

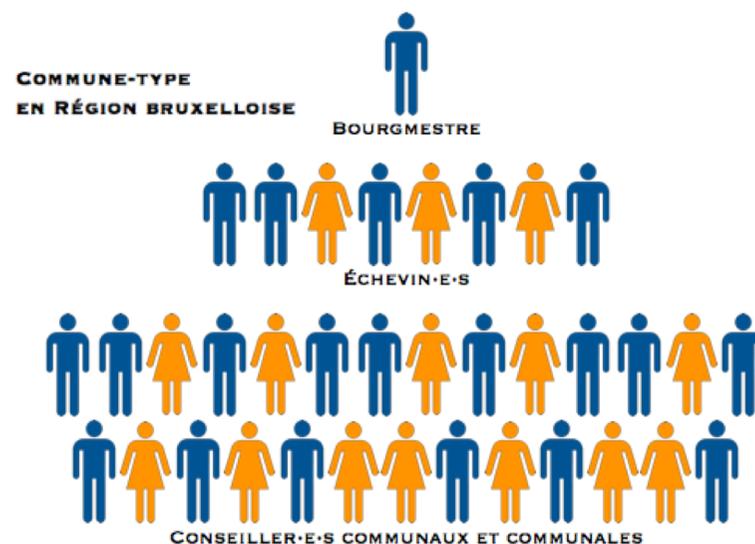
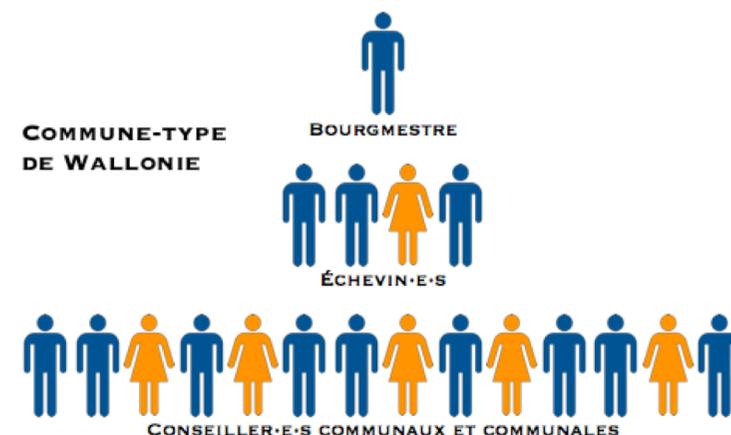
La répartition femmes-hommes en politique : sous-représentation, plafond de verre, normes sexuées...et désintérêt ?

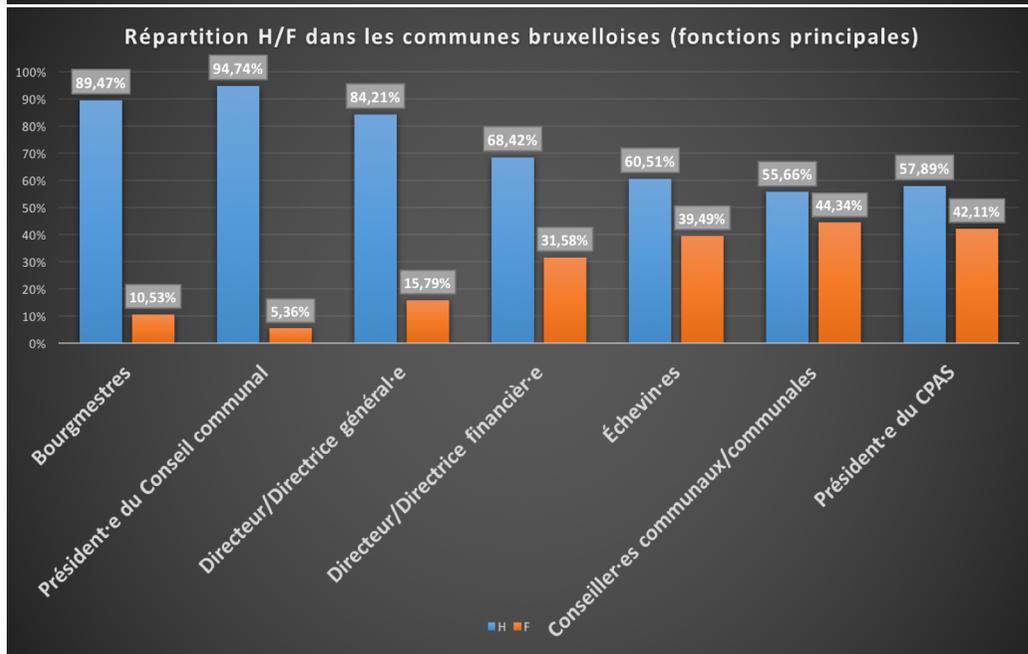
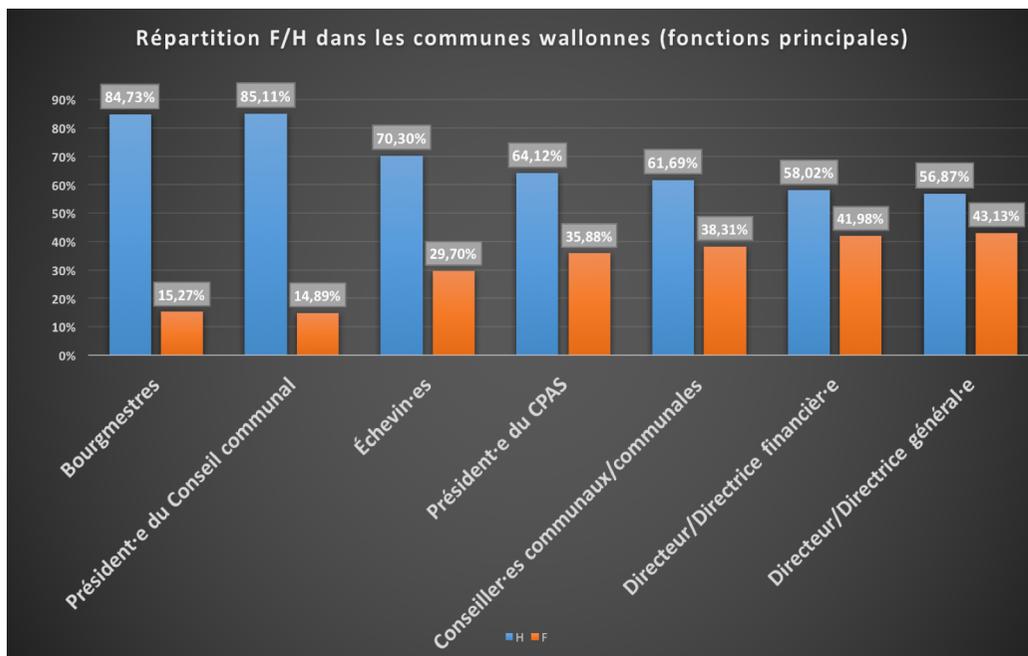
En septembre 2017, le Parlement Wallon votait à l'unanimité en faveur d'une proposition visant à augmenter le nombre de femmes dans les Collèges communaux de Wallonie : dès les prochaines élections d'octobre 2018, les Collèges qui se formeront dans les communes après le vote devront comporter au moins un tiers de femmes (ou d'hommes, sait-on jamais !) en leur sein. Cette mesure s'ajoute au système de la « tirette », qui oblige non seulement à ce qu'un nombre égal de femmes et d'hommes soit présent sur une même liste électorale, mais aussi à ce qu'ils et elles y figurent en alternance.

En janvier dernier, le Parlement bruxellois emboîtait le pas et décidait également que les futurs Collèges communaux de la Région devront compter au moins un tiers d'élu·es de chaque sexe. Décriés pour leur caractère « anti-démocratique », les quotas ne représentent certes pas une solution idéale mais s'avèrent absolument nécessaires si l'on souhaite améliorer la représentativité des femmes en politique – et ne représentent, comme nous le verrons, qu'une première mesure devant être accompagnée d'autres changements de mentalités.

En effet, alors que 2018 marque les 70 ans du droit de vote pour les femmes, celles-ci sont toujours sous-représentées actuellement par rapport à leurs collègues masculins qui détiennent majoritairement les rênes du pouvoir aux différents niveaux. La présente publication a pour objectif de présenter les chiffres* de répartition des femmes et des hommes dans le paysage politique de Wallonie et de Bruxelles : on y constate qu'au-delà des différences nettes dans les proportions, le genre de l'élu·e détermine encore souvent les matières dont il ou elle a la charge...

Commençons par des schémas simples. Le profil-type d'une commune de Wallonie au niveau politique est composé d'un homme occupant la fonction de bourgmestre, d'une échevine (1,28 en moyenne) pour trois échevins (3,03) et de cinq conseillères communales (5,32) pour neuf conseillers communaux (8,57). Du côté de la Région de Bruxelles-Capitale, le profil-type d'une commune se révèle similaire, avec toutefois un nombre plus élevé de représentant·es et une moyenne légèrement moins défavorable aux femmes : un bourgmestre, trois échevins (3,26) pour cinq échevins (5,0) et douze conseillères communales (11,95) pour 15 conseillers communaux (15,0).





Dans le milieu politique comme dans la sphère professionnelle (les deux se combinant dans certains cas), les femmes rencontrent davantage d'obstacles dans la poursuite de leur carrière et dans l'accès aux postes à responsabilité. Ce phénomène est celui du « plafond de verre », illustrant la décroissance progressive du nombre de femmes à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

Les statistiques concernant les fonctions principales occupées dans les 262 communes de Wallonie et les 19 communes de Bruxelles attestent de ce déséquilibre. En Wallonie, seules 15,27% de femmes occupent la fonction de bourgmestre, soit 40 sur 262. En Région bruxelloise, seules 2 femmes tiennent ce poste (à Ixelles et Molenbeek) aux côtés de 17 hommes. La fonction de président·e du Conseil communal suit à peu près la même tendance.

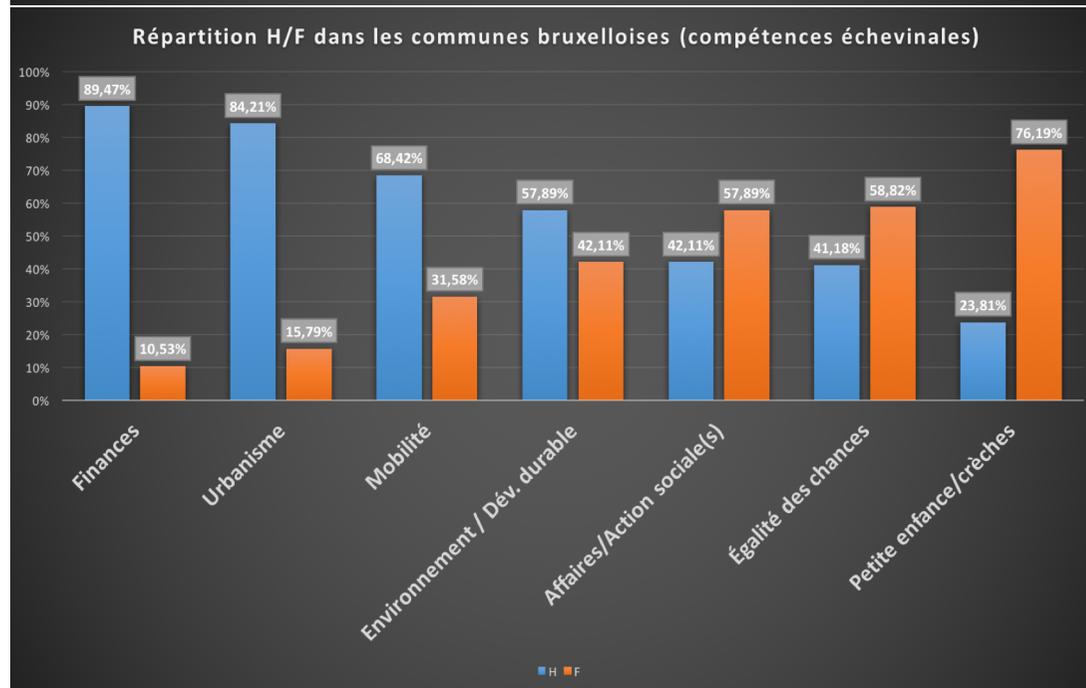
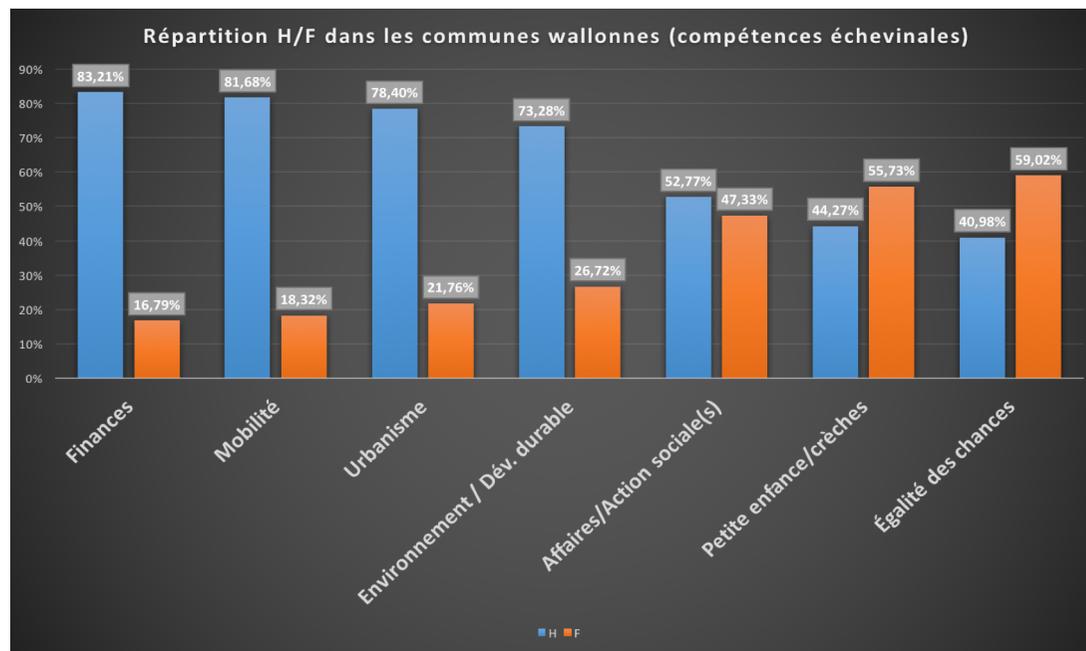
Aux niveaux inférieurs, le taux de femmes est supérieur mais les disparités sont à nouveau nettement marquées. En Wallonie, on recense 29,70% d'échevines, 38,31% de conseillères communales et 35,88% de présidentes du Centre Public d'Action Sociale (CPAS). Du côté bruxellois, les écarts sont plus réduits mais sont calculés avec un échantillon bien plus faible : 39,49% d'échevines, 44,34% de conseillères communales et 42,11% de présidentes du CPAS.

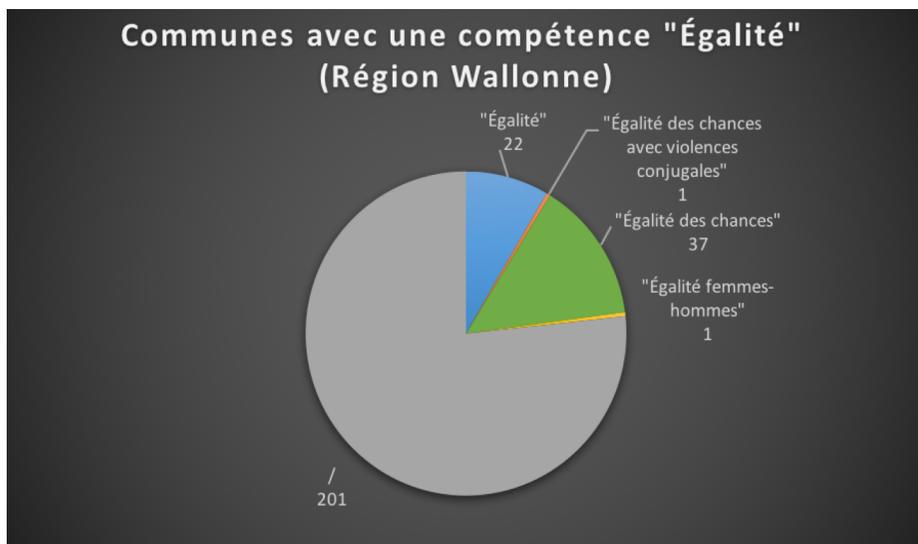
À noter qu'au sein des administrations, des résultats contrastés suivant les Régions se constatent pour les deux fonctions principales : on comptabilise en effet 43,13% de directrices générales (anciennement secrétaires communales) en Wallonie pour 15,79% à Bruxelles ; et 41,98% de directrices financières (anciennement receveuses communales) et 31,58%. Cependant, la taille de l'échantillon pour la Région bruxelloise ne permet pas de conclure significativement à une réelle différence avec la Wallonie. Cela n'enlève rien, toutefois, à la visible sous-représentation des femmes par rapports aux hommes dans ces différentes fonctions.

En parallèle à ce plafond de verre typiquement vertical, une deuxième clé de lecture des disparités femmes-hommes en politique est à chercher dans la répartition des compétences échevinales au sein des Collèges. Les genres masculin et féminin sont encore aujourd’hui accolés à des stéréotypes qui encadrent les parcours de vie des personnes et les enferment dans des rôles, dans des normes sexuées prédéfinies. Dès le plus jeune âge, les enfants apprennent plus ou moins inconsciemment que les hommes seraient davantage voués à la gestion financière, à la prise de responsabilités pour la chose publique, à s’intéresser à la mécanique ou à l’économie ; les femmes, quant à elles, sont plus façonnées à s’investir dans la sphère domestique, la maternité, la gestion du quotidien familial ou encore le soin à apporter à autrui.

Ces normes ne sont pas naturelles mais socialement construites. Les infographies ci-contre démontrent que les responsabilités politiques ne sont pas réparties de façon neutre mais s’inscrivent pleinement dans ce système qui régule notre société. Nous avons choisi de nous concentrer sur six domaines de compétence (Finances, Mobilité, Urbanisme/Aménagement du territoire, Environnement/Développement durable, Affaires sociales/Action sociale et Petite enfance/Crèches), à savoir des matières presque systématiquement présentes dans l’ensemble des communes. Nous y avons ajouté la compétence « Égalité des chances », sur laquelle nous reviendrons plus loin.

Il apparaît clairement que l’attribution des compétences est genré. Les Finances, la Mobilité et l’Urbanisme semblent être l’apanage des hommes, qui les détiennent souvent à plus de 80%. Ensuite, les proportions tendent à s’égaliser et plus encore à s’inverser, les femmes devenant majoritaires ou presque pour la Petite enfance, l’Action sociale et l’Égalité des chances. Peut-on réellement penser que ces différences sont dues au hasard ?

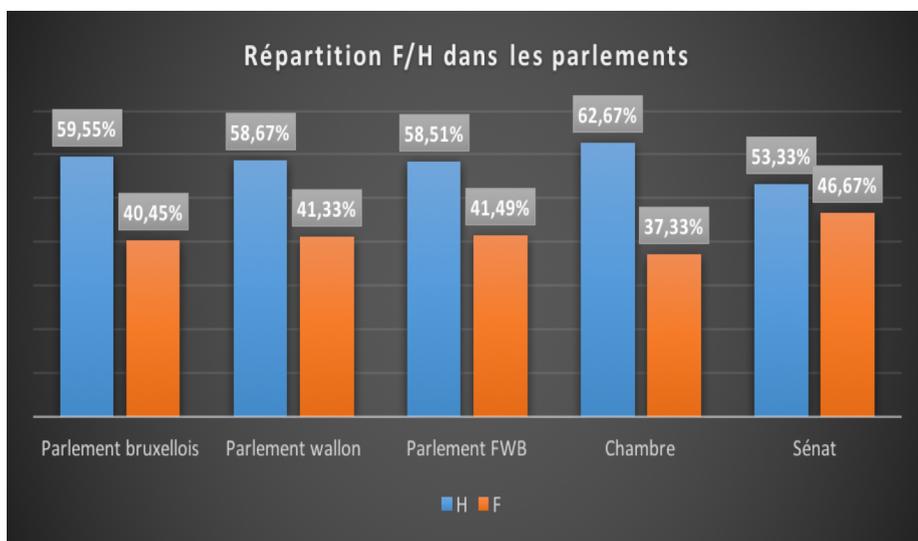




La compétence Égalité des chances ne se situe pas tout à fait sur le même pied que les six autres car sa récurrence est en réalité bien plus faible. Elle englobe généralement l'égalité femmes/hommes mais celle-ci se présente officiellement à l'occasion comme une compétence à part entière. En Région bruxelloise, 17 communes sur 19 se sont actuellement dotées d'une compétence « égalité », 15 dénommées « Égalité des chances » et deux plus particulièrement « Égalité femme/homme » (Etterbeek et Schaerbeek). Seules les communes de Ganshoren et Watermael-Boitsfort n'ont pas inscrit l'égalité dans les attributions de leurs échevin·es.

Par contre, en Wallonie, la prise en compte officielle de cette compétence fait cruellement défaut : on en dénombre dans seulement 61 communes sur 262 ! Parmi ces dernières, précisons que 37 communes recensent la compétence « Égalité des chances », 22 la compétence « Égalité », une la compétence « Égalités des chances avec violences conjugales » (Neupré) et une la compétence « Égalité femmes-hommes » (Huy, aux côtés d'une autre compétence « Égalité des chances »). De plus, près de la moitié de ces compétences ne sont pas tenues par un·e échevine, mais par un·e bourgmestre ou un·e président·e de CPAS.

Mentionner l'égalité des chances ou l'égalité F/H dans les attributions d'un Collège ne signifie pas pour autant qu'elle est prise à bras le corps au sein de la commune, loin de là. Néanmoins, c'est le premier signe – certes superficiel mais pourtant nécessaire – d'un engagement formel d'une commune, engagement qu'il faut encore prouver concrètement tout au long de la législature. Sans tenir compte de la qualité (ou non) des actions menées dans ces 61 communes, nous pouvons cependant nous poser la question suivante : est-il normal que 201 communes (en Wallonie, et deux à Bruxelles), soit plus des trois quarts, ne s'intéressent pas aux thématiques d'égalité au point de ne même pas en faire mention officiellement ?

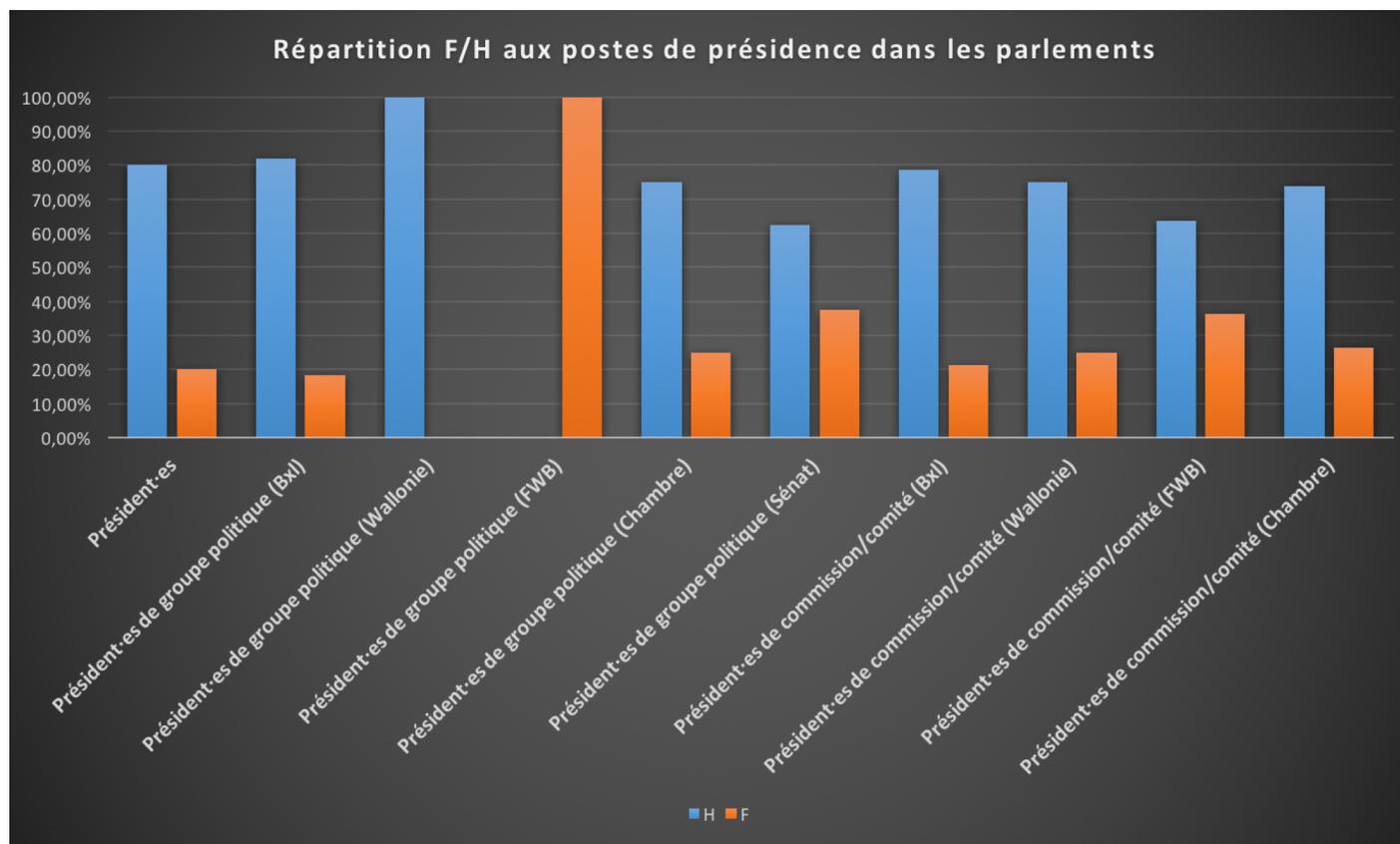


Nos parlements suivent une tendance similaire – bien que moins marquée – à celles des communes, tant au niveau du déséquilibre entre les femmes et les hommes que l'accès aux postes principaux et qu'aux matières travaillées. Tout d'abord, le pourcentage de députées dans les hémicycles est certes plus élevé que dans les communes, mais peine à dépasser les 40%.

Ensuite, nous remarquons que ces taux ne se retrouvent pas tout à fait distribués de manière plus ou moins équivalentes. Au niveau des postes de présidence (des parlements, des groupes politiques, des commissions/comités d'avis), ce sont les hommes qui les tiennent majoritairement. Alors que seul le Sénat est présidé par une femme, on notera 3 femmes sur 14 président-es de commission au Parlement bruxellois, 4 sur 16 au Parlement wallon, 4 sur 11 au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) et 10 sur 38 au fédéral (Chambre). Seul un étonnant renversement est à souligner pour les président-es de groupe politique au Parlement de la FWB puisque, au contraire des quatre autres assemblées, tous les groupes (4) sont présidés par une femme.

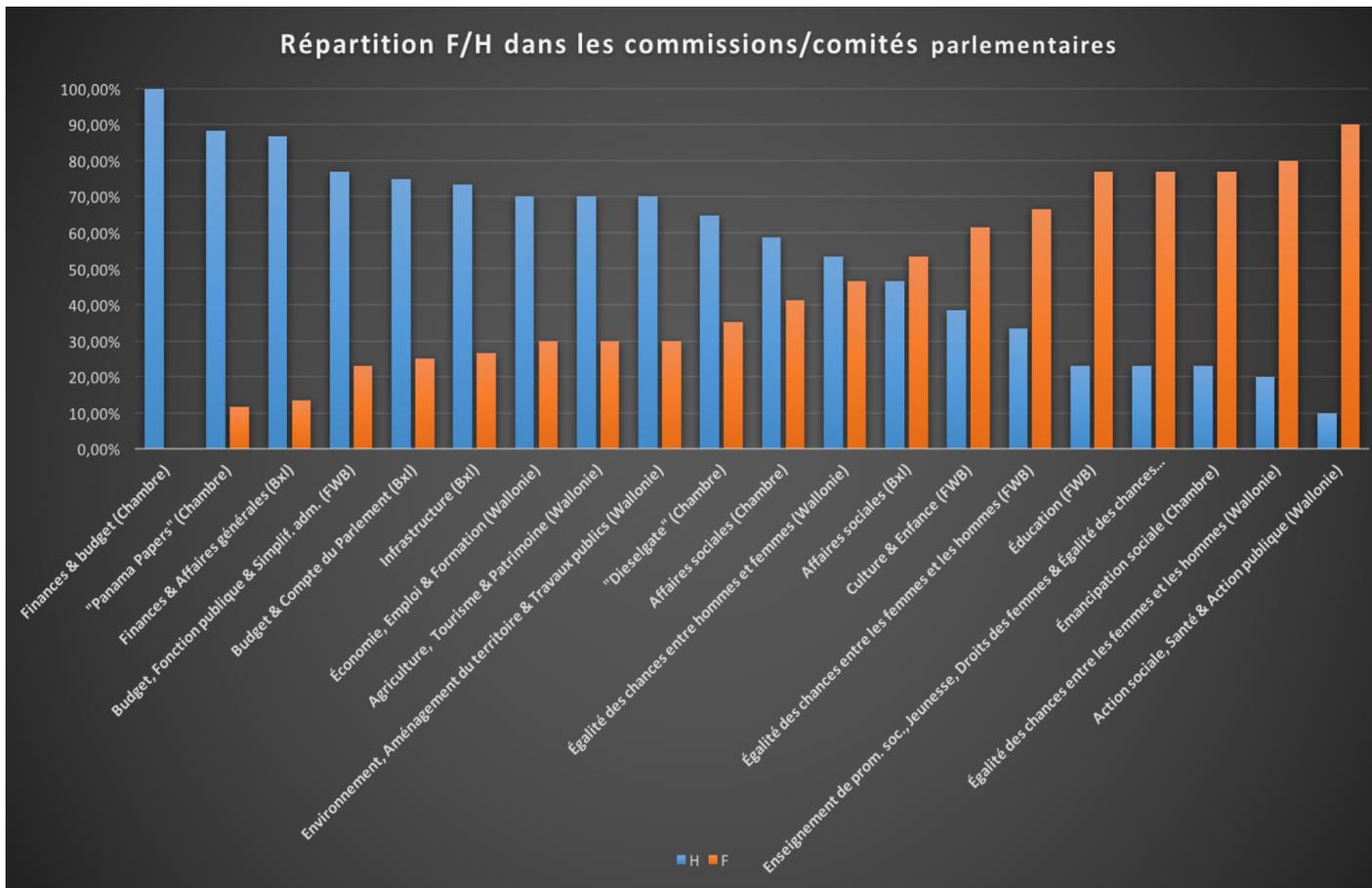
Enfin, arrêtons-nous une nouvelle fois sur l'impact des normes sexuées sur les matières travaillées par les responsables politiques, ici du côté des parlementaires. Là encore, il est difficile de parler de coïncidence lorsque l'on s'attarde sur les compositions des commissions parlementaires et autres comités d'avis, ainsi que sur les thèmes

qui y sont traités. Parmi les dizaines de commissions au sein des différents parlements, nous avons sélectionné (pour une question de lisibilité sur les graphiques) une partie d'entre elles pour rendre visible cette influence du genre sur les répartitions.



Les débats sur les finances, les infrastructures ou la mobilité semblent majoritairement dévolus aux hommes ; en particulier les finances – afin d’être gérées en « bon père de famille » ? –, où l’on notera que la commission Finances et Budget de la Chambre est composée de 17 hommes et... zéro femme. La logique expliquée plus haut se poursuit : le pourcentage de femmes au sein de ces groupes augmente sensiblement (et parfois très fortement)

lorsqu’arrivent les thèmes liés au social, à l’enfance, l’égalité F/H, l’éducation...



Il existe toujours des exceptions, de « bons exemples » de parité ou de présence de femmes aux plus hautes fonctions. Une commune n’est pas l’autre et il n’aurait pas été opportun d’en stigmatiser individuellement et de distribuer les bons et mauvais points. Dans l’absolu, même si la diversité est hautement recommandable dans tous les cas, un manque de parité dans un Collège communal, par exemple, n’est pas forcément un signe de machisme éhonté. Le problème se situe dans la récurrence : une vue d’ensemble nous montre que les disparités vont quasiment toujours dans le même sens ! Pour cette raison, nous voulons pointer les inégalités inhérentes à un système – typiquement patriarcal, à savoir celui d’une société organisée selon des règles implicites voire explicites de détention

du pouvoir par les hommes – plutôt que de s’attarder ici sur des situations individuelles.

D’un autre côté, il ne s’agit pas d’une situation inégale que l’on peut réparer en un claquement de doigts. Cela prendra du temps mais **nous attendons dès à présent des réactions du monde politique**, à ses différents niveaux, face à ces constats sans appel. La parité sur les listes ou le système de quotas ne sont que des premiers pas qui doivent être consolidés par d’autres engagements fondamentaux et durables.

Premièrement, il est temps de prendre en considération ces chiffres, dans les communes, les parlements et les partis politiques, et d'agir en conséquence. Très souvent, il existe bel et bien des femmes compétentes dans tous les domaines et il faut alors leur faire confiance. Si l'on estime que ce n'est pas le cas, il est alors nécessaire de les former et de les encourager à s'engager en politique, en réfléchissant sérieusement à ce qui permet ou freine un tel engagement. Mieux encore, **la priorité est tout autant de former les hommes et de les sensibiliser, de leur faire jouer un rôle actif dans le regard porté sur les femmes politiques. Imposer la mixité de genre n'a guère de sens si elle n'est pas préparée** – à l'Assemblée Nationale française, l'augmentation flagrante du nombre de femmes a été rapidement éclipsé par leur invisibilité, tant la parole des hommes représente l'écrasante majorité. Or, sommes-nous préparés à ce changement ? Il ne s'agit pas de promouvoir les femmes en politique pour faire le nombre ou pour les former à agir « comme des hommes », en perpétuant des rapports de domination inchangés.

Deuxièmement, il est urgent de se rendre pleinement compte que la moitié de la population subit des discriminations en matière de travail, d'espaces publics, d'émancipation, de mobilité... Les vagues d'indignation féministes de ces derniers mois doivent faire comprendre qu'il est temps de réagir et d'y réfléchir, sans pour autant s'arrêter au harcèlement sexuel ou à l'inégalité salariale. D'une part, **il faut inscrire formellement l'égalité F/H et les droits des femmes comme des problèmes de société transversaux et prioritaires, et y consacrer des échevinats et des ministères : il est essentiel que ces thèmes deviennent incontournables lors des futures compositions de Collèges communaux en octobre 2018 et de Gouvernements régionaux et fédéral en mai 2019.** Il n'est pas normal d'avoir un seul ministère des droits des femmes (en FWB) et moins d'un quart des communes se préoccupant officiellement des questions d'égalité. D'autre part, **il s'agira de consulter directement la population et les associations afin de connaître leurs positions, leurs besoins, leurs demandes :** l'égalité F/H passe aussi par une meilleure participation citoyenne.

Troisièmement, il convient de lier ces deux premiers points à la thématique primordiale de la conciliation vie privée/vie professionnelle, et plus largement de l'équilibre des temps de vie au quotidien, grand frein à l'égalité entre les femmes et les hommes en général et, dans le cas qui nous occupe ici, à la présence accrue et durable de femmes dans le paysage politique. Depuis plusieurs années, notre association s'emploie activement à promouvoir les « politiques temporelles », à savoir la prise en compte transversale, dans l'action publique, de l'articulation des temps de vie des individus. En d'autres termes, il s'agit d'une véritable priorité accordée à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, dans toutes leurs dimensions : temps de travail rémunéré, temps de déplacements, temps de vie de famille, temps de loisirs, temps de tâches domestiques, temps pour soi, temps pour l'engagement citoyen ou politique...

Cette approche « temporelle », déjà formalisée par de nombreuses villes européennes (via des dispositifs publics de type « Bureau des temps »), se révèle pertinente et originale pour deux raisons. D'une part, le temps constitue une préoccupation commune à toutes les citoyen·nes : nos vies sont généralement rythmées par la sphère professionnelle, à laquelle viennent s'articuler les autres temps de vie. Cela représente un équilibre complexe, entre temps contraints et temps choisis, et pas toujours aisé à atteindre pour obtenir une qualité de vie jugée satisfaisante. D'autre part, l'analyse par les temps est profondément révélatrice des inégalités entre les femmes et les hommes. En effet, alors que les femmes sont massivement entrées sur le marché du travail (ou plus exactement le travail rémunéré, avec un statut et une reconnaissance officielle), elles continuent à assumer majoritairement les tâches domestiques, rendant plus difficile encore pour elles l'articulation, la conciliation des temps de vie.

Rappelons par exemple que, statistiquement**, les femmes belges travaillant à temps plein passent en moyenne 4h41 supplémentaires par semaine à s'occuper des tâches ménagères par rapport aux hommes dans la même situation professionnelle. Sans parler du soin et de l'éducation des enfants ! Autre exemple avec les loisirs : en moyenne, pour la population belge à partir de 12 ans, les garçons/hommes disposent de plus de 6 heures de loisirs supplémentaires, par semaine, que les filles/femmes. Ces inégalités « temporelles » ne devraient-elles pas faire l'objet de politiques ambitieuses ? Les normes sexuées, la flexibilité toujours accrue et contrainte des temps de travail et les contrats précaires sont de plus en plus banalisés et nuisent à l'équilibre de la vie personnelle, familiale ou sociale, en particulier pour les femmes.

Dans ce contexte, les politiques d'articulation des temps font le pari de la flexibilité négociée des temps de travail (temps choisis) des femmes et des hommes et la mise en concordance des temporalités produites par différentes institutions, c'est-à-dire la mise en place de formes de régulations plus coordonnées, synchronisées, des activités économiques, sociales, culturelles, etc. Si des mesures « classiques » de conciliation sur des temps longs (crédit-temps, congé parental) ont au moins le mérite d'exister, elles sont insuffisantes voire sous-financées. En effet, les arbitrages, la conciliation entre l'emploi, la vie de famille, sociale et privée, tout particulièrement à l'arrivée des enfants, sont déterminés par les difficultés que l'on rencontre à l'échelle d'une journée ou d'une semaine. Ce sont ces temps courts qui intéressent les gens au quotidien, surtout les femmes qui subissent encore la « double journée ».

À cet égard, les politiques temporelles locales mettent surtout l'accent sur des réponses pragmatiques à donner aux difficultés des femmes et des hommes dans la vie quotidienne, via l'adaptation et la coordination des horaires des services publics, la facilitation des démarches administratives, l'adaptation des horaires des structures de la petite enfance, l'adaptation des horaires de réunions professionnelles (notamment en politique), etc. Pour Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les questions temporelles, potentiellement profitables à tou-tes, doivent être connectées aux questions du genre, ces deux éléments étant éminemment transversaux.

Il est absolument nécessaire d'adopter une politique globale, avec une approche intégrée, en remettant au centre de l'action publique les problématiques d'égalité F/H, d'articulation des temps et de qualité de vie des citoyen-nés. De ce fait, la catégorie du temps doit impérativement être introduite dans l'action publique, à l'échelle des territoires comme des entreprises, des Régions comme des communes.

Retrouvez nos publications, chiffres et analyses sur les politiques temporelles et l'égalité F/H sur notre site Internet : synergie-wallonie.org.

Baptiste Dethier

Avec la collaboration d'Auriane Carette

* Les données ont été récoltées entre juillet 2017 et février 2018 sur les sites Internet des communes, des parlements, ainsi que de l'Union des Villes et Communes de Wallonie (www.uvcw.be). Depuis lors, il est possible que certains changements dans les compositions des Collèges et Conseils communaux et parlements soient apparues et que les données n'aient pas pu être complètement mises à jour. Cette potentielle marge d'erreur est cependant infime et ne remet aucunement en question notre analyse. À noter par ailleurs qu'une partie de l'analyse a été réalisée en fonction des provinces ainsi que de la taille des communes : les résultats ne nous permettent pas de conclure à une influence significative de la zone géographique ou de nombre d'habitant-es sur la place des femmes en politique.

** Ces statistiques proviennent de la dernière enquête Emploi du Temps parue en 2015 : www.time-use.be. Elles ont été traitées plus en détails dans plusieurs de nos publications.

© Février 2018

Édité par : Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes asbl

Présidente : Reine Marcelis

Contact : info.synergiewallonie@gmail.com