



colloque international  
**Temporelles**  
2016

**Beau temps  
pour les femmes ?**

*Les politiques temporelles  
au prisme de l'égalité  
femmes / hommes*

**17-18 novembre 2016**

**Tempo**  
TERRITORIAL

**f** Synergie Wallonie  
pour l'égalité  
entre les femmes et les hommes asbl



## Tempo Territorial

Les temps et les rythmes des individus et des territoires se diversifient, éclatent ou se désynchronisent sous l'effet de l'évolution des modes de vies.

Les politiques temporelles des collectivités territoriales ont pour objectif de diagnostiquer ces phénomènes temporels, d'ouvrir des concertations sur ces « questions de temps », de mettre en place des services innovants ou des horaires adaptés afin de privilégier une meilleure articulation des temps de vies (personnelle, familiale, professionnelle, sociale,...).

Depuis sa création en 2004, Tempo Territorial, réseau national des acteurs des démarches temporelles, réunit des collectivités, des associations, des organisations scientifiques, des entreprises, etc. Association à but non lucratif, elle a pour objet de favoriser l'échange, le partage, l'apprentissage, la mutualisation, la coopération, entre acteurs des démarches temporelles territoriales, de manière à :

- accompagner les acteurs des territoires dans leurs démarches temporelles, dans le contexte de transformations et d'évolutions des rythmes, des temps de la vie moderne;
- intégrer la dimension temporelle à des échelles pertinentes, dans les domaines de l'aménagement et de l'environnement, du développement économique, des transports, de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs, des services... et sensibiliser les acteurs de ces politiques territoriales publiques et privées;
- construire un lieu de capitalisation, un centre de ressources et d'innovations sur les enjeux temporels et favoriser l'échange de bonnes pratiques, en termes de sensibilisation, d'analyse méthodologique, d'organisation de la concertation, de mise en œuvre d'actions concrètes, de représentations cartographiques, de communication...
- permettre le débat public à l'échelle locale, nationale et européenne sur les pratiques temporelles entre pouvoirs publics, entreprises, habitants, salariés, usagers et leurs représentants.

Tempo Territorial organise plusieurs fois par an des séminaires et journées d'échanges, à partir des expériences locales et des travaux de groupes thématiques.

### Association Tempo Territorial

Hôtel de Rennes Métropole

Direction des coopérations métropolitaines

Bureau des temps

4, avenue Henri Fréville CS 93 111

35031 Rennes cedex

<http://tempoterritorial.fr/>

## Synergie Wallonie

Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes est une association féministe dont le but est de fédérer et relayer les initiatives et demandes des acteurs et actrices actifs et actives dans le domaine de la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes et la prise en compte des différentes dimensions de la question de genre dans les politiques publiques wallonnes. Notre féminisme inclut celles et ceux qui veulent lutter pour construire une société solidaire où femmes et hommes pourront s'épanouir sans discrimination et mener leurs vies selon leur choix et sans entraves liées à leur sexe.

L'asbl est non gouvernementale philosophiquement et politiquement pluraliste, ouverte à toute association ou personne physique poursuivant des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes.

Son but est de promouvoir la cause des femmes par des actions ou activités valorisant l'empowerment des femmes et l'égalité femmes-hommes, en particulier dans les domaines de compétences de la Région Wallonne. Cela en collaboration avec toutes les parties prenantes (société civile, associations, administrations, centres de recherche, entreprises et institutions). Son but est aussi de fédérer et relayer les initiatives et demandes des acteurs et actrices œuvrant dans le domaine de la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes et la prise en compte des différentes dimensions de la question de genre dans les politiques publiques wallonnes.

Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes travaille actuellement à se positionner en tant que promoteur des politiques temporelles, centre de ressources et d'expertise et/ou instigatrice d'un réseau d'organismes dont les activités et/ou préoccupations entretiennent des points communs avec ces thématiques (Ligue des Familles, Université des Femmes, IWEPS, Femmes Prévoyantes Socialistes, Vie Féminine, chercheur-e-s universitaires, ACRF Femmes en Milieu Rural, réseau des entreprises de coworking en Région Wallonne, Forum Belge pour la Prévention et la Sécurité Urbaine...).

Tout cela est entrepris afin de favoriser, dans le futur, les échanges d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques entre les différents acteurs politiques, économiques et de la société civile, tous concernés de près ou de loin par les questions temporelles et de genre.

### Synergie Wallonie pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes asbl

500/23, rue de Gembloux - 5002 NAMUR

Tél.: 0489.58.21.34 - 081 43 44 67

[www.synergie-wallonie.org](http://www.synergie-wallonie.org)

## ***Beau temps pour les femmes ?***

### ***Les politiques temporelles au prisme de l'égalité femmes/hommes***

*Une publication de Synergie Wallonie  
pour l'égalité entre les femmes  
et les hommes asbl,  
rédigée par Baptiste Dethier,  
chargé de projet à Synergie Wallonie,  
sous la direction de Reine Marcelis.*

*Un colloque organisé  
avec le soutien de la Wallonie et  
de la Fédération Wallonie Bruxelles*

*Editrice responsable : Reine Marcelis, 500/23 rue de Gembloux, 5002 Namur*

## SOMMAIRE

<b>JOURNEE DU 17 NOVEMBRE 2016</b> .....	<b>7</b>
Introduction : Reine Marcelis, Dominique Royoux, Dorothee Klein .....	8
<b>Panel n°1 : « Action publique »</b>	
Table ronde : Politiques publiques – Articulation des rythmes de vie – Temps contraints et temps choisis .....	14
Introduction : Rennes : un Bureau des temps qui s’attarde sur le genre .....	16
<b>Panel n°2 : « Cohésion sociale et participation locale »</b>	
Table ronde : Vivre ensemble – Espaces publics – Citoyenneté .....	26
<b>JOURNEE DU 18 NOVEMBRE 2016</b> .....	<b>39</b>
Introduction : Catherine Coutelle .....	40
<b>Panel n°3 : « Sphère professionnelle »</b>	
Table ronde : Temps de travail et qualité de vie – Rôle des entreprises – Dispositifs de conciliation .....	44
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>55</b>





**Journée du  
17 novembre  
2016**

# INTRODUCTION

## Reine MARCELIS

### Présidente de Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes asbl

Bonjour Madame la représentante de Monsieur Maxime Prévot, Vice-Président, Ministre des Travaux Publics, de la Santé, de l'Action sociale, du Patrimoine et de l'Egalité entre les femmes et les hommes.

Bonjour Mesdames et Messieurs.

Je tiens tout d'abord à vous remercier pour votre présence et pour l'intérêt que vous portez aux politiques temporelles.

Notre association a pour but général de lutter contre toutes les discriminations et les inégalités vécues par les femmes, de promouvoir la cause des femmes par des activités propres, en valorisant notamment les compétences de la Région wallonne, et de fédérer les associations wallonnes œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La question des politiques temporelles est étroitement liée à l'égalité, que ce soit entre les citoyens ou entre les sexes. En effet, comment concilier sa vie professionnelle avec un enfant en bas âge ? Comment concilier sa vie professionnelle lorsqu'on aide un proche en difficulté, car, dans la grande majorité des cas, ce sont encore les femmes qui se posent toutes ces questions ?

Les politiques temporelles constituent donc un outil essentiel pour trouver l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour permettre la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, maintenir les femmes dans l'emploi, et ce avec moins de contraintes ou de difficultés dans l'organisation personnelle.

Dans certaines villes européennes, notamment en Italie, sous l'impulsion de mouvements féministes, les politiques temporelles ont vu le jour. Elles mêlent l'échange de services gratuits, mesurés en heures, et la réorganisation de rythmes collectifs (les rythmes de l'école, des administrations, du commerce...).

Il ne s'agit pas seulement de questions de choix personnels ou de gagner du temps pour soi, un temps libéré des contraintes sociales, qu'elles soient productives

(le travail) ou reproductives (le privé et la famille). Il s'agit aussi de sortir d'une conception du temps axée sur l'impératif de rentabilité, où le temps non productif est considéré comme du temps mort. Au contraire, le temps vivant pourrait être redéfini comme des moments individuels ou collectifs, débarrassés des rapports de pouvoir, qui ouvrent sur la créativité, l'échange, le débat, et surtout sur de nouvelles pratiques sociales.

Les dernières temporelles, organisées à Lyon, ont récemment débattu de ces questions.

Selon André Görtz, à travers le pouvoir du temps, c'est le pouvoir tout court qui est en jeu. En outre, sa distribution au sein de la société est le devenir de celle-ci. Dans ce sens, libérer du temps est aussi une condition nécessaire à tout changement vers une société égalitaire, solidaire et juste.

Pour notre association, ce colloque s'intègre aussi dans un cadre plus large, dans la continuité d'une recherche-action, soutenue par la Ministre des Droits des femmes (Fédération Wallonie-Bruxelles) Isabelle SIMONIS : les politiques temporelles, un outil de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Forte de nos recherches, Synergie Wallonie ambitionne de voir ce colloque se conclure par l'émergence d'un organe d'accompagnement et de mise en place desdites politiques, dans un souci d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, comme ce fut le cas à la fin des années 80, lorsque les féministes italiennes posèrent cette demande politique.

Une construction est encore nécessaire pour travailler à un niveau communal, voire régional, inclure les différents partenaires (citoyens, domaines associatifs, pouvoirs publics, entreprises) tant au niveau du diagnostic que de la mise en œuvre, fournir des outils, et s'intégrer dans un réseau de bonnes pratiques sur les questions liées au territoire, aux rythmes et aux usages.

Toutefois, les politiques temporelles se sont déjà diffusées dans plusieurs pays européens : la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Espagne, la Finlande... Au niveau local, elles sont aussi appelées politiques des temps des villes. Elles s'envisagent comme un axe de travail transversal qui fait du cadre de vie et des services aux habitants un des moyens d'action d'une politique publique à part entière. Des bureaux, des agences, des

espaces ou des maisons du temps ont été mis sur pied à partir d'initiatives innovantes dans des domaines très diversifiés, tous liés à la qualité de vie : accueil de la petite enfance, mobilité et utilisation des transports, équipements publics, amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Les politiques temporelles ont ainsi ouvert un champ d'action nouveau, fondé sur une organisation différente des temps, qui dépasse le simple ajustement fonctionnel de l'offre et de la demande, en mettant en jeu des moyens d'organisation et d'articulation des temps privés et collectifs. Cela suppose une prise en compte des évolutions sociales et culturelles et la participation durable de l'ensemble des acteurs ayant un intérêt en jeu.

Dans ce contexte de crise économique et d'inégalités sociales, le rendement et la flexibilité sont les maîtres mots. Alors que les femmes sont encore responsables de 80 % des tâches liées à la famille et au domicile, les politiques temporelles se révèlent comme une solution gagnant-gagnant.

Ces deux journées seront consacrées aux expériences déjà en place, à leurs effets, et surtout à la possibilité de mettre sur pied de tels réseaux chez nous, en Belgique.

Avant de passer la parole à Dominique ROYOUX, Président de Tempo Territorial, je profite de l'occasion pour remercier vivement l'équipe de Synergie Wallonie, et tout particulièrement Baptiste Dethier, qui a été la cheville ouvrière de cet événement, ainsi que Marie, Princy et Auriane, pour leur collaboration et leur disponibilité.

Je remercie aussi le CPAS de Namur, qui nous accueille, et les membres de son équipe, qui ont été très collaboratifs et disponibles.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite d'enrichissantes discussions.



## Dominique ROYOUN

### Président de Tempo Territorial

Bonjour à toutes et à tous, Madame la Représentante du Vice-Président de la Wallonie, chère Reine, Présidente de Synergie Wallonie, cher Baptiste, cheville ouvrière de ce beau colloque, chers amis de Tempo Territorial, et chers amis.

Je suis ravi d'être ici. Depuis 2002, Tempo Territorial organise un colloque chaque année, et c'est la première fois que nous sortons de nos frontières. Cette démarche illustre notre volonté de diffuser nos travaux à l'échelle européenne. D'ailleurs, Synergie Wallonie et Tempo Territorial ont répondu ensemble à un appel à projets de la Commission Européenne sur la thématique suivante : « Comment le temps contribue à la progression de la citoyenneté européenne ? ».

À travers la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, les politiques temporelles retrouvent le leitmotiv qui les a fondées. Au cours de ce colloque, nous aborderons trois thèmes.

Le premier thème porte sur l'action publique. Le réflexe temporel doit intégrer le réflexe de l'égalité, dans la mesure où le rapport au temps est un marqueur fondamental des inégalités qui touchent d'abord les femmes. Les politiques publiques doivent prendre en compte la dimension de l'égalité. Elles doivent en outre être coordonnées avec les politiques publiques locales.

Le deuxième thème porte sur la cohésion sociale et la participation locale. Les politiques temporelles construisent la cohésion sociale à partir des usages repérés. Le repérage des usages est une condition au dépassement de la répartition des rôles et des pratiques suivant le sexe.

Le troisième thème, qui porte sur la sphère professionnelle, permettra d'analyser non seulement les inégalités visibles (les salaires, les promotions...), mais aussi les inégalités moins visibles, telles que la qualité de vie au travail et en dehors du travail. La prise en compte de l'ensemble des inégalités est indispensable pour obtenir l'égalité réelle.

Les politiques temporelles ont été inventées en Italie. Début des années 1990, compte tenu de la crise, les femmes ont dû revenir sur le marché du travail. Leur revendication a porté sur les facteurs d'accès au travail.

Le rapport au temps est conditionné par des facteurs qui sont éparpillés au sein des politiques publiques locales et qu'il convient de refonder à travers les politiques temporelles publiques.

Les progrès sont lents. En France, en 2015, 30 % des femmes actives travaillent à temps partiel, contre 8 % des hommes actifs. Les femmes représentent 82 % des personnes à temps partiel ; les hommes, 18 %.

L'écart salarial ne se réduit que très lentement : il est passé de 21,5 % à 19 % entre 2003 et 2013. À compétences et temps de travail égaux, les femmes perçoivent une rémunération de 10 % inférieure à celle des hommes. En outre, la rémunération des heures supplémentaires et des primes versées aux femmes est moindre que celle versée aux hommes.

Les femmes réalisent un peu moins de tâches domestiques qu'auparavant, mais les hommes n'en réalisent pas davantage. Le différentiel de temps parental est toujours du simple au double entre les hommes et les femmes.

La question de l'égalité comprend une dimension géopolitique. Nous constatons un raidissement général des sociétés, à travers la montée des populismes et le recul des libertés. En Pologne et dans le monde arabe, c'est d'abord le statut des femmes qui est attaqué, à travers la remise en cause du droit à l'avortement et le renforcement de la surveillance des femmes.

Au-delà de la montée du populisme, un mouvement culturel profond est à l'œuvre. Ce mouvement tire un trait sur les valeurs portées depuis les années 1990. Ces valeurs, telles que le multiculturalisme, les droits de l'homme, l'environnement et l'égalité des sexes, étaient liées et constitutives d'un mouvement général, mouvement remis en cause.

Le combat pour l'égalité entre les sexes est actuel et moderne.

Tempo Territorial est ravi de s'être associé à l'organisation de ce colloque, et j'espère que les politiques temporelles pourront davantage s'implanter en Belgique.

Je vous remercie et vous souhaite un bon colloque.

## Dorothee KLEIN

**Représentante de M. Maxime Prévot,  
Vice-Président de la Région Wallonne,  
Ministre des Travaux publics, de la Santé,  
de l'Action sociale, du Patrimoine et  
en charge des Droits des femmes.**

### A. INTRODUCTION

Bonjour à toutes et à tous.

Merci de votre mobilisation. Merci à Reine pour son dynamisme. Merci à Monsieur Royoux. Merci également à nos amis français qui nous feront part de leur expérience.

Je vous présente les excuses du Ministre M. Prévot. Il est déçu de ne pouvoir être parmi nous. En mars dernier, il a apprécié son rôle de chef de la délégation belge lors de la 160<sup>e</sup> Commission de la condition des femmes aux Nations Unies. Il est devenu un fervent défenseur des droits des femmes. Il a compris qu'il était important de donner l'exemple et que la question de l'égalité des sexes ne concerne pas que les femmes.

J'assiste à de nombreuses réunions de femmes, au cours desquelles un consensus apparaît souvent. Ceci étant, les femmes seront plus fortes si elles sont appuyées par des hommes pour relayer au sein de la société et des assemblées politiques les constats établis.

Le thème de ce colloque traduit une certaine évolution du combat des femmes. Le premier combat des femmes, au 19<sup>e</sup> siècle, concernait le droit à l'accès à l'instruction. Depuis quelque temps déjà, les femmes sont désormais majoritaires au sein des universités et des grandes écoles. En outre, elles réussissent mieux que les hommes. Ceci étant, nous ne parvenons pas à exercer nos compétences au niveau adapté.

En Belgique, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 8 à 20 %. Les métiers exercés par les femmes sont moins rémunérateurs que ceux exercés par les hommes. En outre, il existe toujours un plafond de verre.

Les femmes ne bénéficient du droit de vote que depuis 1948. Par ailleurs, il ne suffit pas que les femmes soient éligibles pour qu'elles soient élues.

En raison de la force des stéréotypes, des inégalités subsistent, même si les droits des femmes et les droits

des hommes sont désormais égaux. Le combat vers l'égalité est particulièrement difficile en raison du phénomène de *gender blind*. Par ailleurs, le sexisme nourrit les inégalités et les discriminations.

L'emploi du temps des femmes et l'emploi du temps des hommes sont particulièrement stéréotypés. Par semaine, le temps consacré aux tâches ménagères par les mères de jeunes enfants est de 1 heure 22 supérieur à celui consacré par les hommes ; le temps consacré aux soins des enfants y est de 1 heure 15 supérieur. Les pères de jeunes enfants consacrent au travail rémunéré 2 heures 37 de plus que les femmes.

Nous devons être créatifs ! Dans ce cadre, ce colloque prend tout son intérêt.

### B. LE PLAN GENDERMAINSTREAMING

#### 1) Elaboration du plan

La mise en œuvre de ce plan a été dictée par la dernière Conférence internationale des femmes, qui s'est déroulée à Pékin en 1995. Lors de cette assemblée, nous avons discuté de l'intégration de la dimension du genre dans les politiques. À New York, il y a quelques mois de cela, le Ministre a rappelé que la Belgique est le premier pays à s'être doté d'une loi (fédérale) de *gender-mainstreaming*, parue en 2007.

En Wallonie, les principes de Pékin ont été déclinés dans un décret voté le 11 avril 2014. Ce décret impose aux Ministres de définir leurs objectifs six mois après l'installation du Parlement. Le 26 février 2015, les Ministres se sont engagés à intégrer la dimension du genre. Le plan a ensuite été présenté au Parlement wallon le 6 mars 2015.

Au niveau fédéral, le premier plan a été mis en place en 2012. Les expériences pilotes ont toutefois montré la difficulté d'intégrer la dimension du genre dans toutes les politiques. Il a alors été demandé à chaque ministre de choisir deux politiques dans lesquelles intégrer cette dimension.

Seize politiques ont été retenues par le gouvernement wallon, après un travail collaboratif avec des associations de femmes, et constituent des objectifs stratégiques. Pour évaluer ces politiques, nous devons disposer de statistiques suivant le genre. En outre, nous devons identifier les écarts entre les hommes et les femmes, et

nous concentrer sur les différences susceptibles de créer des inégalités, en vue d'imaginer des correctifs.

L'ancienne législature, dans le cadre du « plan gender », a mis en place des quotas dans la top hiérarchie de la fonction publique fédérale. Des mesures avaient déjà été prises pour motiver les femmes à passer les examens et les soutenir. A compétences égales, la préférence était donnée aux femmes. Par ailleurs, le plan prévoyait aussi la possibilité pour les enfants de porter le nom de leur mère et celui de leur père.

Pour le plan Wallon, nous avons travaillé avec plusieurs partenaires, notamment avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), l'Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS), et le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF).

## 2) Les objectifs stratégiques

Les seize objectifs stratégiques sont les suivants :

- \* Développer des statistiques sexuées ;
- \* Lutter contre la pauvreté, en intégrant la dimension du genre ;
- \* Lutter contre la précarité des familles monoparentales ;
- \* Favoriser le maintien à domicile des personnes handicapées, malades ou âgées ;
- \* Promouvoir l'entrepreneuriat féminin ;
- \* Mener une sensibilisation dans le cadre du plan numérique (peu de femmes appartiennent aux filières qui façonnent le monde, notamment aux filières digitales) ;
- \* Créer davantage de logements de qualité et mener une politique sociale du logement ;
- \* Encourager la prise en compte de la dimension du genre au niveau local ;
- \* Améliorer la mobilité dans son ensemble ;
- \* Accroître l'accessibilité aux différents métiers du transport en commun et du transport scolaire ;
- \* Soutenir la formation des travailleurs et des travailleuses des titres-services ;
- \* Encourager la participation des femmes ou des hommes au sein des secteurs d'activité professionnelle où elles ou ils sont sous-représentés ;
- \* Intégrer la dimension du genre dans le cycle budgétaire ;
- \* Développer les crèches et les structures d'accueil des enfants ;
- \* Améliorer le statut des agricultrices.

Pour mettre en place ce plan, nous avons créé un

Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC), composé de représentants des cabinets ministériels, de l'administration, de l'IEFH et de l'IWEPS. Nous avons adopté le plan, préparé le rapport intermédiaire et organisé des formations pour les membres des cabinets et des administrations.

La première étape a consisté à développer des statistiques sexuées afin d'identifier les problématiques et d'évaluer les politiques mises en place.

## 3) Un exemple : la lutte contre la précarité des familles monoparentales

Un état des lieux des politiques menées a été réalisé afin de déterminer dans quelle mesure elles sont discriminatoires envers les familles monoparentales, sachant que les politiques familiales ont été conçues pour les familles nucléaires. Le but était également que les familles monoparentales fassent l'objet d'une attention particulière en ce qui concerne les allocations familiales. Nous souhaitons aussi faciliter l'accès aux informations, pour que ces familles fassent davantage valoir leurs droits.

En Wallonie, entre 1991 et 2013, la proportion de familles monoparentales a fortement augmenté : elle atteint quasiment 12 %. Dans 8 cas sur 10, c'est une femme qui est à la tête de la famille monoparentale. Des études qualitatives montrent que la monoparentalité entrave les femmes dans la recherche d'un emploi. Ces familles cumulent les difficultés (difficultés financières, difficultés dans la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, difficultés liées à l'accueil de la petite enfance et difficultés d'accès à l'instruction).

Ce sont surtout les femmes en couple ayant plusieurs enfants qui travaillent à temps partiel. En ce qui concerne les parents seuls avec au moins deux enfants, les chances de trouver un emploi sont plus grandes pour les hommes que pour les femmes. Le taux d'emploi est en effet de 69 % pour les hommes, contre 40 % pour les femmes.

La participation des femmes sur le marché du travail est liée non seulement au nombre d'enfants, mais aussi à l'âge des enfants. Le taux d'emploi des mères en couple est plus élevé que le taux d'emploi des mères seules.

Les femmes à la tête d'une famille monoparentale éprouvent des difficultés relatives au logement. Elles sont peu nombreuses à être prioritaires. Elles occupent en outre des logements de faible qualité.

Deux études sur la monoparentalité sont en cours, une étude sur les allocations familiales et une sur le screening juridique. La situation de monoparentalité menace les droits fondamentaux : le droit à l'emploi et le droit à la formation.

#### 4) Le « test genre »

Le décret relatif à la loi de 2014 impose la réalisation d'un « test genre » pour toute nouvelle politique ou réglementation. En cas de nouvelle réglementation, le Ministre doit se demander si la politique menée présente un risque d'inégalité. Le cas échéant, des mesures pour limiter ce risque doivent être définies.

La première question du test, à laquelle chaque Ministre doit répondre, est la suivante : « *Le projet de réglementation affecte-t-il, directement et/ou indirectement, l'égalité entre les hommes et les femmes ?* ».

Par exemple, le parcours d'intégration des migrants, qui comprend pour l'instant des cours de français et qui devrait également comprendre des cours de civisme, touche les hommes et les femmes migrants. Il pourrait indirectement concerner l'égalité entre les sexes.

La deuxième question du test est la suivante : « *Y a-t-il des différences entre la situation respective des hommes et des femmes dans la matière relative au projet de réglementation ? Si oui, ces différences sont-elles source d'inégalités ?* ».

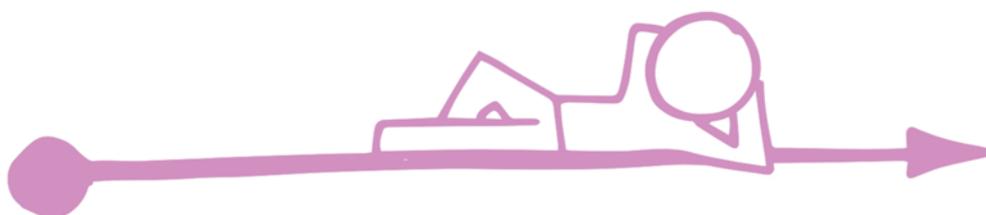
S'agissant du parcours d'intégration, nous ne disposons que de données fragmentaires. Selon les données des Conseils régionaux d'intégration, en 2016, parmi les personnes qui sont obligées de suivre le parcours, les hommes sont plus nombreux que les femmes. Néanmoins, parmi les personnes qui ne sont pas obligées de le suivre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Par ailleurs, l'année dernière, lors de la crise migratoire, ce sont surtout des hommes qui ont rejoint la Belgique. Les femmes sont en train de la rejoindre.

La troisième question du test est la suivante : « *Comment comptez-vous prévenir et/ou compenser les éventuels effets négatifs du projet de réglementation sur l'égalité entre les hommes et les femmes ?* ».

Pour le parcours obligatoire, aucune inégalité ne peut être constatée. En outre, au cours du parcours civique, les droits et les devoirs en Belgique pourront être présentés. Les personnes pourront être sensibilisées en vue de lutter contre les violences sexistes.

Ce type d'exemple nous montre les possibilités que nous possédons pour promouvoir les valeurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment celle d'égalité entre les hommes et les femmes.

Je vous remercie vivement pour votre attention.



# Panel n°1 : « Action publique »

## INTRODUCTION

**Baptiste DETHIER**

**Chargé d'études – Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes asbl**

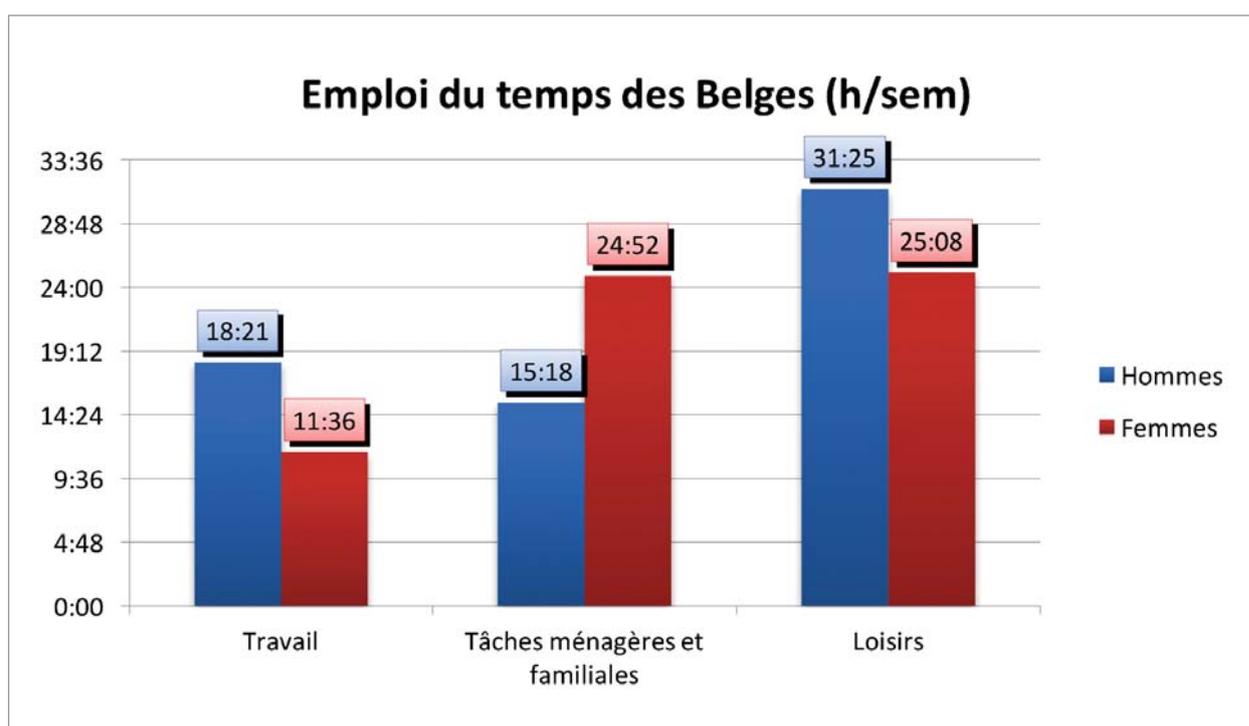
Synergie Wallonie a réalisé une étude sur les politiques temporelles en Belgique, avec le soutien de Madame la Ministre Isabelle SIMONIS. Cette étude est désormais disponible en ligne, sur notre site<sup>1</sup>.

Les enquêtes sur les emplois du temps confirment que ceux des Belges sont profondément inégalitaires suivant le genre. Pour notre pays, la dernière enquête a été publiée en 2015<sup>2</sup>. On y apprend que, en tenant compte de tous les répondant-e-s à partir de 12 ans : les hommes travaillent (de façon rémunérée) chaque semaine en moyenne 5 heures 45 de plus que les femmes ; les femmes consacrent 25 heures par semaine à la gestion des tâches domestiques, contre 15 heures pour les hommes.

Par ailleurs, au regard du travail rémunéré et de l'ensemble des tâches domestiques, les femmes apparaissent plus « productives » que les hommes. En outre, le temps de loisir des hommes est de 20 % supérieur à celui des femmes. Le surinvestissement des hommes dans la sphère professionnelle ne compense donc pas leur sous-investissement dans la sphère familiale.

En outre, l'écart entre le temps de travail rémunéré des femmes et celui des hommes se creuse dès l'entrée sur le marché du travail des femmes. Il est particulièrement marqué quand les personnes ont entre 25 et 54 ans, tout comme la disparité du temps consacré aux soins et à l'éducation des enfants. Ces statistiques démontrent la persistance du modèle traditionnel, patriarcal et sexué. Le foyer reste la sphère des femmes, tandis que le travail rémunéré reste la sphère des hommes.

Si le temps est *a priori* perçu comme un outil de mesure quantitatif, il doit aussi être pensé de manière qualitative. Si nous souhaitons améliorer la qualité de vie des individus, nous devons prendre autant en compte la subjectivité des citoyens et le bien collectif.



<sup>1</sup> – <http://synergie-wallonie.org/publications/> • <sup>2</sup> – <http://www.time-use.be/fr>

# Table ronde : Politiques publiques – Articulation des rythmes de vie – Temps contraints et temps choisis

Notre premier panel portera sur le rôle des politiques publiques au regard de ces thématiques. Les interventions alterneront entre prises de position, déclarations d'intention et argumentaires de politiques déjà en place. Comment prendre en compte les temporalités dans l'action publique ? Comment intégrer le réflexe temporel au sein des villes et des communes, au même titre que le réflexe égalitaire, dans une perspective transversale ? Comment permettre aux citoyens de mieux gérer leurs temps sociaux ? Comment rapprocher les temps contraints des femmes et ceux des hommes afin que les femmes et les hommes disposent ensuite d'un accès égal au temps choisi ?

Nous souhaitons construire non seulement un réseau de villes et de communes mettant en œuvre des politiques temporelles, mais aussi un réseau de la société civile, afin de veiller à ce que la prise en compte des temporalités dans l'action publique soit une réelle plus-value, et non une manière de creuser les inégalités.

L'objectif de ce colloque est de lancer pleinement les politiques temporelles en Belgique, ainsi que de fédérer des intervenants autour d'intérêts communs. Nous souhaitons créer des fondations solides en termes de valeurs et de projets de société.

La publication de notre rapport de recherche sera prochainement suivie par les actes de ce colloque. Nous serons également très actifs dans le futur pour mettre en lumière les expériences positives et les risques potentiels des politiques temporelles.

## COMPOSITION DE LA TABLE RONDE :

- \* **Katja KRÜGER** : adjointe à la petite enfance et aux temps de la ville à Rennes, ville dont le Bureau des temps, l'un des premiers en France, a été créé en 2002.
- \* **Françoise TYRANT** : en charge de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la Direction des Ressources Humaines à Rennes.
- \* **Sophie LAMBERT** : échevine du Logement, de l'Emploi et de l'Égalité des chances à la ville de Verviers. Elle est depuis peu porteuse du premier véritable projet de mise en œuvre des politiques temporelles en Belgique, en collaboration avec Synergie Wallonie.
- \* **Delphine CHABBERT** : secrétaire politique à la Ligue des Familles, association de soutien à la parentalité portant des revendications à destination des pouvoirs publics, formant et informant les parents
- \* **Valérie LOOTVOET** : directrice de l'Université des Femmes, organisme d'éducation permanente spécialisé dans l'enseignement et la recherche, ayant pour objectif de déconstruire les savoirs dominants basés sur un modèle patriarcal légitimant des rapports inégalitaires en termes de classes sociales et de sexes.
- \* **Cécile DE WANDELER** : responsable du centre d'études de Vie Féminine, mouvement féministe d'éducation permanente travaillant à l'émancipation individuelle et collective des femmes, et à la promotion d'une société solidaire et égalitaire.
- \* **Bernard FUSULIER** : sociologue à l'Université Catholique de Louvain et maître de recherche au FNRS, spécialisé dans la conciliation des rôles et des temps sociaux, co-directeur d'un rapport de recherche national sur l'enquête « Emploi du temps » en Belgique.
- \* **Françoise BARÉ** : journaliste, animatrice du panel.

## RENNES : UN BUREAU DES TEMPS QUI S'ATTARDE SUR LE GENRE

par Katja KRÜGER et Françoise TYRANT

La question de l'égalité a toujours existé dans la politique de la Ville de Rennes. Les 35 heures ont été mises en place en 1983 dans notre ville, alors qu'elles ont été seulement mises en œuvre en 2000 dans le reste de la France.

Edmond HERVÉ, Maire de Rennes pendant 35 ans, a très tôt porté la question des politiques temporelles et a produit un rapport parlementaire sur les temps des villes. A la suite des élections municipales de 2001, le premier bureau des temps a été créé à Rennes, en lien avec la délégation sur les temps de la ville. La première action concernait le temps de travail des agents d'entretien de la ville, sachant que les femmes représentent environ 90 % de ces agents.

Quand des femmes sont devenues cadres à la ville de Rennes, la question des temps s'est posée. Comment les femmes pouvaient-elles suivre un parcours professionnel ascendant tout en gérant leurs contraintes familiales ? Nous nous sommes ensuite intéressés aux femmes non cadres, notamment aux agents d'entretien. A l'époque, près de 100 % des agents d'entretien étaient des femmes. En outre, ces agents travaillent tôt le matin, avant l'ouverture des bureaux, et tard le soir. Elles éprouaient ainsi des difficultés en termes de garde de leurs enfants et de déplacements.

Le Maire de Rennes a proposé d'examiner la possibilité de modifier les horaires des agents d'entretien. Désormais, ceux-ci travaillent soit de 8 à 15 heures, soit de 10 à 18 heures. Tous les services précisent à quels moments le ménage peut être effectué dans les bureaux, pour favoriser la cohabitation.

La modification des horaires des personnels d'entretien est satisfaisante, tant pour nous que pour les agents. Nombre d'entre eux travaillent désormais à temps plein, et plus à temps partiel. Par ailleurs, afin de favoriser la carrière des agents, six postes ont été ouverts au concours d'agent technique. Des formations ont ainsi été proposées.

En outre, le métier d'agent d'entretien s'est masculinisé, notamment parce qu'il est désormais davantage reconnu. Nous souhaitons développer la mixité dans l'ensemble des métiers. Par ailleurs, peu d'hommes travaillent dans les crèches. Les enfants ne sont ainsi entourés que de femmes, lesquelles sont à leur service. Comment dans de telles conditions pourrions-nous changer les mentalités ? Nous devons mener un travail afin d'améliorer l'attractivité de certains postes auprès des hommes.

À chaque fois que les élus décident de mettre en œuvre une nouvelle politique publique, la question du temps du travail des agents se pose. Par exemple, depuis quelque temps, la nouvelle Maire de Rennes développe l'offre culturelle le dimanche, ce qui suppose que le personnel travaille le dimanche. Les femmes représentent 70 % de l'effectif de la Ville de Rennes. Des primes sont versées en cas de travail le dimanche, mais elles ne permettent pas de compenser les frais de garde.

Les ressources humaines examinent ainsi la manière de gérer les horaires atypiques. L'année dernière, en lien avec le Bureau des Temps, nous avons réalisé une enquête auprès des agents : il apparaît que les horaires de 30 à 40 % des agents sont atypiques. Nous essayons ainsi de développer le télétravail et de compenser les coûts liés au travail le dimanche.

Notre collectivité compte 4 500 employés. Elle se doit d'être exemplaire dans la gestion des temps. Par ailleurs, le Bureau des Temps, qui était rattaché à la Ville de Rennes, a été mutualisé au niveau de Rennes Métropole, qui compte 43 villes et 450 000 habitants.

Au début, le Bureau des Temps travaillait surtout sur la question du temps dans les villes. Son champ d'action s'est ensuite élargi, dans la mesure où la question du temps est transversale. En décembre, par exemple, un événement sera organisé autour des questions du temps et de l'aménagement de l'espace urbain, en vue d'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes. Notre ancien Maire, Edmond HERVÉ, considère que « le temps est un révélateur d'inégalités » : de ce fait, le temps est aussi un levier de lutte contre les inégalités.

Nous avons également mené un travail afin que des concerts soient proposés à l'heure du déjeuner. En outre, l'Orchestre Symphonique de Bretagne et l'Opéra

proposent désormais des concerts à 18 heures, avec des tarifs préférentiels. Les femmes ont dès lors plus de facilités à participer à ces concerts, durant lesquels des garderies sont proposées.

Nous avons en outre mené un travail avec une association, *Parent bouge*. Cette association propose plusieurs crèches ouvertes en horaires décalés, ainsi qu'un dispositif de garde d'enfants à domicile pour les personnes qui travaillent à des horaires atypiques. De plus, la Ville s'est dotée d'un guichet unique pour l'inscription des enfants dans les crèches, afin de faciliter l'accès aux services publics.

Au service des ressources humaines, nous avons rédigé un guide afin que les femmes qui ont des enfants puissent déterminer si elles doivent réduire, interrompre ou modifier leur activité professionnelle. Notre objectif est de permettre aux personnes de mieux concilier les différents temps.

Lors de la mise en place du Bureau des Temps, nous avons dû nous battre pour que ce Bureau existe. Ce Bureau est désormais bien identifié.

## LES POLITIQUES TEMPORELLES À VERVIERS : UNE PREMIÈRE APPROCHE BELGE

– **Françoise BARÉ** : Sophie LAMBERT, après avoir entendu les deux premières intervenantes rennaises ayant exposé une série d'actions menées dans le cadre de politiques temporelles, pour quelle raison souhaitez-vous mettre en place ces politiques, voire un Bureau des Temps à Verviers ?

– **Sophie LAMBERT** : La première raison, c'est avant tout parce que ça me semble nécessaire. Il est évident que les temps ont une influence transversale sur plusieurs problématiques (emploi, mobilité, accueil de l'enfance...). Nous sommes ainsi attentifs aux pistes d'amélioration de l'égalité temporelle dans notre ville, et les exemples français sont évidemment inspirants pour nous.

Notre première action devrait être la mise en place d'un guichet unique pour l'accueil de la petite enfance, accessible au départ du site internet de la ville, ce qui

permettra de limiter les déplacements. On y trouverait toutes les informations nécessaires, la possibilité d'inscrire son enfant, voir si des places sont disponibles au moment désiré, etc.

Notre seconde action devrait concerner la gestion du personnel. Je suis favorable au développement du télétravail, ce que nous devons réaliser en collaboration avec les organisations syndicales, pour toutes les fonctions qui s'y prêtent – car toutes ne s'y prêtent malheureusement pas.

Nous devrions aussi mener une campagne de sensibilisation sur l'égalité entre les hommes et les femmes, avec des messages clairs pour lutter contre les stéréotypes. En effet, les hommes doivent davantage soutenir cette égalité, aux côtés des femmes.

En outre, en lien avec le monde associatif, nous examinerons la possibilité de proposer des activités culturelles, artistiques et sportives à des horaires décalés. Cela pourrait permettre aux femmes d'accéder et s'impliquer davantage dans une vie de loisirs. Il y a la pause méridienne mais d'autres moments peuvent être investigués dans cette optique.

Enfin, pour terminer dans ces premières pistes envisagées, nous souhaitons également mener une réflexion afin que des réunions de travail ne soient plus organisées le soir. En tant que responsables politiques, nous devons aussi montrer l'exemple et mener les démarches vers nos collègues pour aller dans ce sens, et travailler pour éviter aux femmes cette culpabilisation d'avoir à choisir entre assister à une réunion et rentrer préparer le repas pour sa famille.

Les politiques temporelles, j'y crois et je pense que nous allons construire une bonne base de travail, notamment avec l'équipe de Synergie Wallonie.

– **Françoise BARÉ** : Vous vous rendez certainement compte que cela ne va pas être simple. C'est une bonne idée de faire les concerts le midi, mais les femmes qui travaillent en profitent plus souvent pour faire les courses, plutôt que de penser à une activité culturelle. D'autre part, la politique est-elle en mesure d'influencer les comportements, afin que les femmes ne soient plus considérées comme les responsables de la gestion du foyer ? Les politiques temporelles ne risquent-elles pas de devenir un gadget politique, peu soutenu ?

– **Sophie LAMBERT** : Ce n'est et ne sera pas simple mais, selon moi, les politiques temporelles doivent devenir une priorité à notre niveau. C'est un choix politique auquel nous voulons réfléchir très sérieusement : nous n'y sommes pas encore car cette façon de penser est relativement nouvelle pour nous mais je suis motivée à ce que la gestion des temps soient mieux pris en compte que par le passé.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir davantage contrôler leurs temps. D'un côté, on peut réfléchir à son organisation personnelle, à sa manière de gérer les temps pour pouvoir l'optimiser, le rendre meilleur par rapport à ses objectifs de qualité de vie. D'un autre côté, des actions de sensibilisation doivent être menées pour combattre les comportements trop genrés. C'est difficile, mais le cas des pays nordiques où la conception du rôle de la femme a très positivement évolué nous montre que des résultats peuvent être obtenus, et cela passe notamment par le politique.

Verviers est dirigé par une femme bourgmestre (Maire), sensible à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. J'ai déjà pu obtenir l'autorisation de prendre part à un projet européen, déposé notamment en collaboration avec Tempo Territorial. Toutefois, mener des actions nécessite des budgets, et je vais m'atteler à défendre mes projets lors des prochaines négociations budgétaires, afin de les mener à bien.

## LES INDIVIDUS, SURTOUT LES PARENTS, MANQUENT CRUELLEMENT DE TEMPS

– **Françoise BARÉ** : Delphine CHABBERT, quelle est votre réaction quant aux propositions formulées par la ville de Verviers, mais aussi aux actions menées à Rennes et ailleurs ?

– **Delphine CHABBERT** : Comme j'appartiens à la Ligue des Familles, je précise que mon approche est parentale. Toutes les femmes ne sont pas des mères, et les mères sont aussi des femmes. Je représente un organisme de soutien à la parentalité, qui concerne autant les femmes que les hommes.

Je félicite Synergie Wallonie et son équipe pour continuer à insister sur cette problématique car les enjeux sont importants. Néanmoins, j'assiste depuis quinze ans à des colloques ayant pour thématique la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. De plus, de très nombreuses études sociologiques de grande qualité ont été réalisées sur la conciliation des temps. Et maintenant ? Désormais, des mesures doivent être prises car la situation ne fait que s'aggraver.

La Ligue des Familles a réalisé un baromètre l'année dernière sur la situation des parents<sup>3</sup>. La question du manque du temps est une problématique parentale et sociale. Six parents sur dix souhaiteraient être davantage présents auprès de leurs enfants ; huit sur dix éprouvent des difficultés d'organisation quotidiennes ; huit sur dix indiquent être fatigués ; un parent sur deux déclare être stressé ; enfin, un parent sur trois pense présenter un risque du burnout parental.

La question du temps constitue un enjeu de santé publique. La société engendre des risques de burnout professionnel et de burnout parental. Elle engendre également des risques pour les enfants. Le budget dédié aux problèmes de santé mentale a explosé, et cette hausse est en partie liée à la question du temps.

3 – La version 2016 du « Baromètre des parents » de la Ligue des Familles est disponible sur : <https://www.laligue.be/Files/media/488000/488559/fre/barometre-2016-vdef.pdf>.

Des politiques articulées doivent être mises en place : la question du temps est parentale et transversale. Elle est de plus en plus prégnante en raison de l'augmentation des familles monoparentales et de l'accroissement de la mobilité dans les parcours de vie.

Une bonne politique de conciliation suppose l'accessibilité des services collectifs. Le nombre de crèches doit être augmenté : on le dit depuis très longtemps, il faut réinvestir dans la petite enfance. En outre, les démarches doivent être simplifiées. L'ONE s'est d'ailleurs engagé à centraliser les inscriptions en crèche à compter de 2017.

Les temps sont en grande partie gérés par la Sécurité Sociale. C'est en effet cette dernière qui fixe le temps de la vieillesse, le temps du repos, le temps de la retraite... En Belgique, la durée du congé maternité est de 15 semaines. La durée du congé parental est de quatre mois, mais le montant de l'indemnisation n'est que de 700 euros par mois.

Une politique familiale qui intègre un objectif d'égalité entre les hommes et les femmes doit à la fois soutenir les femmes dans la vie professionnelle et impliquer davantage les hommes dans la vie familiale. Nous considérons que la prise du congé de paternité, qui dure 10 jours, devrait être obligatoire, afin que les mentalités. Par ailleurs, les jeunes pères souhaitent prendre leur congé paternité. Selon une enquête, 10 % des pères sont encore réfractaires. Ceci étant, si le congé paternité devient obligatoire, dans deux générations, la prise du congé paternité sera considérée comme tout à fait normale.

En Belgique, les écoles primaires ferment entre 15 heures 15 et 15 heures 30. Comment concilier ces horaires quand on a une activité professionnelle à temps plein ? C'est presque inconcevable. En outre, la politique d'accueil extrascolaire est très peu développée. Les rythmes scolaires doivent être réformés – et au vu des derniers débats sur le sujet, ça ne va pas être simple.

Bien entendu, le travail exerce également une pression temporelle. Certaines féministes s'opposent à la baisse du temps de travail. Le travail à temps partiel est un piège à l'égalité. Il creuse les inégalités, dans la mesure où il implique des droits partiels. Par ailleurs, il ne permet pas nécessairement une baisse de la pression temporelle. Cependant, il est tout à fait possible d'envisager une politique de réduction du temps de travail qui intègre un

objectif d'égalité entre les hommes et les femmes. Une politique de GRH doit également être menée en faveur de la flexibilité des horaires, mais cette flexibilité doit être choisie par les travailleurs et les travailleuses, et non imposée. Un projet annoncé en Belgique est la mise en œuvre d'une annualisation du temps de travail : cela aurait une incidence catastrophique sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Des actions politiques doivent être menées, de manière coordonnée, sur la sécurité sociale, l'organisation du temps de travail et l'accès aux services publics.

– **Françoise BARÉ** : Les politiques temporelles constituent-elles un outil transversal ?

– **Delphine CHABBERT** : Oui, absolument. Les politiques temporelles doivent concilier l'offre de services collectifs et la réduction du temps de travail individuelle et collective. On a les moyens, aujourd'hui, de faire baisser cette pression temporelle mais c'est un choix politique qui n'est pas encore opéré.

– **Françoise BARÉ** : Dans l'étude que vous citez, vous signalez que le burnout parental concerne majoritairement les femmes diplômées à temps partiel. C'est aussi une preuve que le temps partiel peut être un piège.

– **Delphine CHABBERT** : En effet. Nous devons poursuivre un objectif de justice sociale lors de la mise en œuvre des politiques temporelles. À défaut, les inégalités, notamment les inégalités entre les femmes, seront renforcées. C'est une vigilance importante pour que les politiques temporelles soient mises en place correctement et ne se révèlent pas contre-productives.

– **Françoise BARÉ** : Pour revenir à la proposition de Verviers, la mise en place d'un guichet unique sur internet ne créerait-elle pas de nouvelles inégalités, si l'on pense à la fracture numérique ?

– **Sophie LAMBERT** : Nous y songeons, c'est certain. Le guichet unique serait un dispositif complémentaire aux dispositifs « physiques » actuels. Par ailleurs, c'est une action qui reste locale : des mesures législatives, au niveau wallon ou européen, doivent également être prises pour favoriser l'égalité temporelle.

## DES RÉALITÉS QUOTIDIENNES PRÉCAIRES OÙ LE TEMPS EST HORS CONTRÔLE

– **Françoise BARÉ** : Cécile DEWANDELER, quelle est la position de votre association, Vie Féminine ?

– **Cécile De WANDELER** : La Ville de Rennes a commencé ses actions sur les temps par les agents d'entretien. Il est pertinent de prendre comme point de départ les problématiques rencontrées par certaines catégories socioprofessionnelles, pour reconstruire une société plus égalitaire. Je suis heureuse que l'on s'intéresse à toutes les femmes, dont les femmes cadres, mais nous restons particulièrement vigilants aux femmes de milieux populaires, dans la mesure où elles cumulent les difficultés.

Les actions locales, surtout quand elles mettent en avant la participation des citoyen-ne-s, sont prometteuses, et l'employeur public doit jouer un rôle exemplaire. Ceci étant, des actions devraient aussi être menées par les entreprises privées, même si je crains qu'elles soient peu représentées au sein de ce colloque. Très souvent, comme l'expliquait Delphine CHABBERT, des initiatives vont à l'encontre de perspectives sociales et égalitaires, comme la proposition d'annualisation du temps de travail. Ce sont des problèmes structurels qui, malheureusement, masquent les bienfaits de certaines politiques locales.

– **Françoise BARÉ** : Dans le secteur privé, les conditions de travail sont souvent plus difficiles, ou du moins les personnes qui y travaillent n'ont parfois pas d'espace de concertation. Si l'on prend par exemple des caissières de supermarché, des employé-e-s de magasins franchisés, etc. : c'est le privé qui doit changer ?

– **Cécile De WANDELER** : Je ne serai pas si radicale : les deux secteurs ont toute leur importance. Des différences structurelles existent mais l'exemple de Rennes montre la nécessité de prendre les problèmes à bras-le-corps dans le secteur public. On a pu entendre que cette ville, avec l'adoption des 35 heures dès les années 1980, a été en avance sur un mouvement de société plus global.

– **Katja KRÜGER** : En effet, la Ville de Rennes a servi d'exemple pour le secteur privé, entre autres pour l'organisation du travail des agents d'entretien : la fédération des entreprises de nettoyage a inscrit dans ses contrats une clause sociale relative au temps de travail des agents, et plus d'une centaine d'entreprises se sont inspirées de cette clause.

– **Cécile De WANDELER** : Cela répond bien à la question : le secteur public est concerné également et possède un devoir d'exemplarité.

Pour revenir aux politiques temporelles proprement dites, nous n'avons pas d'actions formellement identifiées comme telles mais nous travaillons toutefois sur la question des temps. Nos revendications politiques sont d'ailleurs connues, et notamment partagées par la Ligue des Familles : l'amélioration des congés existants, une réflexion sur la norme de travail à temps plein, la problématique du temps partiel pour les femmes et ses implications en termes de pension, en cas de divorce, etc.

La racine de ces problèmes est culturelle, et un travail doit être réalisé afin de changer les mentalités des hommes, mais aussi celles des femmes. Les femmes doivent se réapproprier la question du temps personnel. Souvent, les femmes qui ne travaillent pas ne disposent que peu de temps, car elles répondent à des attentes de la société. Il n'est pas étonnant que ce soient les femmes à temps partiel qualifiées qui souffrent d'un burnout parental, dans la mesure où elles doivent répondre à la fois aux injonctions professionnelles et aux injonctions familiales.

Certains discours sont très culpabilisants pour les femmes. En effet, d'aucuns considèrent que les femmes peuvent tout à fait prendre du temps pour elles et déléguer des tâches. La vision d'une gestion du temps en termes simplement « managériaux » est simpliste. Nous avons organisé un événement de trois jours sur cette thématique. Nous avons constaté l'existence d'un malaise à ce sujet. Des changements structurels et des changements de mentalité sont nécessaires. Chacun doit pouvoir disposer d'un temps pour soi, pour s'épanouir, pour rêver, pour dialoguer, pour créer...

Du temps pour s'engager, aussi : pendant longtemps, nous avons revendiqué la mise en place d'un congé « citoyenneté », d'une dizaine de jours par an. Mais le contexte actuel se prête mal à ce qu'une telle demande

soit entendue, et pourtant les gens s'engagent déjà beaucoup dans la société, malgré tout cela.

– **Françoise BARÉ** : Les femmes évoquent souvent la notion de sacrifice quand elles gèrent leur temps, ce que les hommes diront moins. Elles doivent en effet accepter des sacrifices pour réaliser une activité donnée.

– **Cécile De WANDELER** : Les économistes considèrent que le salaire est déterminé en fonction du point d'équilibre entre le temps de travail et le temps de loisir. Néanmoins, ce principe ne s'applique pas pour les femmes. Il convient de prendre également en compte le temps consacré aux soins aux autres.

Les questions de l'égalité, des politiques temporelles et du soin sont transversales. Elles concernent en effet la sphère privée, la sphère publique et la sphère professionnelle. Ces trois notions devraient se rejoindre, mais il me semble de plus en plus difficile d'organiser de réelles concertations avec l'ensemble des parties prenantes.

Pour terminer, je souhaiterais faire part d'un constat que nous jugeons important également : le modèle de certaines femmes se rapproche de celui des hommes, mais les femmes concernées délèguent certaines tâches à d'autres femmes, lesquelles sont précarisées. Par exemple, des femmes sans papier vendent leur force de travail, notamment dans les secteurs du soin. Il s'agit là d'une forme d'esclavage moderne, dont nous sommes tous complices. En outre, des personnes vulnérables, notamment des personnes âgées ou des personnes malades, sont prises en charge par des personnes également vulnérables.

Je précise que notre mouvement propose des services d'accueil de l'enfance à domicile, notamment des services de garde d'enfants malades et des services d'accueil aux horaires atypiques. Cependant, si nous souhaitons répondre aux besoins bien réels des femmes, nous considérons qu'une limite doit être fixée à la flexibilité offerte par les services.

## DE LA TRANSITION VERS UNE SOCIÉTÉ SALARIALE MULTIACTIVE

– **Françoise BARÉ** : Nous cédon à présent la parole à Bernard FUSULIER, qui va nous proposer son regard de sociologue sur ces débats.

– **Bernard FUSULIER** : Ce débat a montré l'importance de mener des actions locales. Néanmoins, les actions sociales s'inscrivent dans un cadre, qu'elles ne modifient pas, et un problème structurel ou sociétal se pose.

Certains des termes utilisés sont ambivalents. Le terme « travail » est associé à l'emploi. Toutefois, les tâches ménagères sont aussi du travail. Cette ambiguïté est fondamentale. Nous restons attachés à la vision de la société salariale, laquelle a réduit le « travail » à une seule activité, à savoir l'activité professionnelle rémunérée.

La société salariale s'est structurée autour de l'emploi. Pour les économistes, l'investissement dans les soins ou dans la citoyenneté n'est pas considéré comme du travail. Pourtant, il est socialement utile, il produit du bien commun. Pour quelle raison notre société ne reconnaît-elle pas ce type d'activités ? Nous devons passer d'une société salariale monoactive à une société salariale multiactive.

Le terme de « congé » a également été utilisé. Toutefois, à travers l'utilisation de ce terme, nous nous inscrivons dans le paradigme du travail rémunéré. Nous considérons en effet que nous sommes en congé de la seule activité reconnue dans notre société. Nous devons donc modifier notre terminologie afin de changer la société.

La société salariale s'est articulée autour d'une seule activité pour l'intégration socio-économique. Elle considère en outre que la conciliation entre le travail et la famille repose sur le ménage, à travers une division sexuelle du travail productif et du travail reproductif.

Compte tenu de la féminisation du marché du travail, la conciliation est désormais pensée à un niveau individuel. En outre, la nécessité d'une conciliation suppose l'existence de tensions. Notre société ne s'est pas constituée autour de cette nécessaire conciliation. Des correctifs ont été mis en place pour que le système

tienne, mais nous constatons des failles, lesquelles se traduisent par l'apparition de maladies de longue durée, de cas de burnout et de mal-être, et ce aussi bien chez les hommes que les femmes.

Les mesures telles que la mise en place d'un guichet unique de la petite enfance, comme proposée par Sophie LAMBERT, sont importantes, dans la mesure où elles améliorent le bien-être. Néanmoins, ces mesures sont des correctifs qui ne transforment pas la société.

Comment transformer la société actuelle en une société salariale multiactive permettant à chacun de construire son parcours de vie ? Dans cette perspective, le crédit-temps est un dispositif novateur : à travers ce dispositif, la société octroie la prise d'un temps pour des convenances personnelles. Ce dispositif est toutefois actuellement attaqué, dans la mesure où il est considéré comme un coût.

Une valeur doit être donnée aux autres activités que l'emploi. Des dispositifs doivent être mis en place pour fluidifier les parcours de vie. Renforcer le crédit-temps permettrait de mieux répartir l'emploi, de soulager la Sécurité Sociale, à travers une baisse du nombre de maladies de longue durée, et d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

– **Françoise BARÉ** : Le crédit-temps constitue un droit. Cependant, dans la fonction publique, les personnes qui prennent un crédit-temps ne sont pas remplacées. Son utilisation est ainsi mal perçue. Or, la prise d'un crédit-temps permettrait aux femmes de s'engager davantage dans la société. Ceci étant, de nombreuses femmes renoncent à prendre un tel crédit, alors que les hommes n'ont pas forcément besoin d'un crédit temps pour s'engager dans la société.

– **Bernard FUSULIER** : Si le congé parental devenait obligatoire, aucune négociation avec le milieu professionnel ne serait nécessaire. De nombreux pères seraient ainsi soulagés. En outre, le congé parental serait sans doute naturalisé.

Il ne s'agit pas de faire de la révolution. La transformation de la société et le changement de mentalités passeront par la mise en œuvre d'actions incrémentales et progressives. Les mentalités se changent très difficilement : on parlait des pays scandinaves, les évolutions sont intéressantes mais la division sexuée du travail y reste

importante. Nous ne devons pas nous regarder dans le rétroviseur mais de fixer un objectif et définir la manière de l'atteindre. Nous devons définir des utopies réalistes.

## QUESTIONS DU PUBLIC ET DÉBATS AVEC LA SALLE

– **Intervention du public : Rébecca CARDELLI (IWEPS – Institut Wallon pour l'Évaluation, la Prospective et la Statistique)** : Monsieur FUSULIER, dans quelle mesure la valorisation du travail non salarié permettrait-elle de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes ? La baisse des inégalités par ce biais suppose que les femmes souhaitent que les activités non rémunérées soient reconnues et qu'elles souhaitent y consacrer du temps. Or, actuellement, de nombreuses femmes sont obligées de travailler dans le domaine du *care* et contraintes de prendre en charge les tâches domestiques.

– **Bernard FUSULIER** : Si nous menons des politiques publiques en vue de reconnaître la pluriactivité, nous devons veiller à ce que les mesures prises ne soient pas un piège pour les femmes. La valeur famille est très importante. En outre, les enquêtes montrent que les pères souhaitent être davantage présents dans le *care*, ce qui est un bon signe.

Les statistiques sexuées ne posent pas la question du genre. Les valeurs présentées comme féminines sont des valeurs humanistes. Il en est ainsi des valeurs liées au *care*. Des actions culturelles et politiques doivent être menées afin que les attributs ne soient ni hiérarchisés ni sexués. Comment ajuster au mieux les politiques ?

Si nous considérons qu'il n'est pas possible de dépasser la domination masculine sans faire la révolution, nous serons face à un dilemme. Nous pouvons toutefois considérer que la condition de la femme et la manière dont l'homme se pense ont beaucoup évolué depuis les années 1930. Le temps de travail domestique des hommes augmente, tandis que celui des femmes diminue, même si l'écart entre les sexes reste trop important. En outre, le temps consacré aux soins des enfants par les hommes a augmenté.

Des transformations sont en cours. Nous devons appréhender ces transformations, en vue de mettre en cohérence les politiques actuelles et de développer de

nouvelles politiques, tout en étant attentifs à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la question de la multiactivité.

En outre, accorder une valeur aux activités hors travail permettrait aussi d'attirer les hommes. Il serait difficile d'indiquer que les activités hors travail n'ont aucune valeur et de demander aux hommes de s'investir dans ces activités.

- **Françoise BARÉ** : En outre, le féminisme est dévalorisé, « réduit » à une image négative d'opposition aux hommes. N'est-ce pas plus difficile de changer les mentalités ? Toutes les femmes pensent-elles encore que le combat féministe est nécessaire ?

- **Cécile De WANDELER** : Tout d'abord, il existe plusieurs féminismes. Par ailleurs, la critique du féminisme au singulier est révélatrice : s'il est critiqué, c'est que le combat féministe reste subversif et dérange les personnes qui ne souhaitent pas que la société évolue.

Notre mouvement a beaucoup réfléchi sur le mythe de l'égalité déjà présente (l'égalité des droits) et sur l'adhésion au combat féministe. Ces questions sont complexes et différents types de clivages jouent un rôle d'aimant ou de repoussoir au combat féministe.

Nous arrivons au bout d'un modèle de société. Les femmes se positionnent différemment. Certaines sont favorables à l'allocation universelle ; d'autres, aux RTT, d'autres encore à la reconnaissance du travail d'aidant proche... La mise en place d'un autre modèle de société est un combat – mais peut-être le terme n'est-il pas tout à fait approprié – féministe. Cependant, il ne concerne pas que les femmes, contrairement à ce que l'on pense trop souvent, mais l'ensemble de la société.

- **Bernard FUSULIER** : Deux petits commentaires. Premièrement, la question du genre est relationnelle. Elle concerne toujours les hommes autant que les femmes.

Deuxièmement, en France, un débat important a eu lieu sur l'introduction de cours sur le genre. Il est fondamental d'introduire ce type de cours dans l'enseignement, afin que chacun puisse comprendre comment se sont construits les rôles sociaux. Des cours de citoyenneté sont en train d'être mis en place au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles : mais quelle place sera accordée à la question du genre ?

- **Delphine CHABBERT** : Les deux parents devraient être pourvoyeurs d'argent et de soins. Nous devons ainsi favoriser les dispositifs qui permettent d'impliquer davantage les hommes dans la vie familiale et de soutenir les femmes dans leur implication dans le monde du travail.

Nous devons aussi nous interroger sur le modèle de société que nous défendons. D'aucuns considèrent que les crèches devraient être ouvertes 24 heures sur 24, pour répondre aux besoins des parents. Cependant, s'agit-il des besoins des parents ou s'agit-il des besoins du marché ?

Mon organisme n'est pas favorable à l'ouverture de crèches 24 heures sur 24, même s'il existe déjà de telles crèches, notamment pour les parents qui travaillent en milieu hospitalier. Les repères temporels se brouillent. Jusqu'à quel point devons-nous répondre à la demande d'ouverture des services publics ? Quels marqueurs temporels devons-nous fixer pour donner un sens à la société ?

Nous avons davantage besoin de temps communs, de passer plus de temps ensemble. Les parents et les enfants, les hommes et les femmes : c'est une question de cohésion sociale, d'inclusion sociale, la question du temps est essentielle pour le bien-être des individus comme pour les questions de relations intergénérationnelles, voire de radicalisme.

- **Katja KRÜGER** : Tant que je serai adjointe à la petite enfance à la Ville de Rennes, aucune crèche n'ouvrira 24 heures sur 24.

En Allemagne, une Ville a travaillé avec les hôpitaux afin d'éviter que les parents de jeunes enfants travaillent le soir et la nuit. Par ailleurs, la Ville de Rennes a lancé la « saison des dimanches » : une offre culturelle gratuite est proposée tous les dimanches). Se pose donc la question du travail le dimanche, d'autant plus qu'un mouvement de grève a eu lieu quand nous avons décidé d'ouvrir les bibliothèques le dimanche.

- **Françoise TYRANT** : La question de la compensation financière du travail le dimanche se pose toujours, c'est normal. Il convient de réfléchir en amont sur le coût d'une politique publique, notamment sur ce point.

- **Katja KRÜGER** : Si notre rémunération était suffisante, de nombreuses problématiques disparaîtraient. En France, si les femmes étaient aussi bien payées que les hommes, la Sécurité Sociale ne serait pas déficitaire.

En outre, les mères travaillent plus souvent à temps partiel que les pères, dans la mesure où elles sont moins bien rémunérées.

– **Intervention du public : Benoît GUINAMARD (Conseil Régional des Hauts de France)** : En tant que membre de Tempo Territorial, je souhaite partager une expérience menée, depuis quelques années dans notre région, sur la caractérisation du développement.

Des efforts sont encore nécessaires pour que chacun prenne conscience des inégalités, et la manière dont nous utilisons les données est déterminante. Nous avons travaillé sur les indicateurs complémentaires au Produit Intérieur Brut, en vue de pouvoir comparer les régions et de caractériser les disparités sociales et territoriales au sein d'une région ou au sein d'une commune.

Au cours des dernières années, nous avons pu avancer à ce sujet, grâce à l'agenda régional 21, à l'élaboration d'une stratégie régionale d'aménagement et à la définition d'un plan régional sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Un panel de citoyens, composé de 15 à 20 personnes, a fait état de ses perceptions relatives aux critères pris en compte dans les indicateurs alternatifs de développement, tels que les inégalités entre les femmes et les hommes, l'empreinte écologique, la participation des femmes à la vie locale... Il a ensuite été envisagé de construire un forum hybride permanent, réunissant plusieurs dizaines voire centaines de personnes.

Le fait de travailler sur les temps intéresse les autres services, et c'est comme cela que des collègues m'ont sollicité pour réfléchir à la manière de caractériser les inégalités relatives au genre, aux transports, aux soins, à la culture... Il s'agit de développer progressivement un réflexe, à tous les échelons de pouvoir, et ainsi développer des outils plus pertinents.

– **Sophie LAMBERT** : Je voudrais également souligner l'importance du terme de « réflexe », qui décrit bien ma vision. À Verviers, dans notre Déclaration de Politique Communale (DPC) – texte d'orientation politique publié en début de législature –, nous avons veillé à ce que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes apparaisse de manière transversale. Ce doit être un réflexe car cela vaut pour la petite enfance comme pour les travaux publics, l'urbanisme ou l'accès à l'emploi. Cela

devrait se retrouver dans toutes les DPC. Chaque échevin doit ainsi prendre en compte cette question de lui-même, et je dois dire que le réflexe commence à bien s'ancrer.

– **Intervention du public : Marie GILOW** : Doctorante à l'Université Libre de Bruxelles, je travaille sur la mobilité des mères qui travaillent et je recueille beaucoup de témoignages. Dans le secteur du nettoyage se pose la problématique des horaires coupés et des horaires décalés. Une mère, qui travaille de 6 à 13 heures 30, doit réveiller son enfant tous les jours à 4 heures 30. En outre, comme son logement est trop éloigné des transports en commun, elle doit loger chez sa mère en semaine. Son chef refuse de modifier ses horaires.

Le système de transports en commun n'est pas assez développé, et les logements sont trop onéreux. Certes, il faut des utopies réalistes mais n'oublions pas qu'une grande partie des décisions qui ont une incidence sur notre vie sont prises par des entreprises qui utilisent la main d'œuvre dans un objectif de rentabilité. Les personnes les plus précaires ne sont pas en position de négocier les horaires et sont soumises à une logique de rentabilité.

– **Katja KRÜGER** : De notre côté, le Bureau des Temps de la Ville de Rennes participe aux réflexions sur l'aménagement du territoire, l'urbanisation, la proximité entre les lieux de travail et les lieux d'habitation, en vue de mener une politique volontariste en matière de logements sociaux.

De plus, nous devons faire en sorte que chacun puisse bénéficier d'une certaine liberté dans l'usage des transports en commun. Néanmoins, devons-nous élargir les plages d'ouverture des services publics afin que les personnes soient davantage exploitées ? Nous devons réfléchir à un autre modèle de société.

– **Françoise TYRANT** : A Rennes, la Maison de l'Emploi a mobilisé la fédération des employeurs, qui a rédigé une charte sur les horaires, signée par une centaine d'entreprises. Les villes d'Angers et de Nantes encouragent également les groupements d'employeurs à rédiger une telle charte.

Par ailleurs, même au sein d'une collectivité publique, il n'est pas toujours possible d'identifier des solutions pour les personnes qui connaissent des problématiques



# Panel n°2 : « Action publique »

## INTRODUCTION

### Baptiste DETHIER

Chargé d'études – Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes asbl

En Wallonie, des politiques sont dédiées à la cohésion sociale, et de nombreuses villes et communes disposent d'un Plan de Cohésion Sociale. Elles ont pour objet la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tout en favorisant l'accès de tous les citoyens aux droits fondamentaux.

La prise en compte des temporalités représente une opportunité pour développer la participation et construire la vie collective, à partir des aspirations individuelles. Les enquêtes sur l'emploi du temps montrent que les femmes disposent de moins de temps que les hommes pour la vie citoyenne. Il importe ainsi de veiller à inclure les femmes dans les instances de décision et dans les consultations populaires.

Cette vigilance est nécessaire dans les réflexions sur l'importance des comités de quartier, sur la décentralisation des services administratifs, ainsi que sur les relations entre l'urbain et le rural. Le vivre ensemble concerne aussi bien l'espace que le temps. Les territoires doivent concevoir leurs espaces publics comme des lieux de vie partagés, qui peuvent à la fois provoquer de la cohésion, mais aussi des conflits liés aux différents usages possibles de ces espaces.

Comment penser le vivre ensemble en termes de temporalité ? Pour quelle raison les femmes n'ont-elles pas l'occasion de se faire suffisamment entendre ? Comment y remédier ? Est-il possible de mettre en place une réelle concertation égalitaire et quadripartite, qui réunit à la fois les responsables politiques, les citoyens, les entreprises et les travailleurs ?

## COMPOSITION DE LA TABLE RONDE :

- \* **Katja KRÜGER** : adjointe à la petite enfance et aux temps de la ville à Rennes, ville dont le Bureau des temps, l'un des premiers en France, a été créé en 2002.
- \* **Françoise BEY** : Adjointe au Maire de Strasbourg en charge des Droits des femmes et de l'Égalité de genre, elle est par ailleurs Vice-présidente de l'Eurométropole de Strasbourg. Strasbourg est membre du réseau Tempo Territorial.
- \* **Stéphanie SCAILQUIN** : Échevine de la Cohésion sociale, du Logement, de l'Urbanisme et de l'Égalité des chances pour la ville de Namur, elle participe activement, entre autres, à l'actuelle rénovation de plusieurs quartiers du centre urbain namurois. Au sein de ce projet de grande envergure, elle tient à prendre en compte, en amont, une démarche genrée d'une ampleur relative inédite dans le paysage politique belge.
- \* **Laetitia NOLET** : program manager pour le Forum Belge pour la Prévention et la Sécurité Urbaine. Ce Forum rassemble 83 villes désireuses de participer à une réflexion sur les politiques locales de prévention de la criminalité et de lutte contre le sentiment d'insécurité et réalise la promotion et la coordination des programmes mis en œuvre sur ces thématiques.
- \* **Daisy HERMAN** : secrétaire générale de l'ACRF Femmes en Milieu Rural, mouvement d'éducation permanente dont les objectifs concernent l'épanouissement des femmes ainsi que la promotion du milieu rural avec la défense des valeurs démocratiques pour plus de justice sociale et d'égalité entre les femmes et les hommes.
- \* **Carine JANSEN**, directrice de la Direction interdépartementale de la Cohésion Sociale en Région Wallonne, qui a pour notamment pour mission de coordonner des plans d'action et développer une dynamique transversale et intégrée pour promouvoir la cohésion sociale et l'accès de tous aux droits fondamentaux.
- \* **Claire GAVRAY** : sociologue, cheffe de travaux et chargée de cours adjointe à l'Université de Liège, spécialiste des trajectoires personnelles et professionnelles qui intègre constamment la dimension du genre dans son analyse des phénomènes sociaux. Elle a notamment travaillé sur les adolescents, les femmes et la mobilité ou encore la délinquance juvénile.
- \* **Françoise BARÉ** : journaliste, animatrice du panel.

### FBPSU : UNE ENTRÉE PAR LE TEMPS DE LA NUIT

Par **Laetitia NOLET**

Le Forum Belge est une association composée de 77 villes et communes, représentées par leur bourgmestre. Il a été créé en 1995 par les cinq grandes villes belges (Charleroi, Liège, Gand, Anvers et Bruxelles). Ce forum a pour ambition d'améliorer la concertation entre les élus locaux et les professionnels de terrain, en vue de mettre en avant le rôle des communes dans les politiques de sécurité, de prévention de la délinquance et de prévention du sentiment d'insécurité.

Le Forum Belge travaille en étroite collaboration avec le Forum Européen pour la sécurité urbaine, qui compte 350 villes européennes réparties dans dix pays.

Les objectifs du Forum Belge sont les suivants :

- \* Rassembler et échanger ;
- \* Réfléchir sur les pratiques ;
- \* Promouvoir les expériences validées ;
- \* Représenter le niveau local ;
- \* Convaincre les coordinations régionales, supra-locales, fédérales et européennes ;
- \* Professionnaliser les programmes de prévention et de lutte contre l'insécurité urbaine ;
- \* Échanger les pratiques.

Le Forum est actuellement présidé par le bourgmestre de Schaerbeek. Le réseau fédéral s'appuie sur les communes et les autorités locales pour développer des partenariats, réaliser des diagnostics partagés et mettre en œuvre des projets qui répondent aux besoins des citoyens.

Nous avons publié différents travaux relatifs à plusieurs thèmes :

- \* Le travail social de rue ;
- \* La représentation des femmes dans les médias ;
- \* L'incidence de la médiation ouverte sur l'espace public ;
- \* L'identification de projets intergénérationnels permettant de diminuer les tensions dans les quartiers ;
- \* L'identification des actions susceptibles d'améliorer le sentiment de sécurité dans les locaux sociaux ;
- \* L'amélioration de la qualité de vie des personnes prostituées ;
- \* La gestion de la fête ;

- \* La réalisation de diagnostics locaux et sociaux sur la sécurité, en partenariat avec les acteurs et en croisant les données ;
- \* La prévention de la radicalisation violente ;
- \* La collecte de bonnes pratiques innovantes de lutte contre la discrimination, le racisme, la xénophobie et l'intolérance (nous travaillons avec huit partenaires européens en vue de rédiger un guide qui sera diffusé par le Forum Européen).

Nous travaillons avec les services de prévention des communes et je coordonne un réseau d'échanges de bonnes pratiques.

En ce qui concerne la problématique de la nuit pour les femmes, nous travaillons avec les coordinateurs/gardiens de la paix, qui sont des agents de convivialité. Leurs horaires de travail sont en train d'être modifiés afin d'accroître leur présence la nuit.

Nous souhaitons que la ville soit un espace partagé, sûr et confortable pour tous, même la nuit. Il est très important pour les villes de développer une politique de la nuit transversale. Les besoins, les usages et les attentes changent la nuit. La nuit, les repères disparaissent. Les inquiétudes, les peurs et le sentiment d'insécurité s'accroissent, mais la délinquance réelle n'en est que l'un des facteurs. La nuit est aussi un espace de convivialité, de cohésion sociale et de bien-vivre ensemble.

Le développement d'espaces festifs et de modes de consommation excessive a des incidences sur la santé et sur la sécurité. De nombreuses villes européennes font face à des enjeux majeurs de gestion de la vie nocturne : des services publics adaptés doivent être mis en place.

L'espace public est un lieu de rencontre, de socialisation et de vivre ensemble. Il existe un lien direct entre la manière dont l'espace public est conçu et le sentiment de sécurité. Une théoricienne française a développé le concept de surveillance spontanée. La paix de la ville n'est pas que l'affaire de la police, elle est résultat d'une action spontanée des habitants. Nous sommes tous acteurs de notre propre sécurité. Nous sommes tous coresponsables.

Comment combattre l'exclusion et inspirer la confiance et le respect ? Comment combattre les incivilités et prévenir le sentiment d'insécurité ? Les travailleurs de rue, les agents d'entretien, les agents de

l'environnement, les policiers municipaux et les acteurs du vivre ensemble contribuent à asseoir ce sentiment de sécurité. Quel est toutefois le mandat de la ville dans la définition, la mise en œuvre et la gestion de la prévention, sachant qu'une réforme des métiers traditionnels de la ville est parfois nécessaire, dans un contexte de résistance au changement de la part des professionnels et des habitants ?

L'espace public est le vecteur d'une possible médiation permettant de résoudre les conflits. Il est aussi un lieu de cristallisation des tensions de la maison, du domicile et de l'école. La nuit est également un temps de cristallisation des tensions de la journée.

À mon sens, la transversalité de la temporalité est peu formalisée. Il existe un risque de diminution de l'espace public, notamment pour les populations les plus vulnérables. Les élus locaux doivent conserver un espace public ouvert à tous. Ils doivent prendre des mesures qui incluent tous les habitants, plutôt que de prendre des mesures qui les excluent, telles que le retrait des bancs publics, qui permettent aux personnes sans-abri de dormir la nuit.

Il existe plusieurs outils pour réaliser un diagnostic. J'ai participé à des marches exploratoires à Liège et à Mons, à la tombée de la nuit et en pleine nuit, avec des femmes, un rapporteur et un gestionnaire du temps. Les marches exploratoires permettent d'identifier les problématiques qui génèrent un sentiment d'insécurité. En outre, ces problématiques peuvent être résolues grâce à des micro-interventions peu onéreuses.

Comment mobiliser les publics relativement difficiles à toucher ? Comment toucher les femmes victimes de violences intraconjugales, qui ont un parcours de migration ? Les ateliers locaux récréatifs, qui constituent des lieux d'expression sur le sentiment de sécurité et de cohésion, devraient être développés. Le rassemblement de femmes autour de passions communes, d'activités collectives, permet à celles-ci d'échanger.

Il est nécessaire de concilier le besoin d'attractivité d'une ville et le besoin de cohésion. Il est possible d'étendre les horaires des professionnels en soirée, mais une bonne coordination des fonctions est nécessaire. En outre, les fonctions d'intégration, et non les fonctions de répression, doivent être privilégiées. Malheureusement,

dans l'espace public, nous avons tendance à résoudre les problèmes à court terme.

Néanmoins, nous constatons un développement des politiques transversales d'encadrement de la nuit. Prenons l'exemple du quartier du « Carré » à Liège : c'est un endroit festif, situé dans un quartier résidentiel, pour lequel une charte a été définie – « Pour un Carré qui tourne rond ». Un partenariat public/privé a été conclu, entre les acteurs de la nuit, les écoles et le secteur spécialisé. Des mesures ont été prises en vue de dissuader les éventuels auteurs d'infractions. En outre, des actions de sensibilisation ont été menées auprès des citoyens. Les établissements ont proposé un accueil de qualité. Par ailleurs, des taxis intelligents, responsables et partagés ont été mis en place pour les retours au domicile. Les vols ont ainsi diminué de 20 % ; les bagarres, de 28 %. La ville de Liège publiera bientôt un document intitulé « *la nuit dans tous ses états* ».

En outre, plusieurs villes ont créé la fonction de manager de la tranquillité publique, en vue de favoriser la cohérence des actions relatives à la résolution des nuisances publiques.

Nous avons de nombreux rôles à jouer. Il est possible de se combiner ces différents rôles tout en se sentant bien dans l'espace public. Nous devons favoriser un regard positif sur ces rôles et sensibiliser nos élus locaux, en promouvant la concertation, les interactions entre les différents protagonistes.

## NAMUR : UN REGARD GENRÉ SUR LA RÉNOVATION URBAINE

– **Françoise BARÉ** : Au-delà de la nuit, c'est l'espace public au sens large qui se décline en différents temps. Un autre exemple est la rénovation actuelle de plusieurs grands quartiers de la ville de Namur, dont le quartier central de la gare. La capitale de la Wallonie est en outre la première ville à poser concrètement un regard genré sur ce type de transformations. Des marches exploratoires y sont notamment organisées. Stéphanie SCAILQUIN, comment ont-elles été menées et quels sont leurs apports ?

– **Stéphanie SCAILQUIN** : La ville de Namur a souhaité s’impliquer dans la question de l’égalité entre les hommes et les femmes et dans la question du genre. Dès le début de la législature 2012-2018, nous avons signé la charte sur l’égalité proposée par la Région. Nous avons réuni les associations féminines et féministes, à travers la mise en place d’une plateforme *Namur’Elles*, afin de réfléchir ensemble sur les questions de genre et d’égalité. Notre volonté était de porter un regard féminin sur les questions traitées par l’administration communale.

Les politiques temporelles et les politiques relatives à l’égalité sont des politiques transversales. D’abord, il convient ainsi qu’une personne porte ces politiques. Ensuite, il est nécessaire d’identifier au sein de l’administration des agents qui pourront assurer le suivi des décisions politiques. Enfin, il convient enfin de convaincre l’ensemble des services et des adjoints aux maires.

Nous avons mené une réflexion en vue de mettre en place le premier « plan genre » en Wallonie et d’intégrer ainsi le genre et l’égalité dans l’ensemble des politiques communales. Mes collègues ont accepté la fixation de deux objectifs relatifs à l’égalité. Un de ces objectifs est de réaliser des marches exploratoires en amont de la définition de chantiers d’urbanisme, afin d’identifier les facteurs qui favorisent la sécurité ou l’insécurité.

Les marches exploratoires ont été réalisées avec l’ASBL Garance, spécialisée en la matière. Nous avons mobilisé des habitantes du quartier et des personnes qui y travaillent, également utilisatrices des espaces publics, ainsi que les associations partenaires de la plate-forme *Namur Elles*. Les marches ont eu lieu à différents moments de la journée et de l’année, par groupe d’une dizaine de femmes. Chaque personne a une sensibilité différente et met en évidence les facteurs qui empêcheraient de fréquenter le quartier, suivant l’heure du moment où la saison dans l’année.

Un rapport sur ces marches exploratoires est en cours de réalisation et servira à l’établissement des cahiers des charges pour les grands travaux prévus.

– **Françoise BARÉ** : Comment cette cartographie sensorielle et pratique du quartier de la gare sera-t-elle utilisée concrètement ?

– **Stéphanie SCAILQUIN** : Par exemple, l’ancienne poste de Namur est actuellement délabrée. Il est prévu

de rénover ce bâtiment. Il s’y trouve une sorte de galerie un peu sombre. A la suite des marches exploratoires, la ville a demandé au promoteur immobilier de veiller à améliorer le sentiment de sécurité au sein de cette galerie, grâce à une meilleure pénétration de la lumière naturelle. Nous avons également demandé la mise en place de pavés accessibles à tous, y compris aux femmes qui portent des talons.

Le fait que seules les femmes participent aux marches exploratoires ne correspondant pas pour autant à une forme de participation citoyenne exclusive. D’une part, cela permet de libérer plus facilement leur parole, qui est parfois restreinte par les hommes, ou ne fût-ce que par leur présence, et être plus sereines pour exprimer leurs ressentis. D’autre part, dans l’exemple des pavés, il faut bien se rendre compte que si les trottoirs sont davantage accessibles aux femmes, ils le sont également pour les hommes puisque ces derniers ont généralement des chaussures plus adaptées, moins contraignantes. Cela peut paraître anodin mais montre justement que de simples réflexions en amont peuvent avoir des conséquences très positives sur le bien-être de l’ensemble des citoyens.

– **Françoise BARÉ** : Pour quelle raison privilégier les marches exploratoires, plutôt qu’une consultation citoyenne ?

– **Stéphanie SCAILQUIN** : Ces deux dispositifs sont complémentaires. Les marches exploratoires permettent de disposer d’un éclairage supplémentaire. De plus, on fait quelque part des politiques temporelles sans le savoir, mais l’important est de pouvoir produire des actions concrètes et, par conséquent, de disposer d’éléments concrets qui permettront de faire évoluer et les mentalités, et d’alerter davantage mes collègues décideurs politiques par rapport aux questions de genre, d’égalité et de temporalités. Il est plus facile de convaincre avec des actions concrètes qu’avec de grandes idées.

## FAVORISER LA COMMUNICATION ENTRE LES ÉLU-E-S ET LES CITOYEN-NE-S

– **Françoise BARÉ** : Est-ce également la vision de la Ville de Strasbourg de mener des actions très concrètes en vue d'améliorer la cohésion sociale et la participation citoyenne ?

– **Françoise BEY** : Oui, mais je dirais qu'un diagnostic doit être établi avant de définir un plan d'action et de passer à du concret. Dans notre administration, des constats avaient été établis sur l'égalité. Néanmoins, il était nécessaire de mener une analyse plus fine, afin de comprendre notamment pour quelle raison les femmes étaient cantonnées à certains métiers.

Nous avons ainsi produit des données. Les femmes sont notamment majoritaires dans les secteurs sociaux qui offrent peu de possibilités d'évolution professionnelle, contrairement aux secteurs techniques, majoritairement masculins. Nous avons ainsi mené une réflexion sur les carrières et les parcours proposés aux agents et aux agentes. Les femmes ne s'engagent pas dans certains parcours à cause du poids des stéréotypes.

La collectivité doit déconstruire les schémas de pensée et démontrer aux femmes qu'elles ont leur place au sein de tous les secteurs, au même titre que les hommes. Nous avons mené des actions de sensibilisation auprès des femmes (ainsi que des hommes), entre autres à la Ville, afin qu'elles puissent choisir d'autres filières et progresser au sein de l'administration.

L'administration se doit être exemplaire. À cet effet, nous avons voulu valoriser des exemples de parcours, mettre en avant les femmes qui ont réussi leur carrière. De plus, quand nous rédigeons des plaquettes de communication sur les métiers d'ingénieur, par exemple, nous devons aussi montrer des femmes car elles sont présentes, même minoritaires, et sont tout aussi compétentes.

Les femmes ont besoin de modèles et la communication est importante à ce sujet. Nous devons être vigilants sur ce que l'on diffuse au public car nous portons aussi une responsabilité. Dans une communication sur

l'insertion sociale, par exemple, nous avons montré des femmes qui occupent des métiers masculins et des hommes qui occupent des métiers féminins.

En outre, pour aider les femmes, la Ville de Strasbourg propose des formations et des conférences.

– **Françoise BARÉ** : Parvenez-vous à toucher des personnes qui ne participent pas à la vie citoyenne ?

– **Françoise BEY** : Nous avons mis en place différentes instances de démocratie et de participation/consultation citoyenne : un conseil de développement pour l'Eurométropole, un conseil des jeunes, un conseil des résident-e-s étranger-e-s, des conseils de quartier et des conseils de citoyens. La Ville de Strasbourg impose une parité au sein de certains de ces conseils. Par ailleurs, pour encourager la participation, nous essayons d'aller vers le public en réalisant des actions de sensibilisation devant les écoles, dans des rues commerçantes. Lorsque les femmes se lancent dans une participation à la vie citoyenne, on constate qu'elles sont tout aussi actives que les hommes, mais qu'elles rencontrent davantage de difficultés pour franchir le pas.

À l'occasion d'une initiative de consultation populaire, nous avons organisé une réunion à 19 heures, afin que les commerçants puissent y participer. Néanmoins, comme cet horaire ne convenait pas aux autres habitants, nous avons organisé d'autres réunions complémentaires le samedi matin. Il faut pouvoir s'adapter et aller à la rencontre de la population où et quand elle est disponible, sachant que cela signifie des espaces et des temps différents.

La Ville propose en outre des activités sportives pendant la pause méridienne, parfois le matin également pour des femmes éloignées de l'emploi. Grâce à ces activités, les femmes reprennent confiance en elles et se mettent en réseau.

– **Françoise BARÉ** : Quelle est la place occupée par les politiques temporelles dans les diagnostics réalisés sur l'égalité entre les hommes et les femmes ?

– **Françoise BEY** : En ce qui concerne le droit des femmes et l'égalité des genres, le premier diagnostic ne doit pas nécessairement être réalisé sur la base de la temporalité. Ceci étant, une fois ce premier diagnostic réalisé, la question de la temporalité doit être intégrée.



– **Françoise BARÉ** : Pensez-vous que la situation serait la même si un homme était élu à votre place ?

– **Françoise BEY** : J'ai l'impression que peu d'hommes sont prêts à endosser ce poste, en raison de la force des stéréotypes sur le genre. Peu d'élus ont l'appétence nécessaire pour changer de point de vue et pour discerner les discriminations subies par les femmes. De même, encore trop peu d'hommes sont présents dans les colloques et les formations proposés.

Je me souviens d'un élu homme qui a participé à un colloque sur les violences faites aux femmes : il était stupéfait, dans la mesure où il n'avait pas conscience de la situation ; après, il estimait que tous les hommes devraient participer à ce genre de sensibilisation. Les femmes connaissent la situation, mais il ne suffit pas de connaître la situation pour la combattre correctement. Un regard objectif est nécessaire. En outre, il convient d'être proactif, de ne pas simplement discourir mais d'offrir des réponses.

Par ailleurs, nous avons signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Le Maire, qui est un homme ayant succédé à deux femmes à ce poste, a personnellement signé cette Charte car il a conscience de toute l'importance de cette problématique. C'est un signe très positif à mes yeux.

## URBAIN ET RURAL ? PAS SI DIFFÉRENTS, À L'EXCEPTION DE L'ISOLEMENT

– **Françoise BARÉ** : Nous avons beaucoup parlé des villes et de l'urbanité, mais les politiques temporelles ne se limitent pas qu'à cela. Daisy HERMAN, quel est le regard que vous portez en milieu rural ?

– **Daisy HERMAN** : Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les difficultés temporelles rencontrées par les femmes en milieu rural sont identiques à celles rencontrées par les femmes en milieu urbain. Elles ont le temps du travail, le temps de la maternité, le temps de la retraite, etc. Néanmoins, les femmes en milieu rural doivent parfois supporter le poids de l'isolement. En termes de mobilité, le problème est particulièrement prégnant. Cela a automatiquement une incidence sur la recherche d'emploi, par exemple. Quand vous habitez dans la province du Luxembourg (au Sud du pays, très peu densément peuplée) et que vous avez un entretien d'embauche à Namur ou à Bruxelles 9h du matin, c'est le parcours du combattant pour s'y rendre. Si vous n'avez pas de véhicule personnel et que vous devez prendre les transports en commun, c'est encore pire.

– **Françoise BARÉ** : La mobilisation citoyenne, la cohésion sociale est-elle aisée en milieu rural ? L'esprit de communauté y existe-t-il spontanément ?

– **Daisy HERMAN** : Non, certainement pas. On pense à l'image d'un emménagement à la campagne, où l'on retrouve un certain art de vivre, avec un « esprit village » où la cohésion sociale est forte, mais le milieu rural a beaucoup évolué au cours des cinquante dernières années. De nombreux villages sont devenus des « villages-dortoirs » où les différents individus interagissent peu. Le vivre ensemble n'y est pas spontané.

Je rejoins Françoise BEY quant à la mobilisation des citoyen-ne-s : il faut « aller les chercher », les inciter à participer à la vie publique et collective. Et pour cela, on doit pouvoir proposer des formes de participation séduisantes, attractives, avec par exemple une animation culturelle en parallèle, comme un ciné-forum. C'est un peu ce que nous faisons dans notre association.

Notre mouvement de femmes en milieu rural concerne 250 groupes locaux répartis dans toute la Wallonie. Son objectif est de promouvoir l'épanouissement des femmes et le développement du milieu rural. Nous proposons des animations pour toucher le public rural, notamment les femmes, sans cependant écarter les hommes.

Le mouvement, qui a des origines chrétiennes, était auparavant structuré autour des paroisses, très présentes dans le milieu rural. De ce fait, la vie collective était d'une certaine manière, plus facile car les gens se réunissaient très régulièrement par ce biais. En outre, à l'époque, l'offre culturelle et sportive était moins importante. Une des rares possibilités pour les femmes de se réunir était ainsi, plus particulièrement, la participation à l'ACRF. Aujourd'hui, cette participation est beaucoup moins spontanée mais, d'un autre côté, l'offre culturelle et sportive est bel et bien existante. Cela a beaucoup évolué dans ce sens-là également.

Toutefois, il ne s'agit certainement pas de « concurrence » : notre mouvement est issu de l'éducation permanente et nous ne voyons pas du tout les choses sous cet angle.

– **Françoise BARÉ** : Dans le milieu rural, on pense assez rapidement à la question des femmes aidantes agricoles. Est-ce effectivement une problématique majeure ?

– **Daisy HERMAN** : Elles disposent aujourd'hui d'un statut, sont reconnues comme aidantes agricoles. C'est important mais cela relève davantage du stéréotype sur le monde rural : le nombre d'aidantes agricoles est très faible. C'est une revendication historique mais, comme je le précisais tout à l'heure, le milieu rural a grandement évolué et ne se caractérise plus du tout à l'heure actuelle par ces considérations.

– **Françoise BARÉ** : Que vous inspirent les politiques temporelles, dans votre travail d'éducation permanente et votre contexte lié à la ruralité ?

– **Daisy HERMAN** : Nous sommes très sensibles à cette question en tant que mouvement de femmes. Notre préoccupation permanente est de promouvoir les droits des femmes aux différents moments de leur vie. Cependant, une fois de plus, le combat mené en milieu rural n'est pas très différent de celui mené à la ville. Les droits des femmes sont les mêmes partout, et le droit au temps (pour soi, pour les autres...) en fait partie.

## POLITIQUES TEMPORELLES ET COHÉSION SOCIALE : UN LIEN FONDAMENTAL

– **Françoise BARÉ** : Après avoir entendu ces différents intervenants, Carine JANSEN, que pensez-vous de la cohésion sociale et de la participation citoyenne, en tant que directrice d'une administration pleinement ancrée dans ces questions ?

– **Carine JANSEN** : La cohésion sociale et la participation citoyenne sont nettement des voies d'entrée dans les politiques temporelles.

Le Conseil de l'Europe définit la cohésion sociale comme suit : la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres. La cohésion sociale recouvre une dimension individuelle, à savoir l'amélioration de l'accès aux droits fondamentaux, et une dimension collective, à savoir l'amélioration du vivre ensemble. Un travail doit ainsi être mené avec l'ensemble de la société.

Je vous propose de diffuser un clip sur la cohésion sociale<sup>4</sup>.

*L'exclusion sociale désigne la marginalisation ou la mise à l'écart d'une personne en raison d'un éloignement trop grand avec le mode de vie dominant dans la société. Des aides ont été mises en place pour les personnes exclues. En outre, un statut spécial leur a été accordé. Néanmoins, la discrimination positive s'accompagne d'une forme de stigmatisation et de ségrégation. La ségrégation désigne le processus par lequel une distance sociale est imposée à un groupe du fait de son origine, de son orientation sexuelle, de sa position sociale, de ses caractéristiques sociales ou de sa religion.*

*Pour quelle raison des dispositifs particuliers sont-ils créés, alors qu'il suffirait de réinventer la société pour qu'elle permette aux personnes discriminées de devenir membres à part entière de la société ?*

*Tout citoyen ne devrait-il pas disposer d'un revenu digne, d'un logement décent, d'une bonne santé, d'une alimentation équilibrée, d'une éducation ou d'une formation lui permettant d'accéder à un travail ?*

4 – <https://www.youtube.com/watch?v=jzUplaSdJEk>.

*L'intégration permet à chacun d'accéder aux droits fondamentaux. Elle suppose cependant une adaptation des personnes à la société, alors que la société pourrait être modifiée afin qu'elle soit adaptée à tous.*

*Grâce à l'inclusion, les citoyens ont accès aux droits fondamentaux en fonction de leurs besoins. Les différences de chacun sont respectées.*

*La cohésion sociale renvoie au bien-être individuel, mais recouvre également une dimension collective. Elle suppose l'atteinte d'un équilibre entre les individus et la diminution des inégalités sans nier les besoins spécifiques de chacun. La société est solidaire et coresponsable. Chacun partage un ensemble de valeurs et de règles de vie. La société ne compte que des gagnants.*

Depuis 1992, la Région wallonne soutient les communes dans la mise en place de dispositifs locaux. Nous avons réalisé une évaluation, laquelle a montré la nécessité de distinguer la prévention, la sécurité et l'émancipation. Nous avons ensuite lancé une première puis une deuxième phase du Plan de Cohésion Sociale, mis en œuvre par 181 communes, pour un budget total de 35 millions d'euros par an.

L'objectif de ce plan est de favoriser l'accès aux droits fondamentaux. Ce plan n'est pas genré. Il est en effet généraliste, mais il met l'accent sur les publics précarisés. Nous avons rédigé un guide de bonnes pratiques, exposant les quinze droits fondamentaux sur lesquels nous pouvons agir en Wallonie.

– **Françoise BARÉ** : Le rapport au temps est genré. Pour quelle raison ce plan ne l'est-il pas ?

– **Carine JANSEN** : Notre volonté est de mener une politique universelle. Néanmoins, différents regards peuvent être portés sur le diagnostic, afin d'affiner l'évaluation. En outre, nous travaillons avec les citoyens et toutes les parties prenantes. La Région confie sa compétence au niveau local, qui est le mieux à même d'identifier les besoins de la population. De plus, en portant un regard spécifique, nous pouvons identifier de nouveaux besoins et de nouvelles réponses.

– **Françoise BARÉ** : Des pistes relatives au temps ont-elles déjà été identifiées ?

– **Carine JANSEN** : Oui. Le réseau « Bébibus » a, par exemple, été mis en place : il propose un espace mobile

de garde d'enfants, à des prix très démocratiques. Les enfants sont gardés dans des locaux communaux et le matériel est apporté par le bus. Ce réseau, qui fonctionne très bien dans la province de Namur, propose également un soutien à la parentalité.

– **Françoise BARÉ** : Vous êtes très attentive à l'importance du diagnostic. Comment procédez-vous pour recueillir les avis de chacun ?

– **Carine JANSEN** : Je travaille depuis plusieurs années avec le Conseil de l'Europe, qui a mis en place la méthode SPIRAL, dont l'objectif est d'associer toutes les parties prenantes à la définition du bien-être et à l'identification des actions susceptibles d'améliorer le bien-être de tous. Nous avons appliqué cette méthode lors de l'évaluation des plans de cohésion sociale en 2012. Nous avons ainsi associé des citoyens qui ont été bénéficiaires d'actions. Cette méthode a également été appliquée de manière expérimentale (en collaboration avec l'IVEPS) dans une quinzaine de communes wallonnes pour élaborer des indicateurs de bien-être, avec les citoyens. Des groupes homogènes ont été constitués, composés de personnes incarcérées, de prostituées ou encore de personnes sans-abri... L'objectif est vraiment inclusif.

Cette démarche est notamment promue par TOGETHER, réseau international des territoires de coresponsabilité, que les membres de Tempo Territorial connaissent très certainement.

## LES INÉGALITÉS DE GENRE ÉCLAIRENT LES INÉGALITÉS SOCIALES

– **Françoise BARÉ** : La parole revient après à la discutante de ce panel, la sociologue Claire GAVRAY. Comment faire le lien entre les apports de nos intervenant-e-s ?

– **Claire GAVRAY** : Ces apports sont extrêmement intéressants et variés, mais je fais le premier constat d'un témoignage commun : le temps et le niveau local sont des révélateurs d'inégalités, non seulement d'inégalités sexuées, mais aussi d'inégalités plus larges. Les réflexions menées sur les femmes permettent de révéler des mécanismes de discrimination plus larges.

Vous avez en outre montré l'intérêt de travailler sur le temps au niveau local. La question du partage des espaces a été évoquée. Nous devons réfléchir non seulement à la question du partage horaire des espaces, mais aussi à la symbolique du partage des espaces entre les hommes et les femmes. Des travaux ethnologiques montrent que les hommes et les femmes se déplacent différemment. Par exemple, les hommes qui partageraient un espace occupé par des mères et des enfants se déplaceraient rapidement pour montrer qu'ils sont actifs.

Les marches exploratoires apportent un éclairage intéressant. Cependant, elles sous-entendent que les femmes sont faibles et qu'elles doivent être protégées. Il convient ainsi de veiller aux messages délivrés en parallèle à ces initiatives qui restent nécessaires.

Vous avez également insisté sur l'importance des indicateurs, notamment des indicateurs sexués. Néanmoins, nous constatons une certaine prudence quant aux indicateurs construits. Par exemple, le temps qui n'est consacré ni au travail ni à la famille est considéré comme du loisir. Que signifie cependant la notion de loisir ? Il est très important que les citoyens construisent eux-mêmes les indicateurs.

Par ailleurs, au-delà de la récolte et de l'analyse des données, la communication est essentielle. Or, souvent, la communication est insuffisante. Des moyens adaptés sont nécessaires pour communiquer efficacement. En outre, il convient également de communiquer au bon moment. Vous avez d'ailleurs montré l'importance d'aller

à la rencontre des personnes pour encourager leur participation à des réunions.

Si le temps et le niveau local sont des révélateurs d'inégalités, ils sont aussi des leviers d'égalité, ainsi que des outils de résistance, voire des outils de subversion. D'aucunes ont indiqué que le féminisme profite à toute la société, d'autres ont indiqué que le féminisme ne constitue pas un objectif en soi. Il existe un décalage entre le soutien obtenu au niveau local et le soutien qu'il est possible d'obtenir au niveau belge et au niveau européen, certaines politiques ne favorisant pas l'égalité. Dans quelle mesure pouvons-nous être subversifs, alors que nous dépendons tous de subventions ? Quels risques pouvons-nous prendre ?

D'autre part, ce sont surtout des femmes qui travaillent dans le secteur social. Cette situation constitue peut-être un frein, mais elle offre également une opportunité. Les femmes présentes sur le terrain comprennent sans doute mieux que les hommes la situation des différents groupes de population. Leur regard est sans doute un peu plus critique.

Les femmes ont en outre été enjointes à se rassembler et à être solidaires. Cependant, d'aucunes n'adhèrent pas au projet de cohésion sociale. Certaines personnes, y compris des femmes, considèrent que la société doit compter des gagnants et des perdants. Nous devons accepter l'existence de disparités, non seulement entre les groupes sexués, mais aussi au sein des groupes sexués.

Les femmes ne vivent pas toutes la même situation. La situation des femmes diffère notamment suivant leur niveau d'éducation. Qui plus est, cette différence est accentuée par le phénomène de l'homogamie sociale. Une compétition se crée ainsi entre les familles. Les femmes diplômées peuvent toutefois participer à ce projet de cohésion sociale.

Il est en outre important de mener des actions avec les femmes moins diplômées. En effet, quand elles sont interrogées, elles se montrent très fières d'avoir un autre statut que celui de mère. La question de la solidarité est très importante pour ces femmes. Néanmoins, il convient de veiller à ce que toutes les actions ne soient pas dédiées aux publics défavorisés. L'objectif du projet de cohésion sociale est que les personnes soient solidaires au regard d'un objectif commun.

Les rapports aux stéréotypes sont différents suivant les milieux sociaux. Les stéréotypes permettent de se protéger dans des cas d'insécurité personnelle, identitaire, collective... La question des stéréotypes doit être travaillée, avec les adultes et avec les enfants, mais pas de manière théorique.

Les femmes défavorisées ne sont pas fatalistes. Elles sont en revanche très courageuses. Nous devons essayer de faire participer ces femmes à la société. De plus, pour que les mentalités puissent évoluer, les hommes doivent se sentir légitimes pour porter des valeurs réputées féminines.

Dans le cadre d'un projet européen sur l'engagement politique et civique des jeunes de 18 à 25 ans, j'ai mené une enquête il y a un ou deux ans. Les jeunes constituent un potentiel important. Ils pourraient en effet être davantage mobilisés dans la réalisation d'initiatives locales. Les jeunes femmes, quelle que soit leur filière d'éducation, partagent un projet de société solidaire. La confiance accordée au politique se situe au niveau local. Il est essentiel d'aller à la rencontre des jeunes femmes afin qu'elles participent à la vie sociale.

En ce qui concerne les jeunes hommes, le niveau d'éducation a une incidence sur leur degré d'adhésion à un projet de société solidaire et sur les stéréotypes véhiculés. Les valeurs relatives à l'égalité portées par les hommes les plus qualifiés sont proches de celles portées par les femmes. Néanmoins, la situation devient problématique pour les hommes qui font carrière une fois qu'ils ont des enfants. Elle conduit souvent à des divorces.

Il y a huit ans, j'ai réalisé une recherche sur l'état dépressif. Les femmes les plus diplômées sont les plus déprimées. Ces femmes sont parfois obligées de travailler à temps partiel, parce que les hommes ne les aident pas, alors qu'elles pensaient que l'égalité était acquise et qu'elles sont aussi compétentes que les hommes.

Chez les hommes, ce sont les moins diplômés qui sont les plus déprimés, dans la mesure où ils avaient intériorisé leur statut de breadwinner.

L'école joue un rôle central. La réalisation d'un projet d'école autour de la cohésion sociale a une incidence, au moins à moyen terme. De jeunes hommes ne sont pas favorables à l'égalité : ceux qui ont rejoint une filière de relégation se sentent peu respectés. Ils font alors

preuve d'une survirilité et écartent les valeurs réputées féminines.

Dans les pays nordiques, un Ministre de l'Éducation a indiqué que si les résultats des écoles sont aussi bons, c'est grâce à l'augmentation de la part artistique. Les projets artistiques donnent des résultats. En effet, des problèmes ne se posent plus dans les cours de récréation. Une coopération entre les grands et les petits est constatée. Les enfants gagnent confiance en eux. Les enfants qui étaient dissipés parviennent bien souvent à prendre une place spécifique au sein de l'école. Certaines initiatives construisent des leaders, lesquels témoignent que le fait de vivre de manière apaisée et non concurrentielle profite à tous.

Les jeunes et les écoles sont représentés donc des acteurs clés.

## QUESTIONS DU PUBLIC ET DÉBATS AVEC LA SALLE

– **Intervention du public : Donatienne BRASSEUR (Brucelle Consulting) :** J'ai eu vent d'un projet d'urbanisme pour lequel deux urbanistes ont réalisé une observation de la place centrale d'une ville et conclu qu'il n'était pas nécessaire de rénover l'ensemble de la place pour améliorer la cohésion de la ville. Ils ont recommandé l'installation de bancs et d'un abribus. Quel est votre avis sur cette approche ?

– **Laetitia NOLET :** Il est important de concevoir l'urbanisme avec de multiples acteurs, tout comme il est nécessaire de bien observer la situation avant de concevoir un projet. Et, en effet, l'organisation de micro-trottoirs peut parfois être préférable à l'organisation de grandes réunions. Du côté du FBPSU, nous croyons beaucoup à la force de petits changements ciblés (quand cela s'y prête) plutôt que de grands bouleversements, parfois tape-à-l'œil et inutilement onéreux.

– **Intervention du public : Chantal TROUWBORST (Ville de Dijon) :** À Dijon, il a été demandé que des bancs publics soient installés. Or l'installation de bancs occasionne de nombreuses nuisances. Nous avons ainsi réalisé des « ballades urbaines » – autre version de vos marches exploratoires – à différents moments de la journée et de l'année, avec aussi bien des hommes que des femmes.

Toutes les Commissions de quartier ont ensuite réalisé des ballades urbaines, afin d'examiner l'urbanisme, l'éclairage, le bruit, la sécurité...

– **Intervention du public : Anne MIKOLAJCZAK (Ville de Lille)** : Je suis adjointe à la Maire de Lille, en charge du droit des femmes et de la mise en place de politiques en faveur de l'égalité, et je souhaiterais également revenir sur les marches exploratoires. J'ai souhaité travailler sur la place des femmes dans l'espace public, dans la mesure où j'ai constaté que les femmes ne sont pas présentes dans certains espaces. J'ai ainsi organisé des marches exploratoires, avec seulement des femmes, d'abord dans des quartiers défavorisés, avec l'aide des associations de quartier. Nous souhaitons que participent des femmes de différents âges. Néanmoins, aucune jeune femme n'a participé à ces marches.

La question de la sécurité, mais aussi la question du bien-être, ont été abordées. En outre, les femmes ont convenu d'investir ensemble certains espaces. Par ailleurs, les femmes qui ont participé à ces marches ont ensuite décidé de participer à des marches mixtes. Grâce aux marches, les femmes se sont autorisées à prendre non seulement leur place dans l'espace public, mais aussi leur place dans l'espace citoyen. Les femmes se sont senties valorisées.

En outre, une marche de restitution est systématiquement organisée, avec les élus concernés, la Maire, les agents de la Ville et les bailleurs sociaux. La marche, c'est un outil pour explorer les solutions, c'est une méthodologie que l'on peut décliner de différentes façons pour enrichir l'action publique.

– **Claire GAVRAY** : Je voudrais évoquer deux points en complément. Premièrement, une étudiante a rédigé un mémoire sur le projet du quartier du Carré à Liège, que Laetitia NOLET a mentionné plus tôt. Elle y a constaté que les femmes ne ressentent aucun sentiment d'insécurité dans le Carré. En réalité, elles ressentent un tel sentiment sur le chemin du retour, soit dans des quartiers qui ne sont pas réputés dangereux. Souvent, il n'existe pas de concordance entre le sentiment d'insécurité et l'insécurité elle-même.

Deuxièmement, à l'Université de Montréal, une quinzaine d'hommes a récemment pénétré dans une résidence d'étudiantes. Ces hommes ont non seulement

été peu respectueux, mais trois viols auraient été commis. Des étudiant-e-s ont ensuite été interrogés sur cet événement. Les étudiants se demandent si la chambre des étudiantes constitue un espace privé, dans la mesure où les étudiantes participent à des fêtes en présence des étudiants. En outre, la majorité des étudiantes s'est déclarée indignée, mais certaines d'entre elles considéraient cependant que les victimes auraient dû fermer leur porte. Vous voyez le chemin qu'il reste à faire : au-delà des réalités concrètes, les obstacles liés aux normes ancrées dans nos cerveaux sont bien là.

– **Intervention du public : Angèle DIONE (Stains / Plaine Commune)** : Je suis élue déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations à la Plaine Commune. Nous portons l'observatoire départemental des violences faites aux femmes. Je profite de ce moment pour partager auprès de vous les actions menées sur notre territoire

En interne, nous veillons à adapter nos pratiques RH, afin de féminiser les métiers et de permettre aux femmes d'accéder aux différents postes. Les femmes se placent toujours en position d'infériorité. Nous menons ainsi à travail à ce sujet.

Nous organisons aussi des formations et des journées de débats afin de conscientiser les agents. Nous avons, par exemple, proposé une formation sur la place des femmes dans l'espace public, au personnel des services publics et des associations.

Des actions sont également destinées aux habitants et aux acteurs locaux. Des actions sont aussi menées en faveur de l'insertion professionnelle des femmes. Nos politiques publiques sont élaborées avec les habitants, grâce notamment à la réalisation de diagnostics en marchant et de marches sensibles. Grâce aux marches, les femmes comprennent les actions publiques menées et les choix urbanistiques.

En outre, depuis 2003, les médiathèques organisent chaque année le mois de la sensibilisation sur l'égalité des femmes. Des actions sont également menées par les écoles sur les questions de l'égalité et de l'inclusion sociale des femmes.

Des conférences sont également organisées afin d'intégrer la question de l'égalité dans les politiques publiques. Une conférence a porté par exemple sur

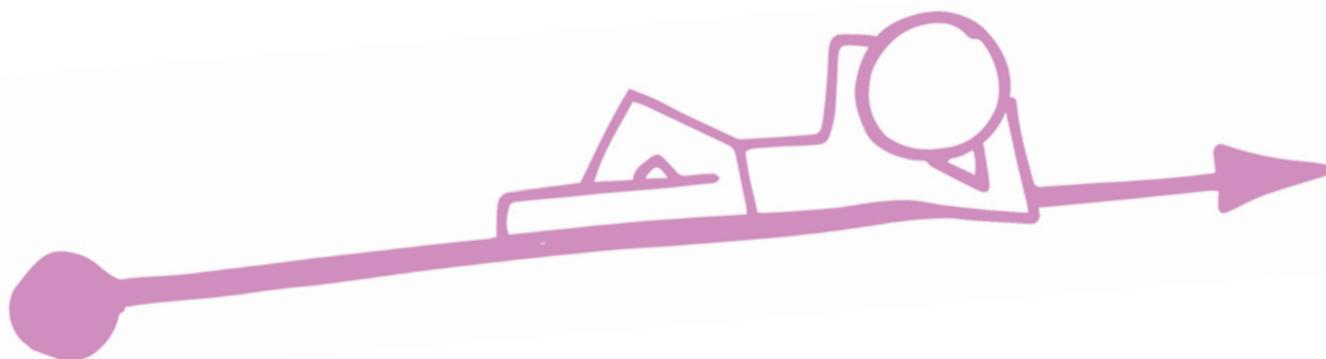
l'emploi des femmes. Dans les quartiers populaires, certaines femmes s'inscrivent dans l'économie parallèle, pour survivre. Quels moyens et quelles forces citoyennes utiliserons-nous pour permettre à ces femmes d'obtenir un emploi reconnu et de valoriser leurs savoir-faire ? Il existe des freins, notamment des freins à la mobilité. Une réflexion commune doit être menée à ce sujet.

En ce qui concerne les violences faites aux femmes, se pose le problème de la réparation médicale. Les femmes ont difficilement accès aux soins. Elles choisissent de nourrir leurs enfants, plutôt que de se soigner.

– **Intervention du public : Magali TOLENDE (étudiante à l'UCL) :** Comment les temporalités pourraient-elles être prises en compte pour valoriser le statut des agricultrices ? À quel moment des réunions pourraient-elles être organisées afin que les agricultrices puissent participer aux réunions ? Au Conseil communal de mon village, les femmes sont peu nombreuses et les agricultrices y sont absentes.

– **Daisy HERMAN :** La conciliation des temps est difficile pour les agricultrices, comme pour les autres femmes. Quoi qu'il en soit, pour que les femmes participent à la vie citoyenne, elles doivent prendre conscience de l'importance de s'impliquer dans la vie de la cité.

– **Claire GAVRAY :** Des jeunes ménages quittent la ville. Ceci étant, avec la crise, ils ne conservent qu'un seul véhicule. Les véhicules sont souvent utilisés par les hommes. Les femmes ne peuvent en outre pas forcément prendre les transports en commun, compte tenu de leurs coûts... On croit éviter la paupérisation et l'isolement, mais c'est l'inverse qui se produit.







**Journée du  
18 novembre  
2016**

## INTRODUCTION

### Baptiste DETHIER

Ce matin, après deux riches panels ayant rythmé la première journée du colloque, nous abordons un nouveau panel qui se penchera plus spécifiquement sur l'aspect du travail rémunéré, de la sphère professionnelle.

Nous devons accueillir Isabelle Simonis, ministre des Droits des Femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle est la première ministre en Belgique à disposer des droits des femmes dans ses compétences officielles. Il s'agit d'une avancée non négligeable.

Nous avons la chance d'accueillir Catherine Coutelle, députée à l'Assemblée nationale et présidente de la délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes. Elle est une membre très active de Tempo Territorial pour la promotion des politiques temporelles à l'échelle nationale et a participé à la création de l'Agence des temps de la ville de Poitiers, d'où elle est originaire.

### CATHERINE COUTELLE

**Députée et Présidente de la Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes**

Bonjour à tous. Lorsque j'étais élue locale à Poitiers, Dominique Royoux a proposé la mise en place d'une agence des temps à titre expérimental dans cette même ville, ce que nous avons réalisé dans les années 2000. Lorsque j'ai été élue à l'Assemblée nationale en 2007, j'ai fait partie de l'opposition, puis de la majorité, et j'ai pris la présidence de la délégation aux Droits des Femmes.

En 2000, en Poitou-Charentes, une enquête a été menée auprès de 800 femmes en milieu urbain. Cette enquête soulignait déjà la nécessité de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle : 39 % des femmes interrogées avaient un temps très contraint. Le temps partiel a émergé dans les années 1990 en France, et des lois ont favorisé ce dispositif au moment du chômage de masse. Il s'est ainsi installé durablement en France : 17 % de la population française travaille à temps partiel, et 30 % des femmes travaillent à temps partiel, et 7 % des hommes. Ce chiffre est difficile à faire varier.

Dans l'enquête, les femmes interrogées demandaient une organisation du temps avec plus de souplesse, un meilleur accès aux services urbains, des services à domicile, et avaient souligné qu'elles désiraient moins attendre lors de leurs rendez-vous médicaux. De ce fait, comment peut-on agir à l'échelon national sur nos politiques du temps ? Après avoir été sur le terrain au niveau local, je travaille en effet désormais sur le plan national.

La délégation aux Droits des Femmes, présente à l'Assemblée nationale et au Sénat, a été créée en 1999 sous le gouvernement Jospin. Elle est constituée de 36 députés, au prorata des groupes politiques. Cette délégation se saisit de toutes les lois susceptibles d'avoir un impact sur les femmes. Elle apporte des amendements à ces lois, et procède à leur évaluation.

Nous avons écrit deux plaidoyers suite à nos travaux sur les thèmes suivants :

- \* femmes et climat : les femmes sont non seulement les premières victimes, mais aussi les premières actrices de la crise du climat ;
- \* les droits humains : je me bats pour que nous parlions de droits humains plutôt que de droits de l'homme.

J'ai essayé de réfléchir aux décisions que nous avons pu prendre au regard du thème des femmes dans la sphère professionnelle, que vous déclinez aujourd'hui. Nous partageons votre diagnostic, et nous connaissons les principaux freins. Dans chaque texte, nous essayons de lever ces freins relatifs à l'évolution professionnelle des femmes. Néanmoins, la situation ne pourra pas changer sans une évolution des mentalités, qui se fait lentement.

Au sujet de l'inégalité salariale, vous avez certainement entendu parler du mouvement récent qui enjoignait les femmes à stopper le travail le 7 novembre à 16 h 34, pour symboliser le moment à partir duquel les femmes commencent à travailler bénévolement. Trois inégalités salariales existent avec des causes différentes. Lorsque nous parlons d'un écart de 25 % entre les salaires des hommes et des femmes, nous prenons en compte la totalité des salariés, et donc un grand nombre de femmes en temps partiel.

Dans une loi sur le temps partiel, nous avons réussi à faire en sorte qu'un temps partiel ne puisse pas être inférieur à 24 heures, sauf dérogation des partenaires sociaux dans les branches, ce que je regrette. L'égalité entre les femmes et les hommes ne fait malheureusement pas toujours partie des priorités des syndicats.

La deuxième inégalité réside dans la comparaison entre tous les salaires à taux plein, qui met en avant un écart de 19 % entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui, l'orientation est trop sexuée. Les femmes s'orientent majoritairement vers les métiers de service et les métiers peu qualifiés. À leur entrée sur le marché du travail, elles ne demandent pas une rémunération suffisante. Elles doivent cependant apprendre à se valoriser. Une étude montre que les femmes vont vers 18 types de métiers, alors qu'il en existe 85. En outre, dans la classification des métiers, les métiers vers lesquels se dirigent les hommes ont de meilleures qualifications.

Enfin, 9 % d'écart sont également constatés à compétence égale. Cet écart est notamment noté dans les primes versées. Dans la fonction publique, cet écart est de 15 %, malgré les normes importantes dans ce secteur.

Les femmes doivent donc apprendre à négocier et à se mettre en valeur. De nombreux directeurs ne proposent pas des postes à des femmes lorsqu'elles ont des enfants. Les entretiens d'embauche au cours desquelles la question des enfants est posée sont encore nombreux, alors que cette question est illégale.

Depuis les années 1980, le rapport de situation comparée a été mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés. Un plan d'action et des plans de rattrapage doivent être mis en place à partir de ce rapport. En outre, les trois négociations annuelles qui sont organisées dans toutes les entreprises doivent contenir une négociation autour de l'égalité femmes/hommes. Les partenaires sociaux doivent s'emparer de ces sujets.

En 2012, le gouvernement a pris un arrêté pour prendre des sanctions à l'égard des entreprises qui contreviennent à ces obligations. Depuis la mise en place de cet arrêté, 2 000 entreprises ont été rappelées à l'ordre, et 100 ont été sanctionnées. La sanction peut aller jusqu'à des amendes correspondant à 1 % de la masse salariale.

Les salaires moindres sont en général justifiés par les rôles assignés aux femmes. À Poitiers, nous avons évoqué les nouveaux pères dans les années 1995/2000. J'avoue que je les attends encore. Bien sûr, il existe de nouveaux pères qui partagent les tâches et qui s'occupent des enfants, mais les statistiques montrent que l'évolution est très lente.

Nous pensons que les femmes, lorsqu'elles ont des enfants, ne doivent pas s'éloigner trop longtemps du marché du travail. Je trouve que le congé parental est actuellement trop long. Cependant, étant donné la situation difficile du monde du travail, nous n'avons pas pu le réformer en profondeur. Nous avons réformé le congé parental partagé. Les pères peuvent également prendre un congé parental. Au premier enfant, le congé parental peut être d'un an, mais il doit être partagé entre le père et la mère équitablement. Pour les deuxième et troisième enfants, le congé parental doit être partagé en deux ans pour l'un et un an pour l'autre.

Cependant, le père étant souvent le premier apporteur de salaire dans un couple, l'indemnité proposée pendant le congé parental ne va pas l'inciter à le prendre. Pour qu'il soit efficace, le congé parental doit être court et bien rémunéré. Si les femmes s'arrêtent de travailler longtemps, lorsqu'elles reviennent, les propositions de promotion se font rares, et leur carrière va stagner. Elles arriveront donc à la retraite avec un salaire assez bas.

Nous avons également augmenté les places d'accueil des moins de deux ans dans les zones prioritaires. De plus, nous avons travaillé sur l'accompagnement des aidants. Un français sur six est aujourd'hui l'aidant d'une personne âgée, malade, ou d'un enfant handicapé. Ces aidants sont en majorité des femmes.

Nous avons eu des débats importants également sur le travail du dimanche. À titre personnel, je suis opposée au travail du dimanche. Cependant, je comprends les nécessités de certaines zones ou de certaines branches professionnelles. Dans les zones de commerce international, j'ai obtenu que, lors de l'aboutissement d'un accord, doit être discutée une compensation de garde d'enfants et un accompagnement pour le trajet retour le soir.

Nous devons en outre lutter contre la culture du présentéisme. Selon moi, la culture du présentéisme est excessive en France. Les cadres qui partent à 18 heures sont mal considérés. Ce présentéisme est discriminant pour les péres.

La loi Aubry II, sur les 35 heures, prévoyait qu'en cas de passage à 35 heures, les syndicats et l'entreprise devaient discuter de l'articulation des temps de vie. Les collectivités devaient accompagner ce passage aux 35 heures par une prise en compte dans l'accueil des services publics. Or, ce volet a souvent été oublié. Je le regrette, car une certaine flexibilité est nécessaire pour les services publics. Bien sûr, la flexibilité demandée par les uns ne doit pas aggraver la situation des autres. Personnellement, j'ai toujours été opposée au principe des crèches ouvertes 24 heures sur 24. En revanche, les horaires décalés sont intéressants.

Les violences sexistes sont également très discriminantes au travail. Une campagne est en cours sur ce thème. Une femme victime d'agissements sexistes

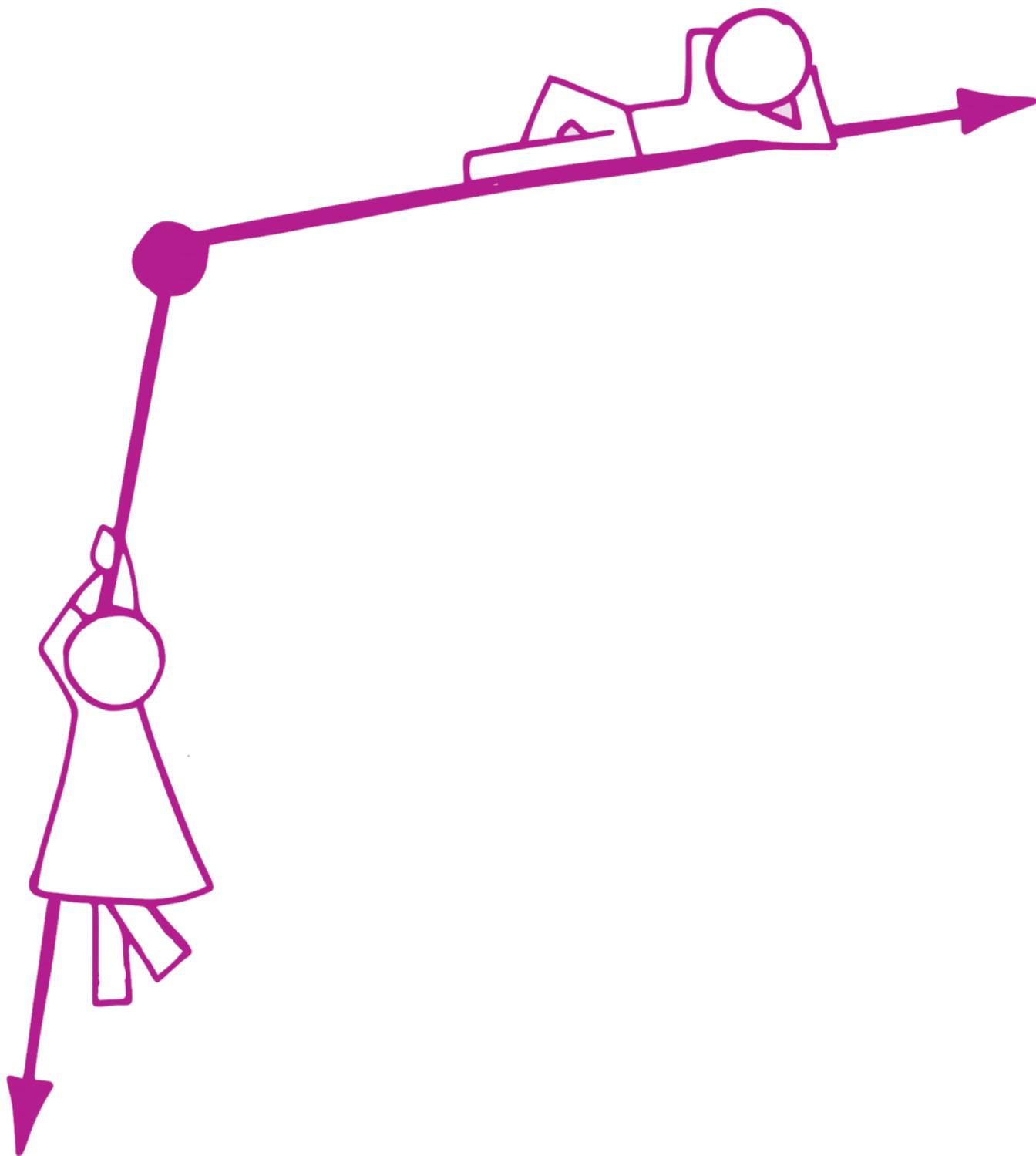
peut déprimer, s'isoler, et parfois quitter son travail. Nous essayons de lutter contre ces phénomènes d'ampleur.

Une nouvelle fracture apparaît dans nos sociétés : la fracture numérique. Elle est source de mutations très rapides et d'inégalités. La délégation a publié un rapport suite à la loi pour une république numérique. Suite à ce travail, je voudrais vous faire partager quelques remarques. Dans les années 1990, les filles se sont retirées des métiers numériques, alors qu'elles y étaient aussi nombreuses que les garçons dans les années 1970. La micro-informatique a chassé les femmes du secteur. Les filles doivent aller vers les métiers du numérique, où l'avenir est prometteur.

Ensuite, les métiers de la médiation sont en train de disparaître massivement, et ils sont occupés en majorité par des femmes. Les États-Unis estiment que cette disparition pourrait concerner de 600 à 800 000 emplois occupés par les femmes. Les métiers de la médiation concernent les postes d'accueil dans les banques, les services publics ou les collectivités locales. Nous ne prenons pas assez compte de ces évolutions.

Le sujet du numérique est vraiment un sujet dont nous devons nous emparer, avec le droit à la déconnexion. Il n'existe en effet aujourd'hui plus de frontières entre la vie professionnelle et la vie professionnelle. La loi Numérique intègre le droit à la déconnexion et le droit à l'oubli pour les mineurs.

Au niveau national, comme vous le voyez, nous pouvons introduire un certain nombre de mesures pour faciliter l'organisation des temps. Cependant chacun doit s'emparer de ces mesures pour les faire vivre, les appliquer et les exiger.



# Panel n°3 : « Sphère professionnelle »

## INTRODUCTION

### Baptiste DETHIER

Les statistiques prouvent que, si les femmes se sont durablement inscrites sur le marché du travail, elles n'y possèdent pas les mêmes chances de plans de carrière et d'épanouissement professionnel. La métaphore du « plafond de verre » est régulièrement utilisée pour illustrer ces inégalités mais ne doit pas se limiter aux postes à hautes responsabilités : les rôles sexués représentent des freins beaucoup plus larges, englobant les plus simples promotions, la rémunération, les formations ou même l'accès aux financements pour démarrer une activité économique.

Le temps de travail rémunéré n'est qu'un des nombreux temps entre lesquels se partagent les femmes et les hommes mais il n'en reste pas moins l'un des plus centraux. Outre l'interdépendance inévitable de ces différents temps, la qualité de vie ne doit pas seulement être l'affaire de la vie privée mais également de la sphère professionnelle. D'une part, le secteur public doit montrer l'exemple en œuvrant à la qualité de vie au travail et en promouvant l'égalité professionnelle. D'autre part, le secteur privé est tout autant concerné et doit impérativement prendre part à ces considérations.

Tant en France qu'en Belgique, l'actualité est régulièrement marquée par les débats sur le temps de travail, entre propositions de réduction, flexibilité, heures supplémentaires, temps partiel, annualisation en remplacement de la base hebdomadaire, semaine de quatre jours, etc. Quels seront les impacts de ces changements sur l'organisation sociale des temps de vie ? La réduction du temps de travail va-t-elle réellement encourager les hommes à s'investir davantage dans les tâches domestiques et cela augmentera-t-il au contraire leur temps consacré aux loisirs ? Comment rééquilibrer le fait que les femmes optent pour les mécanismes existants de réduction du temps de travail en milieu de carrière tandis que les hommes les utilisent davantage à l'approche de la retraite ? Quel rôle les entreprises peuvent-elles jouer – parfois dans des partenariats public/privé – dans l'amélioration de la qualité de vie, au travail comme en dehors ?

## COMPOSITION DE LA TABLE RONDE :

- \* **Éric SCHULTZ** : adjoint au maire de Strasbourg, en charge de la population, de l'Etat civil et de la Mission des Temps, membre de Tempo Territorial et conseiller communautaire à l'Eurométropole de Strasbourg,
- \* **Marie JACQUIN-PAVARD** : cheffe de projet de la Mission des Temps et des services innovants de Strasbourg depuis 2009, date de création de cette mission, rattachée à la Direction générale des services.
- \* **Fabiola FRIPPIAT** : directrice de la Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance (FILE), qui rassemble des pouvoirs organisateurs publics ou privés laïcs d'accueil de l'enfance sur l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'association a pour but de favoriser le développement d'un accueil de qualité, accessible à tous les enfants dans les milieux familial, extrafamilial, extrascolaire.
- \* **Agnès MARLIER** : conseillère sectorielle pour Constructiv, organisation prestataire de services pour le secteur de la construction, très active dans la prévention, la formation, ainsi que dans la lutte contre les stéréotypes.
- \* **Lisa LOMBARDI** : coordinatrice de CoWallonia, réseau des espaces de coworking en Wallonie faisant partie du programme Creative Wallonia dont le but est de favoriser la créativité et l'innovation en Région Wallonne, notamment via le développement des TIC.
- \* **Bénédicte PHILIPPART DE FOY** : directrice de Femmes Actives en Réseau (FAR), réseau professionnel de femmes actives (indépendantes ou salariées) qui favorise les échanges conviviaux d'expériences (extra)professionnelles. Elle dirige également la société CréaPME qui accompagne les individus dans leurs projets d'aventure entrepreneuriale.
- \* **Esteban MARTINEZ** : sociologue et chargé de cours à l'Université Libre de Bruxelles (ULB), spécialisé dans les recherches sur l'emploi et la formation, les conditions de travail, les temps de travail ou encore les conflictualités sociales, auteur d'une recherche post-doctorale consacrée à l'Étude prospective pour une politique des temps de la ville.
- \* **Françoise BARÉ** : journaliste, animatrice du panel.

# Table ronde : Temps de travail et qualité de vie – Rôle des entreprises – Dispositifs de conciliation

## COWALLONIA ET LE COWORKING : ILLUSTRATION DES ÉVOLUTIONS DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Par Lisa LOMBARDI

Je souhaite remercier les organisateurs pour leur invitation. Je porte un projet au cœur de l'Agence du Numérique, dans laquelle je travaille depuis plusieurs années. Nous avons décidé de lancer le projet du coworking en 2012 pour répondre à une problématique fondamentale des travailleurs indépendants : l'isolement et le manque de connexions. Nous avons ouvert plusieurs espaces pilotes, financés par des consortiums publics/privés, avec l'objectif d'en inspirer d'autres. Ces espaces permettent de travailler dans un environnement productif et dynamique. Des ateliers de formation et des événements de networking peuvent également aider les adhérents à développer leur activité économique.

Le coworking, par nature, s'adresse à un public d'indépendants, mais nous avons également séduit, au fil du temps, un public de télétravailleurs salariés. Le travail à domicile ne convient en effet pas à tout le monde, et certains d'entre eux ressentent parfois une certaine frustration.

Les adhérents peuvent réduire leur isolement et développer leur business dans les espaces de coworking, mais également se former aux usages numériques. Une fracture numérique existe en effet au sein de la population wallonne et nous savons que les femmes sont particulièrement touchées. Ces espaces leur permettront d'acquérir un certain nombre de compétences numériques.

L'un des premiers piliers des espaces de coworking est l'infrastructure de travail. Cette infrastructure est professionnelle et partagée entre plusieurs personnes. Lors de l'enquête menée auprès de nos coworkers chaque année, l'une de nos adhérentes nous a dit apprécier le fait d'avoir une stabilité matérielle dans un travail qui demande parfois de nombreux déplacements.

Le deuxième pilier est le pilier de l'apprentissage. Nous proposons des formations, des ateliers et des conférences, ainsi qu'un programme d'accompagnement pour les *starters* en collaboration avec des partenaires publics et privés. Nous avons organisé plus de 400 activités l'année dernière, soit environ une par semaine et par espace.

Le troisième pilier est celui de la connexion. Il constitue l'ADN du coworking. Dans un monde qui se numérise de plus en plus, les besoins de relations physiques, dans la vie réelle, restent primordiaux. Ils sont même de plus en plus importants. Nous privilégions ainsi la mise en relation humaine et nous constatons que les discussions facilitent la collaboration.

L'objectif est donc de compenser les impacts négatifs du télétravail, qui sont la démotivation, l'isolement, la perte de productivité, etc. L'espace permet aussi aux personnes de constituer un carnet d'adresses, de bénéficier de conseils d'autres coworkers et d'avoir un retour objectif sur leurs problématiques.

En préparant mon intervention, je me suis posé la question de la proportion de femmes parmi les travailleurs indépendants en Wallonie. En 2012, les femmes représentaient 31,5 % des travailleurs indépendants en Wallonie. En revanche, les chiffres sont alarmants au niveau de la répartition des revenus.

Nous avons donc souhaité exploiter les données de l'enquête que nous menons chaque année auprès de nos coworkers. Nous avons différencié ces données sur la base du genre. En 2016, les hommes représentent 57 % des participants à l'étude. Le taux de femmes a augmenté de 8 % par rapport à l'année précédente. 58 % des femmes ont le statut d'indépendantes, et 50 % d'hommes sont indépendants. Nous n'avons pas de femmes chefs d'entreprise avec des salariés, alors que nous comptons 10 % d'hommes chefs d'entreprise. Nous comptons également 11 % de femmes salariées du secteur public, et aucun homme.

La moyenne d'âge est de 38 ans pour les femmes, et 39 ans pour les hommes, mais la variation est grande. De nombreuses femmes travaillent dans le secteur du numérique. Cependant, nous avons également une couturière, des journalistes, des communicants, des profils juridiques, etc. Nous n'avons pas de profil type, et nous

ne souhaitons pas en avoir. Nous avons des femmes salariées et indépendantes, et des femmes qui ont été salariées pendant très longtemps et qui ont décidé de se mettre à leur compte.

Concernant le taux de fréquentation des espaces de coworking, aucune différence n'est à noter entre les femmes et les hommes. La majorité de nos coworkers viennent entre un et trois jours par semaine, ce qui leur permet de combiner le coworking et des rendez-vous chez des clients, ou du travail à domicile.

Nous avons ensuite demandé à nos coworkers si le coworking avait eu un impact négatif, neutre ou positif sur différents critères. Aucune différence n'est à noter entre les hommes et les femmes sur un grand nombre de critères. En revanche, le coworking semble avoir eu un impact plus positif sur le réseau d'affaires pour les femmes que pour les hommes. Nous avons également questionné les coworkers sur l'impact personnel du coworking. A nouveau, les chiffres sont assez similaires entre les femmes et les hommes.

Notre équipe est composée d'animateurs et animatrices répartis dans les espaces – ce que l'on ne trouve pas dans un espace privé autogéré. Nos valeurs sont le professionnalisme, l'entraide et le respect, la collaboration, l'innovation, la transparence et l'agilité. La Wallonie compte aujourd'hui huit espaces. Cependant, nous avons inscrit dans la stratégie numérique pour la Wallonie notre volonté de développer de nouveaux espaces dans le réseau.

– **Françoise BARÉ** : Existe-t-il des barrières pour les femmes, notamment des barrières mentales ou financières ?

– **Lisa LOMBARDI** : Je pense que l'aspect financier peut en effet être une barrière, car l'accès à l'espace est payant. Plusieurs femmes nous font remonter qu'elles souhaitent sortir de l'environnement de leur domicile, notamment pour pouvoir consacrer leur temps au travail, sans être perturbées par des corvées ménagères par exemple. Cependant, de nombreux hommes nous ont également fait part de cette volonté.

## SE METTRE EN RÉSEAU ET FAIRE ÉMERGER DES MODÈLES FÉMININS

– **Françoise BARÉ** : Vous avez insisté sur la créativité et la création de réseau. Néanmoins, en moyenne, les personnes ne fréquentent l'espace qu'une fois par semaine. Comment peut-on travailler son réseau en n'étant présent qu'un jour par semaine ?

– **Lisa LOMBARDI** : Les personnes ont des contraintes personnelles, parfois financières, qui leur imposent de ne venir qu'une fois par semaine. Dans tous les cas, cette journée est toujours mieux utilisée lorsqu'elle est passée dans un espace de coworking que chez soi. Nous faisons ces constats sur le terrain, dans l'enquête, etc. : la fréquentation de ces espaces permet d'enrichir son réseau, et en faire partie crée un sentiment de confiance, de communauté, qui est bénéfique. Nous savons tous que la recommandation professionnelle fonctionne très bien.

– **Françoise BARÉ** : Je vois que vous acquiescez, Bénédicte PHILIPPART DE FOY, êtes-vous d'accord avec le fait que le coworking puisse aider les femmes à développer leur réseau ?

– **Bénédicte PHILIPPART DE FOY** : En effet, je pense que le coworking peut permettre autant aux femmes qu'aux hommes d'élargir leur réseau professionnel. Tous les réseaux sont complémentaires et leur multiplicité permet de tenir compte de la variété des clichés que nous trouvons en face de nous. Les parcours et contextes culturels sont nombreux, et nous devons en tenir compte.

Personnellement, je ne vois pas en quoi être une femme empêche d'avoir des crédits, ou d'avoir de l'ambition.

– **Catherine COUTELLE** : Je ne suis pas d'accord : les banques sont généralement plus frileuses pour accorder des crédits aux femmes.

– **Bénédicte PHILIPPART DE FOY** : Non, ce n'est pas tout à fait mon analyse. Comme vous l'avez dit tout à l'heure, les femmes choisissent davantage certaines filières, ce qui a des implications dans leur vie professionnelle. Les femmes auront davantage tendance à créer des entreprises dans des secteurs moins

rentables. Si vous avez une activité moins rentable, il va de soi que la défense du projet auprès d'une banque est plus difficile.

Ce constat n'est pas dû au fait qu'elles sont des femmes, mais à leur parcours scolaire. Nous devons nous poser la question suivante : quel modèle pouvons-nous donner à des femmes qui souhaitent créer leur entreprise, et comment pouvons-nous leur donner de l'ambition pour leurs projets ? Pour y répondre, le milieu scolaire est très important, ainsi que les modèles féminins qui sont donnés aux femmes.

– **Françoise BARÉ** : Madame COUTELLE, vous avez en réalité insisté, de la même manière, sur la difficulté de pouvoir poser un choix, du fait de certaines barrières.

– **Catherine COUTELLE** : Oui, et nous avons eu un débat ridicule en France sur le genre. Je défends le fait que le genre n'est pas une théorie, mais une réalité scientifique. Il s'agit de la construction sociale et éducative des filles. Nous avons une éducation faite de stéréotypes.

Nous savons que les femmes ont des projets moins ambitieux, mais nous savons également que les banques leur donnent moins. Dans la culture, les femmes metteuses en scène ont des subventions deux fois inférieures à celles des hommes. Dans le milieu du sport, les femmes sont logées dans des hôtels bas de gamme quand les hommes sont logés dans des cinq étoiles. Leurs primes sont également différentes. Ces inégalités existent.

Je ne suis pas favorable à la victimisation des femmes. Elles doivent se battre et demander leur place. Cependant, des freins existent bel et bien dans la société. Lorsqu'elle a un deuxième enfant et qu'elle se met à travailler à temps partiel, la femme gagne moins. A ce même moment, son mari est généralement augmenté, du fait de l'augmentation de sa charge de famille.

– **Françoise BARÉ** : Que pensez-vous du temps partiel, qui pourrait également être un choix pour les femmes ?

– **Bénédicte PHILIPPART DE FOY** : Je pense que les femmes ne sont pas toujours informées des conséquences de leurs choix. Lorsqu'elles travaillent à temps partiel, elles réfléchissent uniquement par rapport à leur salaire, alors que cette réduction devrait être étudiée par le couple par rapport aux salaires des deux conjoints.

Le bon sens voudrait d'ailleurs que des choix de ce type entraînent des modifications du contrat de mariage. Bien sûr, il est difficile de réfléchir à l'éventualité d'une séparation lorsque l'on vient d'avoir un enfant. Cependant, nous devons réfléchir à ces choix. Ils ont des implications, et je pense que le corps enseignant et la manière dont les cours sont donnés ont également leur importance.

L'entreprenariat féminin est souvent mis en avant, cependant il ne reçoit aucune subvention publique. Je le regrette, car nous changerons les mentalités en donnant des modèles. Les gens recherchent des personnes à qui ils peuvent s'identifier.

– **Françoise BARÉ** : Quelle est la nécessité d'avoir un réseau de femmes créatrices d'entreprise ?

– **Bénédicte PHILIPPART DE FOY** : De façon générale, nous constatons que les femmes sont moins présentes dans les réseaux mixtes. Cela peut notamment s'expliquer par les types d'activités qui sont représentés dans les réseaux. Les réseaux permettent de partager le quotidien, et ils sont tous complémentaires.

Lorsqu'un entrepreneur crée son entreprise, il est intéressant pour lui de se retrouver entre pairs. Cela peut être une manière pour lui de faire ses premiers pas dans le réseautage.

– **Françoise BARÉ** : Quel est le profil des femmes qui font partie de votre réseau ?

– **Bénédicte PHILIPPART DE FOY** : Le réseau que j'anime est représentatif de la réalité entrepreneuriale au féminin. Nous avons donc une majorité de très petites entreprises. Nous avons cependant des membres dans tous les secteurs d'activités, et des parcours atypiques. C'est dans la mixité des parcours que le réseautage devient intéressant.

Toutefois, nous avons peu de professions libérales et peu de cheffes d'entreprise, mais cela s'explique rationnellement : les premières ressentent moins, dans leurs activités, le besoin d'intégrer un réseau professionnel ; et les secondes sont relativement peu nombreuses par rapport aux hommes, ce qui explique qu'elles sont automatiquement peu représentées dans notre réseau.

## APPLICATIONS CONCRÈTES DE L'EXEMPLARITÉ DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

– **Françoise BARÉ** : Nous allons désormais parler de la Ville de Strasbourg. Pouvez-vous nous présenter votre démarche « temporelle » ?

– **Éric SCHULTZ** : Bonjour à tous. Les politiques temporelles existent à Strasbourg depuis 2009, date à laquelle la Mission des temps a été créée. Le projet a été confié à Marie-Françoise Buffet, que j'ai remplacée en 2014.

La Ville de Strasbourg et l'Eurométropole comptent 8 000 agents, répartis à parité dans l'effectif global. Les femmes représentent 54 % dans la catégorie B, 50,6 % dans la catégorie A et 45 % dans la catégorie C. À noter que les femmes représentent 79% des personnes à temps partiel. Nous avons des disparités très fortes dans la partie haute de l'organigramme. L'équipe de la direction générale compte une femme et quatre hommes.

Nous avons un vrai plafond de verre : les femmes occupent peu les fonctions supérieures. Nous avons amélioré la situation depuis 2014, notamment par une volonté de recruter des directrices, mais nous sentons bien que le plafond de verre est toujours présent pour les chefs de service. Un chef de service homme devient ainsi plus facilement directeur qu'une femme.

– **Françoise BARÉ** : Avez-vous identifié les raisons de ces freins ?

– **Marie JACQUIN-PAVARD** : Plusieurs phénomènes peuvent l'expliquer. Premièrement, les femmes s'auto-censurent et ne se présentent pas forcément à ces postes. Deuxièmement, il existe également un phénomène de cooptation entre les hommes.

La Mission a sensibilisé les chefs de service femmes à ce sujet. Nous leur avons par exemple montré des fiches de postes sans mention de l'intitulé du poste, et leur avons demandé si elles seraient prêtes à y postuler. Une grande majorité était prête à y postuler. Cependant, en découvrant l'intitulé du poste, elles ont estimé qu'elles n'auraient pas postulé.

Nous avons donc modifié l'intitulé du poste, qui était peut-être trop « masculin ». Nous avons également fait un travail sur les termes du poste faisant état de la disponibilité et les engagements des candidats. Le travail a été mené avec la DRH afin de revoir la formulation des demandes de poste. Nous avons donc sensibilisé les ressources humaines sur ces questions, tant pour la forme du recrutement que sur la description du contenu du poste.

– **Françoise BARÉ** : Un changement radical a-t-il été noté ?

– **Marie JACQUIN-PAVARD** : Non, le changement n'a pas été radical. Aujourd'hui, nous avons beaucoup de chefs de service féminines, et nous essayons de les pousser vers des postes de direction. Cependant, cette démarche prend du temps. Nous avons formé les services de la DRH et menons un certain nombre d'actions pour lever ces freins, essentiellement culturels.

– **Françoise BARÉ** : Le travail sur les temps et la disponibilité est-il un des points essentiels pour pousser les femmes à s'engager ?

– **Marie JACQUIN-PAVARD** : Nous avons travaillé sur la question de l'articulation des temps privés et professionnels de manière plus large auprès de nos collaboratrices. Nous avons mis en place le télétravail en 2014. Le pourcentage de femmes à profiter de ce dispositif était de 75% à l'époque, et de 70% en 2016. La part des hommes a donc légèrement progressé, mais les femmes restent majoritaires car, visiblement, elles se sentent davantage concernées par l'articulation des temps, et le télétravail leur permet de pouvoir organiser cette articulation.

Nous avons mené deux expérimentations avec 63, puis 92 personnes. Les évaluations ont montré que les femmes en télétravail étaient moins stressées, moins fatiguées, se sentaient plus efficaces d'un point de vue professionnel et plus confiantes. Le télétravail permet une meilleure articulation des temps, et ne semble pas renforcer les stéréotypes.

– **Françoise BARÉ** : Le travail réalisé à domicile est-il différent de celui réalisé à leur bureau ?

– **Marie JACQUIN-PAVARD** : Non. Pour de nombreux télétravailleurs, le travail est le même à domicile et au

bureau. Nous leur fournissons un ordinateur portable ou un terminal allégé, ainsi qu'un téléphone portable. Pour certains, le télétravail permet de travailler sur des dossiers qui nécessitent plus de réflexion et de concentration.

Nous n'avons pas mis en place de contrôle, comme c'est parfois le cas dans certaines organisations, via la connexion internet. Le télétravail est basé sur la confiance et l'autonomie. Notre culture du management a évolué, et nous favorisons le management par objectifs par rapport au management présentiel. Concrètement, nous nous sommes battus pour un forfait journalier. La difficulté est souvent de gérer l'excès de travail. Les télétravailleurs ont tendance à oublier les heures.

Par ailleurs, nous avons ouvert la possibilité du télétravail à domicile, mais aussi dans des tiers lieux voire dans d'autres collectivités. Mais sur notre effectif total, une seule personne en télétravail a opté pour le tiers lieu. D'une manière générale, les personnes qui commencent le télétravail choisissent le travail à domicile. La personne qui travaille dans un tiers lieu le fait pour des raisons personnelles, car le tiers lieu est proche du lieu de garde de son enfant. Nous avons en outre proposé des conventionnements vers d'autres collectivités, et ce genre de partenariat devrait se développer.

– **Françoise BARÉ** : Le télétravail est-il, selon vous, un outil qui permet une meilleure articulation des temps pour les femmes ?

– **Marie JACQUIN-PAVARD** : D'après l'évaluation que nous avons menée, oui. Certaines femmes ont pu reprendre une activité sportive ou de loisirs. Le fait d'avoir un peu d'autonomie dans la gestion de sa journée, ainsi qu'un peu d'anticipation, permet de mieux s'organiser.

– **Lisa LOMBARDI** : Je suis d'accord avec vous sur le présentisme, qui est discriminant, autant pour les hommes que pour les femmes. De mon côté, l'Agence du numérique essaye de propager de nouvelles façons de travailler, comme vous l'évoquiez. Les personnes devraient avoir la possibilité de choisir où elles souhaitent travailler et quand. Les salariés doivent être évalués sur les résultats de leur travail plutôt que sur le temps passé au travail. Je pense que la clé se situe dans ces aspects.

Je pense que le fait de confier l'organisation du travail au salarié plutôt qu'à l'employeur est une meilleure solution. Bien sûr, cela ne convient pas à tout le monde, mais chacun doit pouvoir choisir le mode de fonctionnement qui lui convient le mieux. Je trouve simplement ridicule de rester dans un bureau jusqu'à 17 heures simplement « parce qu'il le faut ». Dans le cas de temps partiels qui sont pris pour partir plus tôt, les personnes perdent de l'argent aussi bien dans leur salaire que dans leur retraite, et effectuent finalement le même travail.

– **Françoise BARÉ** : Des études montrent en effet que l'obligation de la présence peut être l'une des causes du burnout. Cependant, d'autres études montrent que l'autonomisation accrue de l'employé peut générer d'autres formes de contraintes. La vigilance doit être de mise pour ces deux aspects.

## DES LIEUX DE GARDE ADAPTÉS ET DE QUALITÉ SONT INDISPENSABLES À LA CONCILIATION DES TEMPS

– **Françoise BARÉ** : Parlons à présent de la charge familiale. Le télétravail exercé dans des tiers lieux permet parfois de quitter le domicile pour s'éloigner des tâches ménagères. Cependant, dans ce cas comme dans d'autres, les enfants doivent être pris en charge. Quel est votre regard sur ce sujet, Fabiola FRIPPIAT ?

– **Fabiola FRIPPIAT** : Dans le cadre de la conciliation des temps, si les parents n'ont pas un lieu de garde adapté, il est difficile pour eux d'aller travailler. L'éducation des jeunes enfants au sein de la sphère familiale est souvent portée par les femmes. Si aucune solution n'existe, la femme se trouve donc éloignée du monde du travail.

Il existe des milieux d'accueil subventionnés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), dont les tarifs diffèrent suivant les revenus des parents, et des milieux d'accueil privés. Les tarifs de ces derniers sont parfois inaccessibles pour des familles à revenus modestes.

Un milieu d'accueil pour les jeunes enfants doit être de qualité. Ce choix ne doit pas répondre uniquement à des contraintes économiques. Ma fédération compte sur l'ensemble une crèche 24 heures sur 24, mais cette organisation n'a pas été mise en place pour répondre aux exigences du travail. Elle accueille en effet des enfants qui ont été retirés de la sphère familiale. Nous ne sommes pas favorables à ce type de structure d'une manière générale, mais celle-ci existe dans un contexte très spécifique.

En revanche, les structures d'accueil qui s'adaptent aux contraintes du travail doivent s'interroger sur le type d'accueil qu'elles peuvent proposer aux jeunes enfants qui vont être levés à 4 heures ou 5 heures du matin. Certains lieux d'accueil ouvrent très tôt le matin ou bien tard le soir. Ces problématiques se posent notamment pour les familles monoparentales. Les solutions sont parfois difficiles à trouver.

Lorsque l'enfant est scolarisé, nous espérons que les garderies scolaires offrent également un accueil de qualité, mais tout n'est pas toujours satisfaisant. Nous nous sommes rendu compte que les enfants, qui sont scolarisés à 3 ans, passent de la crèche à l'école, et ont des temps de garde longs avant l'école et après l'école. Les travailleurs qui confient leurs enfants aux garderies scolaires sont souvent des femmes qui ont des statuts précaires.

- **Françoise BARÉ** : Participez-vous à des négociations dans les entreprises sur la politique du temps ?

- **Fabiola FRIPPIAT** : La FILE est une fédération patronale qui regroupe les milieux d'accueil de l'enfance publics ou privés laïcs. Nous sommes donc régulièrement en négociation avec les syndicats, mais pas avec les entreprises. Nous discutons par exemple avec le SPF Emploi sur le temps de travail.

Sur le sujet de l'intervention des entreprises dans la prise en charge de l'enfance, je pense que créer un milieu d'accueil est un métier à part entière. Intégrer des milieux d'accueil dans le monde de l'entreprise n'est pas forcément satisfaisant. Ce choix peut entraîner plusieurs écueils, comme des tensions entre la direction et les salariés pour l'accès à cet accueil. Je préfère une intervention de l'entreprise dans un système plus solidaire, à travers de mutualisations ou de cotisations.

De tels systèmes existent de moins en moins, tout comme il existe de moins en moins de crèches d'entreprises, qui ont un coût important. Je parle des mutualisations d'entreprises à un niveau local. Je trouve que la possibilité de créer des partenariats d'entreprises sur un territoire est plus pertinente, de manière à ce que le pouvoir organisateur du milieu d'accueil soit extérieur.

Par exemple, il me semble que la RTBF propose une crèche aux membres de son personnel... ?

- **Françoise BARÉ** : En effet – je suis journaliste à la RTBF – mais cette crèche est uniquement destinée aux salariés qui travaillent sur le site à Bruxelles. Aucun moyen de garde ou d'aide n'est proposé aux salariés qui travaillent dans les centres régionaux. Ce système introduit donc une forme de discrimination.

- **Fabiola FRIPPIAT** : Tout à fait, c'est la raison pour laquelle certains employeurs ne souhaitent pas se lancer dans une telle initiative. Si une entreprise affecte des moyens financiers à la création d'une structure d'accueil, elle va forcément discriminer des travailleurs par rapport à d'autres. Les entreprises optent parfois pour des avantages offerts à tous : chèques repas, primes, etc.

- **Catherine COUTELLE** : En France, la structure de la crèche peut être publique ou privée. À Poitiers, nous avons l'exemple d'une clinique privée qui a participé à la création d'une crèche avec une commune. La clinique a acheté un nombre de berceaux et les propose à ses salariés.

Dans la région parisienne, ce système peut également être un moyen de fidéliser les salariés. L'entreprise donne un service, et peut espérer en retirer une certaine fidélisation.

Le gouvernement avait un vaste plan de création de 270 000 places en crèches en 5 ans. L'objectif n'a pas été atteint, car le coût des places est important, et les communes ne se sont pas lancées dans ces démarches. Nous devons donc trouver des formules souples.

## LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE, DÉTERMINANT DE LA CONCILIATION DES TEMPS ?

– **Françoise BARÉ** : Avant de passer aux questions, je vous propose d'entendre les commentaires éclairés d'Esteban MARTINEZ, sociologue à l'ULB, pour une discussion sur ces différents échanges.

– **Esteban MARTINEZ** : Je vous remercie pour cette discussion extrêmement riche et vais tenter de relever quelques points.

Premièrement, à force d'observer les inégalités de la sphère privée, qui existent bien sûr toujours, nous oublions que les déterminants d'une bonne articulation entre la vie privée et la vie professionnelle proviennent de la sphère professionnelle. Le temps de travail continue aujourd'hui à fortement déterminer la gestion de la vie quotidienne.

Le temps partiel est un choix : il est toujours contraint par la répartition des rôles dans la famille, mais aussi par le travail. De nombreux secteurs proposent uniquement des temps partiels. Ceux-ci doivent être régulés pour éviter de nombreuses dérives qui font de nous, et particulièrement des femmes, des travailleurs pauvres. Dans les secteurs sociaux, du commerce ou encore du nettoyage, c'est l'entreprise qui fixe ce type de régime.

La flexibilité du temps de travail s'est fortement développée depuis les années 1980, soutenue par les syndicats patronaux. Dans certains cas, celle-ci peut être justifiée, et des contreparties doivent être négociées. Parfois, la nature de l'activité justifie des horaires atypiques. Cependant, de plus en plus souvent, le caractère atypique des horaires est parfois revendiqué pour obtenir des avantages concurrentiels. C'est le cas, par exemple, des ouvertures dominicales des commerces.

À force d'observer la sphère privée, nous oublions que les déterminants d'une bonne articulation proviennent de la sphère professionnelle. La flexibilité est un nouvel élément qui, si elle est ajoutée aux horaires atypiques, implique de nombreuses difficultés. De nombreux temps partiels procurent un revenu partiel, mais sont également organisés de manière à occuper toute une

journée. Ces choix découlent de négociations entre les entreprises et les syndicats au cours desquelles ces derniers sont souvent en position de faiblesse.

Dans les entreprises, l'individualisation des relations de travail augmente également. Les collectifs de travail ont été déstabilisés, à travers le temps partiel, le management, la gestion des salaires avec le système des primes qui créent des inégalités, ou encore le télétravail. Nous voyons bien que lorsque le collectif n'existe pas, comme dans le cas des travailleurs indépendants, la tendance est de les reconstituer, montrant par là leur importance pour le bien-être des salariés. Le collectif permet d'apprécier les difficultés acceptables, les horaires à pratiquer, et les manières de contester lorsque cela est nécessaire.

La disparition des collectifs de travail est une explication à la croissance du mal-être au travail. Le télétravail est une solution dans un certain nombre de cas. Il confère une certaine autonomie dans la gestion du temps. Il ne permet pas cependant de résoudre les inégalités entre les hommes et les femmes. Le télétravail permet de casser les routines. Il permet aussi parfois de s'éloigner des espaces de travail, notamment des espaces de travail insupportables, tels que les *open spaces*.

Il convient néanmoins de veiller à maintenir des collectifs de travail, pour limiter le risque d'isolement et de désolidarisation, qui est une réalité.

Nous devons plaider pour la mise en place d'une régulation du télétravail mais définir la durée forfaitaire d'une journée de travail, comme cela a été évoqué du côté de Strasbourg, ne suffit pas. L'entreprise doit aussi fixer des plages de travail à l'échelle de la journée ou de la semaine. Même s'ils ne peuvent pas être vérifiés, ces critères ont un effet normatif.

De la même façon, je pense que le télétravail à temps plein doit être interdit. Nous devons aller vers des solutions alternantes pour maintenir ces collectifs et cette solidarité. Les salariés ont une attente importante dans le télétravail, cependant, nous devons faire son évaluation dans quelques années.

– **Éric SCHULTZ** : Nous ne devons pas confondre le télétravail, le travail à domicile, le travail nomade ou le travail mobile. À Strasbourg, le télétravail est limité à deux jours par semaine, afin de maintenir le collectif de

travail. Le temps et les tâches sont cadrés. Des horaires de joignabilité ont été définis.

Nous savons que certaines entreprises ont tendance à aller vers le travail mobile, cependant, nous ne souhaitons pas aller dans ce sens. Le télétravail permet aussi de s'extraire de la pression du collectif du travail.

– **Esteban MARTINEZ** : Nous ne souhaitons pas aller dans le sens d'une opposition entre le présentisme et la gestion par l'objectif. Nous devons réfléchir à des régulations du télétravail, afin de délimiter le temps de travail.

Le problème d'une gestion par objectifs est de savoir qui va déterminer ces objectifs. Le risque est de voir une explosion des objectifs, et une perte de repère des travailleurs par rapport à leur temps de travail.

Ma deuxième remarque est que nous devons réintroduire la catégorie du temps dans la négociation, à l'échelle de l'entreprise, mais aussi des territoires. Aujourd'hui, le temps de travail est banalisé. Les excès ne sont plus sanctionnés. Le système était jusqu'à présent basé sur les rythmes sociotemporels dominants. Ce système, qui est aujourd'hui mis en cause, sanctionnait les excès par des sursalaires. La flexibilité, tel qu'elle s'est développée depuis les années 80, exige de la disponibilité des travailleurs, sans payer ce service supplémentaire.

Il convient donc de réhabiliter le temps, qui a des impacts sur la santé et sur la qualité de la vie. Je suis favorable à toutes les initiatives prises à travers la mise en place de bureaux du temps, de missions du temps, qui réhabilitent le temps comme un élément fondamental de la vie quotidienne.

Je note que les pouvoirs publics ont un effet d'exemplarité. Lorsqu'ils modifient les horaires dans le secteur du nettoyage, ils donnent un exemple. Rien ne justifie en effet les horaires actuels dans le secteur du nettoyage. Les pouvoirs publics jouent également un rôle dans la gestion des externalités produites par les entreprises. Les entreprises font des choix qui ont une incidence sur les horaires de travail, et il appartient ensuite aux collectivités de supporter ces incidences.

Parfois, les contraintes sont importantes, cependant, certains systèmes peuvent être remis en question. Nous

devons par exemple soutenir la négociation collective dans les entreprises, pour la prise en charge de ces externalités. Les pouvoirs publics ont un rôle régulateur dans ce domaine.

A l'échelle nationale, les pouvoirs publics ont davantage œuvré pour la dérégulation. La tendance doit être inversée aujourd'hui.

## QUESTIONS DU PUBLIC ET DÉBATS AVEC LA SALLE

– **Intervention du public : Donatienne BRASSEUR (Brucelle Consulting)** : Je mène un projet depuis quelques années sur la résilience professionnelle chez les femmes. J'ai développé une pédagogie pour agir préventivement sur les différents aspects qui causent cet abandon professionnel.

Vous avez abordé l'aspect de la linguistique de la problématique. Il existe une vraie différence de concept de base entre les hommes et les femmes. Tenons-nous compte de ces aspects dans les approches du travail ?

De par son éducation, une femme apprend à s'exprimer de manière pessimiste, et se déresponsabilise de ses succès. En changeant son langage, une femme peut aussi changer son attitude.

– **Intervention du public : Anne MIKOLAJCZAK (Ville de Lille)** : Je souhaitais également intervenir sur les choix sexués professionnels, qui sont une vraie problématique. Soigner par la résilience est une bonne chose, mais nous devons anticiper, en commençant par former les professionnels.

Nous voyons qu'à l'école, les interactions des instituteurs sont beaucoup plus nombreuses avec les garçons qu'avec les filles. Un groupe d'enseignants volontaires a essayé de modifier sa posture. Tous ont eu l'impression d'interagir beaucoup plus avec les filles, alors qu'après vérification, les interactions avec les filles n'ont jamais dépassé les 50 %. Un travail doit être mené avec tous les professionnels de l'éducation.

– **Fabiola FRIPPIAT** : Les professionnels de la petite enfance ont souvent peu de qualification. En Belgique, nous pouvons accueillir des enfants avec 100 heures de formation. Les puéricultrices ont le niveau de

qualification le plus bas, et cette filière est généralement une filière de relégation. Nous devons absolument améliorer la qualification des professionnels de l'enfance et de l'enseignement, en travaillant sur les stéréotypes. Ces métiers sont essentiellement féminins, avec des niveaux de rémunération bas. Nous nous battons pour que ces salariés aient des statuts et des formations adéquates.

– **Marie JACQUIN-PAVARD** : Ces professionnels sont-ils sensibilisés aux stéréotypes au cours de leur formation ? Chacun a un rôle de sensibilisation à tenir.

– **Bénédicte PHILIPPART DE FOY** : Nous sommes nous-mêmes des modèles pour les autres et pour nos enfants. Tout le monde doit s'interroger à ce sujet.

Comment, dans notre enseignement, pouvons-nous compter une majorité de personnes qui n'ont jamais rien fait d'autre que d'enseigner ? Elles n'ont en effet pas toujours les connaissances concrètes nécessaires.

– **Intervention du public : Philippe VANDEMEULE-BROUCKE (SPR Bruxelles)** : Je souhaite revenir sur la notion de télétravail. De nombreux salariés utilisent le télétravail pour échapper aux *open spaces* et au bruit. D'autre part, nous oublions également le coût des énergies si tout le monde est en télétravail. De plus, nous nous apercevons qu'aujourd'hui le télétravail pose également des problèmes de gestion des équipes.

– **Intervention du public : Christiane LABARRE (Synergie Wallonie)** : Je souhaite que nous nous arrêtons sur les stéréotypes, qui doivent être combattus dès la petite enfance. Nous insistons sur le rôle des enseignants, cependant nous devons aussi prendre en compte les mentalités des mamans.

Nous voyons aujourd'hui des mamans qui reviennent aux codes vestimentaires genrés – le bleu pour les garçons, le rose pour les filles –, alors que nous étions parvenus à casser ces codes il y a 30 ans.

– **Intervention du public : Perrine PIGEON (UCL)** : Je suis chercheuse à l'Université Catholique de Louvain et je suis présidente d'une association qui lutte contre les inégalités hommes/femmes et toutes les formes de violence de genre.

Je suis un peu interloquée par les propos entendus aujourd'hui. Je trouve que certains discours sont très

culpabilisants pour les femmes. Nous devons avoir une lecture systémique de notre société. Nous ne devons pas limiter les responsabilités aux femmes. Tant que nous vivons dans une société patriarcale et nous ne pourrons pas permettre aux femmes d'avancer et d'être les seules responsables de leur parcours professionnel et de l'éducation de leurs enfants.

Le monde de l'enseignement n'est en outre pas complètement imperméable à ces sujets. Plusieurs projets sont en cours sur ces questions.

– **Françoise BARÉ** : Vous conviendrez que nous ne devons pas être dualistes. Mettre en évidence un discours culpabilisant a occupé notre propos depuis hier. De nombreuses femmes sont encore animées par le sens du combat. Le choix est toujours conditionné.

– **Intervention du public : Perrine PIGEON (UCL)** : En effet, des choix sociétaux empêchent certains parcours. J'estime que les propos de ce matin sont très importants, mais nous devons absolument veiller à ne pas être réducteurs.

– **Intervention du public : Donatienne BRASSEUR (Brucelle Consulting)** : Je crois que nous devons également encourager les hommes à jouer aussi un rôle d'exemple pour leurs enfants. Les pères n'ont pas toujours conscience du rôle précieux qu'ils peuvent jouer auprès de leurs enfants.

– **Intervention du public : Christiane LABARRE (Synergie Wallonie)** : Certains hommes comprennent, mais comprendre n'est pas forcément travailler au changement. D'autre part, sur le plan syndical, les mentalités sont très patriarcales. Les femmes sont parfois trop absentes de certains secteurs.

– **Esteban MARTINEZ** : Je comprends la remarque formulée sur la posture culpabilisante pour les femmes. Nous ne pouvons évidemment pas réduire l'analyse à des stéréotypes. Nous devons identifier les déterminants. De mon point de vue, j'ai souhaité insister sur les évolutions qui ont lieu dans les entreprises.

Nous pourrions souligner, par exemple, que les filles sont aussi nombreuses que les garçons dans les milieux supérieurs de l'enseignement. Globalement, nous tendons vers la parité sur le marché du travail. L'emploi masculin est stable, tandis que l'emploi féminin augmente.



Nous savons bien, cependant, que la parité n'implique pas forcément l'égalité et la mixité. À l'université, les filles et les garçons ne suivent pas les mêmes filières. Par exemple, les garçons choisissent les filières en fonction des débouchés et de la rémunération.

Les inégalités se creusent en outre sur le marché du travail. Plus on avance dans la hiérarchie salariale dans les universités, moins les femmes sont présentes. De nombreuses femmes réalisent par exemple une thèse, cependant, elles sont moins nombreuses à être nommées définitivement. Des recteurs ont proposé l'imposition d'une mobilité internationale de longue durée pour prétendre un poste définitif. Or, ces propositions défavoriseront tous ceux qui sont engagés dans une vie familiale, et parmi eux les femmes.

Dans le milieu professionnel, nous trouvons une rhétorique de la conciliation et des modes de management qui écartent progressivement les femmes.

**– Intervention du public : Agnès RAMAEKERS (FGTB) :**

Je suis en charge de la commission des femmes et du genre au syndicat FGTB de Liège, et suis également animatrice emploi-formation. Beaucoup d'éléments que j'ai retenus ont déjà été abordés, en particulier par M. MARTINEZ et Mme PIGEON, mais je souhaitais ajouter que l'évolution du statut des femmes, qui reste très lente (surtout dans le milieu de la métallurgie que je côtoie), ne s'est jamais faite en l'isolant. Nous devons être très prudents en permettant aux personnes de s'isoler du monde professionnel en travaillant chez elles.

Comme l'a dit Mme COUTELLE, dont l'intervention m'a vraiment impressionnée, des mesures devraient être mises en place en Belgique pour protéger les travailleurs et les travailleuses sur la question du temps et les différents enjeux soulevés lors de ces deux journées.



# Conclusion



## CONCLUSION

### **Dominique ROYOUX,** président de Tempo Territorial

Je vous remercie pour la richesse des échanges. Ils montrent que la catégorie des temps opère un circuit court avec la vision de notre société. L'objectif est de répéter les principales options que nous prenons pour améliorer l'égalité. Nous devons continuer à militer.

Néanmoins, ce colloque a permis de mettre l'accent sur quelques points.

Le premier est la question de la qualité du temps, et cette tension fondamentale des contradictions entre les besoins de l'émancipation individuelle et les normes collectives multiples. Nous avons beaucoup parlé des difficultés entre les temps choisis et les temps contraints. Les indicateurs doivent être fabriqués par les individus eux-mêmes pour juger des temps choisis et des temps contraints.

Le deuxième point important est la nécessité de l'articulation des politiques publiques locales sur le temps. Ces politiques du temps doivent varier suivant les âges de la vie. Nous avons également parlé de l'Etat et de la sécurité sociale, et de leurs injonctions sur le temps des autres.

Le troisième point à retenir concerne cette société

salariale multiactive et cette valorisation du temps de travail et du temps hors travail. Si nous partageons cette non-différenciation entre le temps de travail et le temps hors travail, nous devons modifier le vocabulaire qui l'accompagne.

Le quatrième thème qui m'intéresse concerne les choix de carrière des femmes au moment de la sortie de la formation. Nous devons travailler sur ce thème. La manière de se projeter et de faire des choix à ce moment conditionne énormément la suite du parcours personnel et professionnel.

Ces Temporelles ont été un succès grâce à votre présence, et j'espère que vous pourrez être des relais de ces politiques temporelles. Vous êtes des interfaces intéressantes pour diffuser ces politiques temporelles en Europe.

Nous devons travailler sur de nombreux aspects qualitatifs, mais nous devons aussi œuvrer à la diffusion de ces politiques dans les territoires.

Je souhaite enfin remercier Reine, Baptiste, Christiane et Synergie Wallonie. Je remercie également tous les intervenants, les trois discutants, Françoise Baré, et Ubiqu, grâce à qui les actes du colloque seront bientôt disponibles.

Au sein de Tempo Territorial, nous nous appliquons à mettre en œuvre l'égalité hommes/femmes. J'espère que cette continuité se fera avec Katja Krüger, qui s'apprête à me succéder à la présidence de l'association.





