RTBF.BE

09.09.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6139E1F747

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

encore des "boys club". Les ségrégations verticales et horizontales sur le marché du travail sont effarantes : en France, moins de 15% des personnes salariées travaillent dans un environnement mixte (équilibre de 40 à 60% pour chaque sexe) ; en Belgique, les femmes ne sont que 14% des membres des comités de direction des grandes entreprises.

A la maison, 2/3 des tâches ménagères et familiales sont endossées par les femmes sans compter la charge mentale (l'organisation et la gestion familiale) qu'elles portent seules la plupart du temps. Statistiquement, plus une femme a d'enfants, moins elle travaille. C'est exactement le contraire pour les hommes.

Pour que cette mixité formelle devienne réelle, les femmes doivent comprendre le système dans lequel elles vivent et reconnaître qu'il leur attribue une place spécifique. Pour se libérer, il faut savoir que l'on a des chaînes. C'est par la parole et l'échange d'expérience entre femmes dans un climat de confiance, que l'on se rend compte de la similarité de nos histoires. C'est le début de la construction d'une conscience individuelle qui peut s'élargir vers une conscience collective permettant de réaliser l'ampleur et les enjeux de notre formatage.

A 25 ans, j'ai eu la chance d'être invitée dans un club de femmes dirigeantes. Elles ont changé ma vie. Moi qui faisais tout pour être "un homme comme les autres" car je pensais que c'était la seule façon d'être reconnue et d'être une entrepreneuse performante, elles m'ont aidé à réaliser que je pouvais rester qui je suis et faire les choses différemment. Cela a marqué le début d'un long chemin de libération de tous les codes que "je" m'étais imposée. J'ai enfin pu écrire ma propre histoire.

Pour soumettre les femmes pendant des millénaires, il a fallu casser leur estime de soi et les isoler les unes des autres en les rendant concurrentes. Nous ne pouvons retrouver cette appréciation de nous-mêmes que si nous apprenons à apprécier les autres femmes, à développer de la sororité et à prendre conscience des inégalités nous seulement avec les hommes mais entre nous aussi. Cette nouvelle lucidité, cette confiance et cette solidarité permettent alors aux femmes de participer pleinement à la société et de proposer une autre vision basée sur la collaboration et non sur la domination.

L'objectif de la non-mixité n'est donc pas d'exclure les hommes, mais de permettre aux femmes de prendre la place qu'on leur a si longtemps niée, pour qu'ensemble on puisse bâtir un monde plus égalitaire, plus respectueux de chaque femme et de chaque homme, bref de construire un monde plus juste.

Chaque groupe humain sous représenté ou invisibilisé, utilise très justement la non-mixité comme outil d'émancipation individuelle et collective : les personnes homosexuelles, les personnes mal-voyantes, les personnes noires, ... et cela ne pose de problème à personne sauf encore une fois quand il s'agit uniquement de femmes (Festival Nyansapo en France ou le Collectif Imazi Reine en Belgique).

Il n'y a qu'aux femmes qu'il est demandé d'inclure les hommes dans leur processus de conscience individuelle et collective, alors que c'est eux historiquement qui ont construit l'assujettissement des femmes. Nous sommes systématiquement culpabilisées de ne pas assez impliquer les hommes et nous les applaudissons et remercions quand ils veulent bien nous faire l'honneur de leur présence.

Ces dernières 15 années j'ai dû organiser au moins 100 événements sur le sujet de l'égalité professionnelle. Consciente que l'égalité et l'équité en entreprise, ne progressera pas sans l'engagement des hommes, nous réfléchissons à chaque fois longuement sur la façon de les mobiliser. Globalement, ils ne se sentent pas concernés par les mots "égalité", "mixité" ou "genre". Pour arriver péniblement à un cinquième de participants masculins, il faut utiliser le mot "hommes" dans le titre et leur proposer des ateliers spécifiques.

Et quels que soient les efforts que l'on fasse, il ne manque jamais une ou un participant pour nous faire le reproche du manque de mixité. Donc quand on choisit de rester entre femmes, on est accusées d'exclure les

RTBF.BE

09.09.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6139E1F747

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

hommes, mais quand ils sont invités à participer, ils ne viennent pas !

L'objectif de la non-mixité n'est donc pas d'exclure les hommes, mais de permettre aux femmes de prendre la place qu'on leur a si longtemps niée

Les hommes d'aujourd'hui ne sont pas coupables du système patriarcal qui a opprimé les femmes depuis le début de notre civilisation, mais ils sont responsables de le perpétuer ou de le remplacer. Les hommes (et les quelques femmes) qui attaquent Sarah Schiltz sur sa participation à une session de travail où les hommes ne sont pas invités en s'appuyant sur leurs valeurs égalitaires voir même sur leur une posture féministe, se trompent lourdement. Si vous culpabilisez les femmes de s'organiser entre elles, vous leur enlevez un moyen essentiel d'émancipation. Et sans libération des femmes, il ne peut pas y avoir de société juste et équilibrée.

Taisez-vous et écoutez !

Pour incarner les principes que vous déclarez, montrez-nous des faits ... refusez les invitations dans les cercles de pouvoir uniquement masculins, refusez les conférences où il n'y a pas un % minimum de femmes qui prennent la parole (et vous pourrez bientôt signer une charte d'engagement disponible sur le site www.inclusivepanels.be), donner votre place sur le podium à une femme, reconnaissez votre manque de connaissance en égalité, ayez une posture d'humilité, participez à des événements sur l'égalité F/H mais pas parce que vous y êtes invités à parler, seulement pour écouter.

Et pourquoi ne pas profiter de notre expertise pour vous éduquer sur le sujet de l'égalité ? JUMP donne des formations sur tous les sujets de l'égalité professionnelle et de la diversité depuis 15 ans. On construit même des programmes de formation pour que les hommes soient les vecteurs de transformation d'une culture d'entreprise plus inclusive ... et les femmes ne sont pas invitées ?

Comme tous les humains, reconnaissez que vous avez des stéréotypes et des biais. Apprenez à les identifier et à les déjouer pour avoir une attitude juste et respectueuse quelle que soit la personne à laquelle vous vous adressez. Admettez que même si on est imprégnés de valeurs égalitaires, on ne traite pas tout le monde de la même façon et on ne leur donne pas le même crédit. Le changement commence par chacun et chacune d'entre nous.

Dans un groupe mixte, les femmes ne sont pas traitées comme les hommes ... découvrez les concepts de "Manologues", "Mansplaining", "Maninterrupting" ou encore "Authority gap".

- Les hommes interrompent 3x plus souvent les femmes que les hommes
- Dans une réunion avec 3 hommes et 1 femme, si la femme parle pendant un quart du temps, tout le groupe a l'impression qu'elle a parlé tout le temps, y compris elle-même
- 83% subissent des blagues sexistes au travail et 71% des remarques déplacées
- 80% des femmes considèrent être interrompues plus fréquemment au travail et ne pas être écoutées.

L'attention à la parole d'une femme est de moitié à celle d'un homme

Christine Lagarde

Dans les groupes mixtes, les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même façon. Pour s'autoriser à prendre la parole et à défendre son opinion, les femmes doivent reconnaître ces discriminations masquées par l'habitude.

D'où l'importance des groupes non-mixtes qui permettent de se muscler et d'oser rejoindre des assemblées avec des hommes. Encore une fois, la non-mixité aide l'égalité. Quant aux hommes, ils doivent aussi reconnaître ces

RTBF.BE

09.09.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 6139E1F747



biais pour qu'ils puissent respecter la parole des femmes et demander aux autres hommes d'en faire autant. Prouvez qu'Elisabeth Badinter a tort quand elle écrit "seraient-ils la seule partie de l'humanité incapable d'évoluer ? L'entité masculine serait-elle immuable ?"

Les femmes font-elles peur aux hommes ?

Personne n'est plus arrogant envers les femmes, plus agressif et méprisant, qu'un homme inquiet pour sa virilité

Simone de Beauvoir

Ne craignez pas la puissance et la profondeur du lien entre les femmes. Le système patriarcal affecte d'abord les femmes mais il est néfaste aussi pour le bonheur et la liberté des hommes. L'inégalité systémique des sexes est la plus ancestrale, la plus universelle et la plus structurante de toutes les autres inégalités.

Célébrez la sororité des femmes car elle est un levier indispensable à la création d'une nouvelle civilisation plus harmonieuse et plus juste pour chaque humain.

Notre dignité et notre liberté de femmes résident dans l'échange et la solidarité avec les autres femmes. C'est la seule voie pour écrire une nouvelle histoire au bénéfice de toutes et de tous.

Isabella Lenarduzzi est fondatrice de JUMP, Solutions for Equality at Work.

Si vous souhaitez contacter l'équipe des Grenades, vous pouvez envoyer un mail à lesgrenades@rtbf.be

Les Grenades-RTBF est un projet soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui propose des contenus d'actualité sous un prisme genre et féministe. Le projet a pour ambition de donner plus de voix aux femmes, sous-représentées dans les médias.



MOUSTIQUE

15.09.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61419EEE92

JUMP
Promoting gender equality, advancing the economy

	Moustique		
	Date: 15-09-2021		Circulation: 53596
	Page: 13		Audience: 266126
	Periodicity: Weekly		Size: 541 cm ²
	Journalist: Catherine Ernens		

DUEL ■ les infos

Bienvenue au Girls Club. Ou pas.

La secrétaire d'État Sarah Schiltz a participé à une réunion exclusivement féminine autour des conséquences du Covid sur les femmes. Gros débat. - Texte: Catherine Ernens -



Pour la non-mixité

Une balade

Il s'agissait d'«une balade entre filles» plutôt qu'une «déclaration de guerre aux hommes». C'est en ces termes que le porte-parole de Sarah Schiltz, secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, décrit la marche non mixte à laquelle elle a participé.

Un espace sécurisé

Pour Rajae Maouane, c'est un outil que des féministes ont mis en place pour obtenir des droits, en donnant l'exemple des suffragettes. «Certains s'étonnent des réunions en non-mixité, mais on devrait davantage s'étonner qu'en 2021, on a encore besoin d'espaces non mixtes pour être dans un espace sécurisé pour obtenir certaines choses.»

Un moyen

Pour Siham Cheurfi, féministe, professeure en philosophie et citoyenneté. «La non-mixité est un moyen de lutte et non une fin en soi, que nous continuerons à pratiquer tant que notre société ne sera pas devenue équitable.»

Une émancipation

Pour Isabella Lenarduzzi, qui dirige Jump qui promeut l'entrepreneuriat des femmes, «dans une assemblée non mixte, les femmes apprennent à se réapproprier leur espace, à se concentrer sur leurs idées, à se sentir légitimes, mais aussi à avoir plus d'assurance en mixité en s'émancipant du regard masculin et de la valeur déconative que beaucoup leur accolent».



Contre la non-mixité

Une pratique ancienne

Avant de poser les arguments des opposants, rappelons que la non-mixité existe depuis les années 1970. Pour mettre fin à la ségrégation raciale aux États-Unis, des réunions excluant les personnes blanches étaient organisées.

Hommes féministes

La non-mixité empêche les hommes féministes d'exprimer leur solidarité. Une lutte menée ensemble est plus efficace, la voix des hommes qui dénoncent les inégalités trouvant un large écho.

Une provocation

George-Louis Bouchez, président du MIR, a estimé sur Twitter que dans le chef de Sarah Schiltz: «C'est soit de la provocation soit de l'incompétence. Dans les deux cas, c'est inacceptable». Olivier Maingain, ancien président de D&F, a fait savoir que le Premier ministre aurait dû dissuader la secrétaire d'État de participer à un tel événement.

Du shopping

Dans *Le Vif*, l'avocat et professeur à l'ULB Marc Uyttendaele s'est montré assassin. «Le gouvernement belge a en son sein une secrétaire d'État chargée de l'Égalité des chances et des genres qui a fait le choix de l'égalité qui divise et donc de l'inégalité, qui refuse la neutralité d'apparence des agents publics et qui, aujourd'hui, croit pouvoir faire son shopping, sur la base du genre, entre ceux qui ont le plus ou le moins souffert de la crise sanitaire. L'égalité ne peut être qu'universelle.»

L'ECHO

31.11.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61A5AF4F59

JUMP

Promoting gender equality, achieving the SDGs

	L'ECHO	
	Date: 30-11-2021	Circulation: 11349
	Page: 17	Audience: 116682
	Periodicity: Daily	Size: 295 cm²
	Journalist: -	

Carte blanche

Collectif
de signataires

Pourquoi il est important d'avoir des panels diversifiés et inclusifs

Non, un panel ne doit pas simplement rassembler «les experts les plus connus». En étant plus divers et inclusif, le panel devient plus intéressant.

Vous pensez probablement que ce qui compte, pour obtenir un débat passionnant et utile, c'est simplement d'inviter «les meilleurs» experts. Mais «les meilleurs», ne seraient-ils pas plutôt «les plus visibles», ceux dont les noms apparaissent le plus souvent dans les conférences ou les médias? Dès lors, comment juger de la qualité d'oratrices, d'expertes, qui ne sont que rarement, voire jamais invitées?

Une question d'intelligence collective

De nombreuses études démontrent que la diversité renforce l'intelligence collective. Un panel, c'est par définition un outil d'intelligence collective, l'objectif étant d'obtenir le partage d'expériences, de visions, de recommandations de différents experts autour d'un thème précis. Tout panel bénéficie fortement de la diversité de ses membres. Le mélange d'hommes et de femmes apporte ainsi des expériences de vie distinctes, donc des perspectives différentes; le mélange des générations est, lui, particulièrement indispensable au vu du changement de plus en plus rapide de la société tout comme le mélange d'origines et de cultures, et notamment de francophones et de néerlandophones, chaque fois que c'est possible.

L'expérience n'est pas – ou n'est plus – cette acquisition linéaire de connaissances qu'on ne partage qu'après 45 ans. L'expérience à partager, c'est aussi la somme des obstacles ou des préjugés auxquels vous avez dû faire face, les difficultés rencontrées, les erreurs commises. Ce sont elles qui vont façonner votre vision de la réalité et les solutions que vous voulez apporter. «On ne voit pas les choses comme elles sont. On les voit comme nous sommes.»

La force des modèles inspirants

Les «role models» sont essentiels pour permettre aux jeunes de construire leur perception du monde et d'envisager leur propre futur. Cela commence inconsciemment avec les héros de dessins animés ou des livres pour enfants, et cela se poursuit ensuite avec les célébrités et les modèles proposés par les médias. Tout au long de notre vie, ce sont les femmes et les hommes leaders et reconnus comme experts qui nous inspirent en nous

permettant de nous identifier.

Pour progresser, pour oser afficher son ambition de devenir soi-même une personne de référence, il faut pouvoir s'imaginer dans ce rôle. Si les experts qui se succèdent lors des conférences ou dans les médias sont tous des hommes blancs de plus de 45 ans, il est plus difficile à toutes celles et à tous ceux qui ne rentrent pas dans ce moule de simplement s'imaginer devenir expert ou experte.

Une étude récente met en

L'expérience n'est pas – ou n'est plus – cette acquisition linéaire de connaissances qu'on ne partage qu'après 45 ans.

lumière le faible pourcentage de questions posées par les femmes lors des conférences scientifiques. Si le panel est uniquement masculin, seuls 9% des questions proviennent de femmes de l'assistance, contre 25% des questions lorsque le panel est mixte.

Une charte pour aller plus loin

Or ce que veulent les Belges – résultat de l'enquête de ProFacts menée sur plus de 1.000 Belges en octobre 2020 – est clair: 90% déclarent préférer des panels mixtes et divers. Ils font aussi un

L'ECHO

31.11.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61A5AF4F59

JUMP

Promoting gender equality, ethics & innovation

lien entre mixité des panels, éthique, innovation.

Dans ce contexte, www.inclusivepanels.be est une initiative issue d'un groupe de travail diversifié (1), en faveur de panels plus inclusifs. En signant la charte, les organisations s'engagent à éviter les panels homogènes, et à être attentives à la mixité hommes/femmes, à la diversité des âges et des origines des intervenantes et intervenants lors de leurs événements. Les orateurs et oratrices signataires s'engagent aussi, en refusant de siéger dans un panel homogène, en offrant de partager leur place avec une femme experte ou en suggérant d'autres noms tout en faisant savoir qu'ils ou elles ont signé la charte.

Un mois après son lancement, la charte compte plus de 120 signatures (2). Grandes entreprises de différents secteurs,

fédérations, organisations publiques, experts et expertes, et sept membres du gouvernement emmenés par notre Premier ministre se sont engagés.

(1) Membres du groupe de travail: Claire Godding, Isabella Lenarduzzi, Elke Jeurissen, Wivina Briers, Dirk Van Gerven, Tamara Eelsing, Marta Pogorzelska, Esther Misheng Mbidi, Vincent Yzerbyt, Claudia Toma, Luc Vandemoortele, Katrien Goossens, Noline Spruyt, Laurence Einsweiler, Trees Paelinck, Anne-France Simon, Florine Oger

(2) Ont notamment signé la charte: AB-INBEV, Accenture, Actiris, AXA Belgium, Belfius, BNP Paribas Fortis, Mutualité Chrétienne, Coca-Cola, Deloitte, Euroclear, la FEB, Febelfin, KBC Securities, KULeuven, la BNB, P&V Insurance, Pfizer Proximus, Solvay, la STIB, l'ULB.

L'ECHO

31.12.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61CEA50A60

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

	L'ECHO	
	Date: 31-12-2021	Circulation: 11349
	Page: 18	Audience: 116682
	Periodicity: Daily	Size: 948 cm ²
	Journalist: Marina Laurent	

L'Apéro de L'ECHO Isabella Lenarduzzi

«Promouvoir l'égalité professionnelle en entreprise permettrait de transformer l'économie, et la société elle-même»

MARINA LAURENT

Isabella Lenarduzzi demande à un aréopage d'entrepreneuses, en cette veille de fin d'année: «Est-ce que vous êtes d'accord pour faire une photo toutes ensemble?» «Non, peut-être!», entonnent-elles à l'adresse de notre photographe, seul mâle à la ronde dans cet espace de plus de 120 m².

Bienvenue à «Womanly», premier coworking exclusivement féminin lancé par Marie Buron – chez Buzzynest en février 2020, un mois pile avant le premier confinement. C'est ici que nous a fixé rendez-vous la CEO de Jump, pour prendre l'Apéro avec L'ECHO. C'était «chez elle où ici» pour le drink de fin d'année, mais fidèle à ses principes, on sentait bien au téléphone qu'Isabella – perpétuellement de rose vêtue – préférerait siffler une coupe ici pour mettre en valeur cette communauté d'entrepreneuses et, par là, souligner l'importance de la sororité au travail.

Fidèle aussi à elle-même, Isabella est en retard sur son timing et, dès la photo prise, elle file terminer un «petit» rendez-vous dans l'une des salles de réunion avec deux jeunes femmes de 25 ans qui souhaitent lancer une «appli de dingue». L'occasion de découvrir «le concept et toutes ses membres si intéressantes». Nous voilà donc face à un buffet qui oscille entre les chips et le «healthy-avocado». Ici, pas de discours de fin d'année, pas de gros lourds ou de petits fous, mais un accueil chaleureux de chacune qui, en 2 minutes, nous pitch son concept.

À l'épreuve du covid

L'occasion, aussi, d'apprendre que le coworking au féminin est un petit marché – certes – et qu'ici comme ailleurs, le covid a freiné les vagues et plombé les démarrages. Néanmoins, sa patronne – Marie Buron – tient bon. Pas question de se mettre en faillite comme on le lui conseillait. Non, ajoute-t-elle avec conviction, «ici, on trouve des solutions!». Le son de cloche est à peu près le même pour tout le monde.

40 minutes plus tard, nous récupérons Isabella Lenarduzzi qui, sous son uniforme rose, découvre un camaïeu de gris. Elle aussi, le covid et ses confinements successifs, elle l'a bien senti passer. De ses 13 salariées et ses 60 freelances réparties entre la

Belgique et la France en mars 2020, ne reste qu'une salariée pour le même nombre de freelances. «En bref, j'ai tout perdu et j'ai dû tout

recommencer», démarre-t-elle avant d'expliquer que, quand on fait de la «com, de l'évent et des formations en présentiel, forcément, ça impacte». Néanmoins, assure-t-elle, notre mission est restée la même: «promouvoir le gender equality» ou «comment promouvoir l'égalité professionnelle en entreprise permettrait, à terme, de transformer l'économie et tout au bout, la société elle-même». La bonne nouvelle, ajoute-t-elle en se servant un proscocio, c'est qu'à la suite du changement de son business model, Jump «marche à nouveau du tonnerre».

La Belgique, pas si bon élève

Il faut dire que s'il y avait déjà du boulot avant la crise, à l'entendre ce soir, depuis, c'est pire.

«Typiquement, et c'est malheureux, les entreprises ne s'adressent que rarement à nous pour s'améliorer, mais essentiellement quand il y a un problème». Entendez: quand elles se sont fait pointer du doigt pour non-conformité à la loi, comme celles sur les quotas ou l'égalité salariale.

Surtout en France où, à l'inverse de la Belgique, l'application des lois en matière de genre est réellement contrôlée et sanctionnée. «Chez nous, ces lois s'apparentent plus à des recommandations, et si, aujourd'hui, on est beaucoup plus intolérants au racisme ou à l'homophobie, concernant les femmes on est très loin du compte. Lorsque des entreprises en Belgique s'adressent à Jump, c'est surtout pour attirer davantage de femmes, soit comme consommatrices, soit comme talents dans leur organigramme».

Question égalité salariale, les lignes n'ont pas vraiment bougé non plus. Isabella Lenarduzzi pointe un écart de 6%, tous secteurs confondus,

mais un pourcentage qui grimpe à 15% pour le secteur privé. «Malheureusement, on manque de chiffres clairs. Les rémunérations sont rarement transparentes, et ce, malgré une future directive européenne. Ce dont on est certain, en revanche,

L'ECHO

31.12.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61CEA50A60



c'est que plus on monte dans la hiérarchie, plus les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont importants, pour des postes d'égaux valeurs. Quant à la présence des femmes au sein des comités de direction des grandes entreprises, on frôle à peine 16%, en gros, c'est peanuts. Là, traditionnellement, on retrouve la DRH ou la Directrice de com, mais leurs salaires n'ont en général rien de comparable avec celui des autres directeurs qui y siègent, grimace-t-elle un peu en s'emparant de son verre.

Le «grand remplacement»

Autour de nous, le drink de fin d'année bat son plein, rythmé par des départs et des arrivées et des «plops» de bouteilles qu'on ouvre gaiement. L'occasion, pour Isabella Lenarduzzi, de conclure sur le fait qu'à partir du moment où les jobs sont occupés par des femmes, la rémunération et le prestige diminuent automatiquement, là où, lorsqu'il s'agit des hommes, c'est l'inverse qui se produit. Elle rappelle l'exemple de l'informatique qui, au départ, était un job de femmes, mais qui, avec l'avènement du PC puis du gaming, est devenu quasiment exclusivement masculin. «Une sorte de grand remplacement d'un sexe par un autre», relève-t-elle enfin.

Le «grand remplacement», une théorie qui agite surtout certains milieux français, aussi fumeuse que celle qui se propage depuis une semaine dans l'hexagone suivant laquelle Brigitte Macron, la première dame, s'appellerait en réalité Jean-Michel et serait transsexuelle. Isabella ne l'avait pas entendu encore celle-là, explique-t-elle amusée dans son coin de canapé. «Ce n'est jamais que la continuité de la

rumeur que Macron est homo. C'est typique des sociétés patriarcales, où personne ne peut concevoir qu'un homme jeune, beau et intelligent puisse être amoureux d'une femme de 20 ans plus âgée que lui. Fatalement 'ce n'est pas naturel', 'forcément il est homo', parce que les homos, c'est comme les femmes, ils sont situés très bas dans le classement viril des hommes entre eux.»

L'Apéro touche à sa fin. L'occasion, pour toutes, de se souhaiter déjà une bonne année, «meilleure», «sans covid» mais «avec plus de visibilité des femmes et d'égalité».

«Plus on monte dans la hiérarchie, plus les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont importants, pour des postes d'égaux valeurs.»



Isabella Lenarduzzi a créé Jump, communauté d'entrepreneuses en 2005, pour soutenir les projets féminins et l'égalité hommes-femmes en entreprises.

L'ECHO

31.12.2021



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61CEA50A60

JUMP

Pressing gender equality, diversity & ethics

La fondatrice de Jump en 5 dates

- > 1980: «À 16 ans, je me rends compte de l'impact de mes engagements, à l'école, contre le racisme ou les droits pour tous.»
- > 1986: «Je lance ma 1^{ère} activité entrepreneuriale, le magazine de l'étudiant avec Eric Everard, et ensuite le salon de l'étudiant.»
- > 1994: «La vente de ces entreprises m'apporte l'autonomie financière et la liberté pour partir vivre en Italie.»
- > 2000: «Je m'échappe d'un mariage toxique en revenant en Belgique. Je repars à zéro.»
- > 2005: «Je lance Jump. Je voulais depuis longtemps œuvrer pour plus de place pour les femmes dans la société.»

QUE BUVEZ-VOUS?

> Apéro préféré

«Un Spritz. J'adore les bars des grands hôtels, le 'Thon' rue Belliard ou le Steigenberger.»

> À table

«Du vin blanc pour commencer, puis du rouge.»

> Dernière cuite

«Jamais. Mon père m'a toujours appris la maîtrise de moi-même.»

> À qui payer un verre

«À Barak Obama, la quintessence de la masculinité. Il est beau, intelligent, amoureux de sa femme, il veut changer le monde, il parle avec empathie et autorité. Pour moi, ce n'est pas un guerrier, mais un chevalier.»

L'ECHO

31.12.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61CEC81377

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



www.lecho.be

Date: 31-12-2021

Periodicity: Continuous

Journalist: Marina Laurent

Circulation: 0

Audience: 94616

<https://www.lecho.be/dossier/apero-de-l-echo/isabelle-lenarduzzi-jump-est-surtout-appelle-quand-il-y-a-un-probleme-de-parite-dans-une-entreprise/10356578.html>

Isabella Lenarduzzi: "Jump est surtout appelé quand il y a un problème de parité dans une entreprise"

Isabella Lenarduzzi a créé Jump, communauté d'entrepreneuses. Elle accompagne aussi les sociétés et initiatives dans l'égalité des présences et traitements "hommes-femmes".

"Est-ce que vous êtes d'accord pour faire une photo toutes ensemble?", demande Isabella Lenarduzzi à un aéroport d'entrepreneuses en cette veille de fin d'année. "Non, peut-être!" entonnent-elles à l'adresse de notre photographe, seul mâle à la ronde dans cet espace de plus de 120 m². Bienvenue à "Womanly", premier coworking exclusivement féminin lancé par Marie Buron – chez Buzzynest en février 2020, un mois pile avant le premier confinement. C'est ici que nous a fixé rendez-vous la CEO de Jump, pour prendre l'Apéro avec L'Echo. C'était "chez elle où ici" pour le drink de fin d'année, mais fidèle à ses principes, on sentait bien au téléphone qu'Isabella – perpétuellement de rose vêtue – préférerait siffler une coupe ici pour mettre en valeur cette communauté d'entrepreneuses et, par là, souligner l'importance de la sororité au travail.

Fidèle aussi à elle-même, Isabella est en retard sur son timing et, dès la photo prise, elle file terminer un "petit" rendez-vous dans l'une des salles de réunion avec deux jeunes femmes de 25 ans qui souhaitent lancer une "appli de dingue". L'occasion de découvrir "le concept et toutes ses membres si intéressantes". Nous voilà donc face à un buffet qui oscille entre les chips et le "healthy-avocado". Ici, pas de discours de fin d'année, pas de gros lourds ou de petits fours, mais un accueil chaleureux de chacune qui, en 2 minutes, nous pitch son concept.

À l'épreuve du covid

L'occasion, aussi, d'apprendre que le coworking au féminin est un petit marché – certes – et qu'ici comme ailleurs, le covid a freiné les vagues et plombé les démarrages. Néanmoins, sa patronne – Marie Buron – tient bon. Pas question de se mettre en faillite comme on le lui conseillait. Non, ajoute-t-elle avec conviction, "ici, on trouve des solutions!". Le son de cloche est à peu près le même pour tout le monde.

"Notre mission: 'promouvoir le gender equality' ou 'comment promouvoir l'égalité professionnelle en entreprises permettrait, à terme, de transformer l'économie et tout au bout, la société en elle-même."

40 minutes plus tard, nous récupérons Isabella Lenarduzzi qui, sous son uniforme rose, découvre un camaïeu de gris. Elle aussi, le covid et ses confinements successifs, elle l'a bien senti passer. De ses 13 salariées et ses 60 freelances réparties entre la Belgique et la France en mars 2020, ne reste qu'une salariée pour le même nombre de freelances. "En bref, j'ai tout perdu et j'ai dû tout recommencer", démarre-t-elle avant d'expliquer que, quand on fait de la "com, de l'événement et des formations en présentiel, forcément, ça impacte". Néanmoins, assure-t-elle, notre mission est restée la même: "promouvoir le gender equality" ou "comment promouvoir l'égalité professionnelle en entreprises permettrait, à terme, de transformer l'économie et tout au bout, la société en elle-même". La bonne nouvelle, ajoute-t-elle en se servant un prosecco, c'est qu'à la suite du changement de son business model, Jump "marche à nouveau du tonnerre".

L'ECHO

31.12.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61CEC81377

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy

La Belgique, pas si bon élève

Il faut dire que s'il y avait déjà du boulot avant la crise, à l'entendre ce soir, depuis, c'est pire. "Typiquement, et c'est malheureux, les entreprises ne s'adressent que rarement à nous pour s'améliorer, mais essentiellement quand il y a un problème!" Entendez: quand elles se sont fait pointer du doigt pour non-conformité à la loi, comme celles sur les quotas ou l'égalité salariale.

"Chez nous, ces lois s'apparentent plus à des recommandations, et si, aujourd'hui, on est beaucoup plus intolérants au racisme ou à l'homophobie, concernant les femmes, on est très loin du compte."

Surtout en France où, à l'inverse de la Belgique, l'application des lois en matière de genre est réellement contrôlée et sanctionnée. "Chez nous, ces lois s'apparentent plus à des recommandations, et si, aujourd'hui, on est beaucoup plus intolérants au racisme ou à l'homophobie, concernant les femmes on est très loin du compte. Lorsque des entreprises en Belgique s'adressent à Jump, c'est surtout pour attirer davantage de femmes, soit comme consommatrices, soit comme talents dans leur organigramme".

"Plus on monte dans la hiérarchie, plus les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont importants, pour des postes d'égales valeurs."

Question égalité salariale, les lignes n'ont pas vraiment bougé non plus. Isabella Lenarduzzi pointe un écart de 6%, tous secteurs confondus, mais un pourcentage qui grimpe à 15% pour le secteur privé. "Malheureusement, on manque de chiffres clairs. Les rémunérations sont rarement transparentes, et ce, malgré une future directive européenne. Ce dont on est certain, en revanche, c'est que plus on monte dans la hiérarchie, plus les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont importants, pour des postes d'égales valeurs. Quant à la présence des femmes au sein des comités de direction des grandes entreprises, on frôle à peine 16%, en gros, c'est peanuts. Là, traditionnellement, on retrouve la DRH ou la Directrice de com, mais leurs salaires n'ont en général rien de comparable avec celui des autres directeurs qui y siègent", grimace-t-elle un peu en s'emparant de son verre.

Le "grand remplacement"

Autour de nous, le drink de fin d'année bat son plein, rythmé par des départs et des arrivées et des "plops" de bouteilles qu'on ouvre gaiement. L'occasion, pour Isabella Lenarduzzi, de conclure sur le fait qu'à partir du moment où les jobs sont occupés par des femmes, la rémunération et le prestige diminuent automatiquement, là où, lorsqu'il s'agit des hommes, c'est l'inverse qui se produit. Elle rappelle l'exemple de l'informatique qui, au départ, était un job de femmes, mais qui, avec l'avènement du PC puis du gaming, est devenu quasiment exclusivement masculin. "Une sorte de grand remplacement d'un sexe par un autre", relève-t-elle enfin.

Le "grand remplacement", une théorie qui agite surtout certains milieux français, aussi fumeuse que celle qui se propage depuis une semaine dans l'hexagone suivant laquelle Brigitte Macron, la première dame, s'appellerait en réalité Jean-Michel et serait transsexuelle. Isabella ne l'avait pas entendu encore celle-là, explique-t-elle amusée dans son coin de canapé. "Ce n'est jamais que la continuité de la rumeur que Macron est homo. C'est typique des sociétés patriarcales, où personne ne peut concevoir qu'un homme jeune, beau et intelligent puisse être amoureux d'une femme de 20 ans plus âgée que lui. Fatalement 'ce n'est pas naturel', 'forcément il est homo', parce que les homos, c'est comme les femmes, ils sont situés très bas dans le classement viril des hommes entre eux."

L'Apéro touche à sa fin. L'occasion, pour toutes, de se souhaiter déjà une bonne année, "meilleure", "sans covid" mais "avec plus de visibilité des femmes et d'égalité".

Que buvez-vous?

L'ECHO

31.12.2021



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 61CEC81377

JUMP

Promoting gender equality, advocating for women

Apéro préféré: un Spritz. J'adore les bars des grands hôtels, le "Thon" rue Belliard ou le Steigenberger.

À table: du vin blanc pour commencer, puis du rouge.

Dernière cuite: Jamais. Mon père m'a toujours appris la maîtrise de moi-même.

À qui payer un verre: à Barak Obama, la quintessence de la masculinité. Il est beau, intelligent, amoureux de sa femme, il veut changer le monde, il parle avec empathie et autorité. Pour moi, ce n'est pas un guerrier, mais un chevalier.

La fondatrice de Jump en 5 dates

1980: à 16 ans, je me rends compte de l'impact de mes engagements, à l'école, contre le racisme ou les droits pour tous.

1986: je lance ma 1ère activité entrepreneuriale, le magazine de l'étudiant avec Eric Everard, et ensuite le salon de l'étudiant.

1994: la vente de ces entreprises m'apporte l'autonomie financière et la liberté pour partir vivre en Italie.

2000: je m'échappe d'un mariage toxique en revenant en Belgique. Je repars à zéro.

2005: je lance Jump. Je voulais depuis longtemps œuvrer pour plus de place pour les femmes dans la société;

