

Support réalisé dans le cadre de l'appel à projet Alter égales 2023-2024

# COMMENT NE PAS SE FAIRE PLUMER QUAND ON VIT EN COUPLE (OU PAS)

ABÉCÉDAIRE FÉMINISTEMENT PRATIQUE



## Table des matières

<b>Disparités économiques genrées : de quoi parle-t-on ?</b> .....	2
Les sous, c'est tabou !.....	2
Les violences économiques & le Centre de Planning Familial .....	2
S'informer et s'outiller pour s'émanciper .....	2
L'argent, l'oseille, la thune, le flouze... Qu'importe comment, parlons-en ! .....	3
L'abécédaire, parcourir les liens entre sphères économiques et genrées de A à Z .....	3
<b>Femmes* &amp; capitalisme patriarcal</b> .....	4
La classe sociale « Femmes » .....	4
Le capitalisme patriarcal pour comprendre la classe sociale femmes* .....	5
<b>Remerciements</b> .....	6
Autonomie .....	7
Burn-Out Parental.....	9
Congés Thématiques .....	12
Divorce .....	14
Emploi & éducation .....	17
Famille monoparentale.....	20
Grossesse .....	22
Héritage .....	25
Investissement (financier).....	27
Jeunisme/âgisme.....	30
Kilos/grossophobie .....	33
Logement.....	36
Menstruations .....	39
Naissance (avant/pendant/après) .....	42
Opportunités professionnelles & plafond de verre.....	45
Pilosité.....	48
Quotidien & travail invisible.....	50
Radinerie — Rapport à l'argent .....	52
Soins/Care .....	55
Taxe Rose .....	57
Usufruit.....	60
Violences économiques .....	62
WEB : Nouveaux métiers.....	65
X — L'inconnue.....	68
Effet yoyo .....	70
Zut alors !.....	72

## Disparités économiques genrées : de quoi parle-t-on ?

Ce sont l'ensemble des inégalités qui s'appuient sur le genre dans la répartition des ressources économiques, des revenus et de la richesse. Elles se manifestent de différentes manières et sont présentes dans plusieurs sphères de notre vie (privée, professionnelle, amicale, etc.).

### Les sous, c'est tabou !

Dans nos sociétés occidentales, l'argent est un sujet particulièrement tabou, on en parle peu, avec gêne. Qui gagne combien ? Qui possède quoi ? Qui s'enrichit sur le dos de qui ? Y compris au sein d'un couple, ces questions sont encore trop souvent épineuses, peu ou pas abordées, évitées même parfois. Pourtant, l'argent est un générateur important d'inégalités, de discriminations ou même de violences.

Dans un ménage, la répartition équitable des richesses et de l'accès à des ressources financières est loin d'être une évidence.

Cette situation génère un grand nombre d'injustices intrinsèquement liées aux questions de genre : la catégorie favorisée étant très (trop ?) majoritairement celle des hommes.

### Les violences économiques & le Centre de Planning Familial

Au sein de notre Centre, des personnes concernées par ces situations injustes sont accueillies quotidiennement : Mme X doit demander de l'argent à son partenaire dès qu'elle veut effectuer un achat, car c'est lui qui tient les cordons de la bourse, Mme Y souhaite divorcer, mais ne peut se le permettre financièrement, Mme Z ne peut accéder à telle aide financière pour son projet, car l'ensemble des ressources sont au nom de Mr, etc.

Les exemples sont nombreux et concernent l'ensemble de nos services, ils se présentent tant lors d'entretiens sociaux, juridiques, qu'au cours de séances thérapeutiques, médicales ou sexologiques.

Les professionnel·le·s se trouvent parfois démun·e·s, ne sachant comment accompagner au mieux la personne : Où l'orienter ? Comment l'aider ? Quelles pistes d'actions envisager ?

### S'informer et s'outiller pour s'émanciper

Les personnes elles-mêmes méconnaissent trop souvent leurs droits, n'ont pas accès à certaines informations ou pistes de solutions. Par exemple, nombreuses sont encore les personnes qui se marient sans savoir qu'elles peuvent choisir leur régime matrimonial. Beaucoup de couples participent encore aux charges et frais du ménage à 50/50 alors qu'il est rare que les deux personnes gagnent exactement le même salaire. Dès lors, l'une s'appauvrit lorsque l'autre s'enrichit.

Dans la même idée, beaucoup de familles répondent encore aux stéréotypes de genre voulant que madame s'occupe du ménage, des tâches domestiques, de la maison et des enfants, pendant que monsieur va travailler et ramène de quoi faire bouillir la marmite.

Pendant que monsieur gagne de l'argent, s'enrichit, madame travaille gratuitement, effectue toutes les tâches de support.

Il n'est pas rare également de rencontrer des situations dans lesquelles monsieur injecte son argent dans de l'immobilier (voiture, crédits, maison) et agrandit de ce fait son patrimoine, pendant que madame assure les dépenses immatérielles du quotidien : l'alimentation, les frais de santé, les soins, etc. En cas de séparation, madame se retrouve démunie, sans ressource ni richesse, en situation de précarité.

## L'argent, l'oseille, la thune, le flouze... Qu'importe comment, parlons-en !

L'argent est un sujet important au sein d'un couple, d'un ménage, d'une famille, il est encore trop souvent vecteur de discriminations. Et les personnes lésées sont encore trop souvent les mêmes : les femmes et les minorités de genre.

La possibilité d'avoir accès à des ressources financières est primordiale pour pouvoir évoluer librement dans notre société capitaliste.

Différentes voies existent pour accéder à ces ressources : être correctement rémunéré·e pour une tâche effectuée, bénéficier d'un emploi salarié, être couvert·e par une assurance ou une mutuelle pour faire face à des situations spécifiques (maladies, arrêts de travail, etc.), négocier une augmentation de salaire ou un alignement sur celui de ses collègues si l'on est lésé·e, etc.

Pour chacune de ces situations, les femmes\* restent majoritairement lésées : les inégalités salariales entre les genres persistent, les temps partiels sont davantage occupés par des femmes, les « papiers » et documents administratifs d'une famille sont souvent au nom de l'homme, les femmes prennent plus de congés ou interrompent davantage leurs carrières pour prendre soin de leur famille, les pensions de fin de carrière professionnelle sont presque toujours plus maigres pour les femmes, etc.

Face à toutes ces injustices, les femmes\* doivent pouvoir être correctement informées, sensibilisées et accompagnées sur toutes les questions qui sont liées aux disparités économiques et à l'accès aux ressources financières.

Il en va de même pour les professionnel·le·s des secteurs psychosociaux qui sont amené·e·s à les accompagner et qui se trouvent parfois démuné·e·s. Cela relève intrinsèquement des champs des droits des femmes et d'égalité des chances.

## L'abécédaire, parcourir les liens entre sphères économiques et genrées de A à Z

Partant de là, nous avons souhaité travailler à la réalisation collective et participative d'un outil aux objectifs multiples : informer, sensibiliser, prévenir et fournir des ressources quant aux disparités économiques genrées.

Nous espérons que cet outil, abécédaire non exhaustif et évolutif, vous permettra d'éclairer certains questionnements, d'identifier quelques angles morts et surtout, vous accompagnera vers une plus grande autonomie et émancipation féministe !

## Femmes\* & capitalisme patriarcal

Lorsque l'on parle de disparités économiques entre les genres, on évoque les hommes et les femmes. Comme s'il n'existait que ces deux catégories, binaires et dichotomiques.

Cependant, dans une optique d'inclusivité et de reconnaissance du genre en qualité de concept multiple et protéiforme, notre Centre de Planning Familial se positionne **POUR** la reconnaissance et l'autodétermination des minorités de genre, des personnes trans\*, non-binaires, intersexes, agenres, **genderfluid** (fluidité des genres).

Dans la même lignée, nous nous positionnons **CONTRE** les approches binaires et essentialistes qui envisagent l'homme comme une personne dotée d'un pénis et de testicules, devant répondre aux codes de la masculinité et de la virilité ; la femme comme une personne dotée d'une vulve et d'un utérus, correspondant aux normes de la féminité.

### La classe sociale « Femmes »

Pour envisager les disparités économiques entre les genres, nous avons choisi d'embrancher le pas des féministes matérialistes et particulièrement les travaux de l'autrice, chercheuse et militante italienne Silvia Federici. Dans ses écrits et interventions, elle pointe la manière dont le capitalisme, le patriarcat et le travail reproductif sont interconnectés, s'appuient l'un sur l'autre afin de se maintenir et de se renforcer mutuellement. Tous trois contribuent à l'exploitation et l'oppression des femmes en tant que classe sociale distincte.

**CAPITALISME** : système économique et social selon lequel le profit est fortement valorisé et recherché. Il repose sur la propriété privée des moyens de production (la terre, les matières premières, les machines et industries permettant des transformations, les technologies, etc.), la libre entreprise/libre économie (le fait de pouvoir créer et gérer des entreprises pour son propre profit sans intervention trop importante de l'État) et la concurrence sur les marchés. C'est un système qui se fonde sur l'exploitation : des ressources matérielles, immatérielles et physiques. Il engendre par le monde des inégalités sociales et économiques majeures.

**PATRIARCAT** : système social et culturel selon lequel les hommes ont davantage de pouvoir, de privilèges et de légitimité que les femmes. Il se manifeste sous de nombreuses formes, notamment par la répartition inégale des responsabilités familiales, l'injustice en matière de salaire, la sous-représentation des femmes dans les postes de direction et l'objectivation des femmes dans les médias et la société en général.

**SEXISME** : ensemble de croyances, de comportements et de préjugés discriminatoires envers une personne ou un groupe en raison de son sexe/genre. Ce système de pensée est utile pour justifier et maintenir le patriarcat. Pensons aux stéréotypes sexistes désignant les femmes comme moins capables de fermeté (et donc non appropriées pour « diriger ») ou comme plus enclines à s'occuper des autres, plus douces et plus attentives (et donc toutes désignées pour s'occuper des enfants, des personnes âgées, pour

occuper des postes de soins). Le sexisme opprime les femmes et les minorités de genre, renforçant ainsi le contrôle des hommes dans un système patriarcal. Notons que le sexisme n'est pas dirigé uniquement contre les femmes : les hommes en sont également victimes, lorsqu'ils sont contraints de se conformer aux normes de virilité et de masculinité, par exemple.

**TRAVAIL REPRODUCTIF** : tout ce qui relève du travail de soin et de CARE, qui est non rémunéré et qui incombe aux femmes. Cela concerne la maternité, les soins prodigués aux enfants, aux personnes âgées, aux membres d'une famille, etc. Ce travail est exécuté pour grande majorité par des femmes, il n'est ni reconnu ni valorisé, souvent ignoré et sous-évalué. Pourtant, il est essentiel à la reproduction de la force de travail et au fonctionnement de l'économie. Considérer le travail reproductif comme un travail injustement non rémunéré et non identifié comme tel permet de mettre en lumière les inégalités de genre et les systèmes de pouvoir à l'œuvre qui maintiennent les femmes dans une position de subordination.

### Le capitalisme patriarcal pour comprendre la classe sociale femmes\*

**Le « capitalisme patriarcal »** : concept utilisé par Silvia Federici pour désigner et définir la manière dont le système capitaliste et le système patriarcal sont étroitement liés et se renforcent mutuellement, ce qui contribue grandement à maintenir et perpétuer les inégalités de genre. Autrement dit, le capitalisme et sa recherche de profit à tout prix exacerbent les oppressions faites aux femmes et aux minorités de genre, notamment en favorisant la concentration des pouvoirs et des ressources entre les mains des hommes. Le travail des femmes et des minorités est dévalué, gratuit ou très peu rémunéré. Plus ce travail reproductif est exploité, plus du profit est généré !

Notons que le capitalisme patriarcal ne touche pas toutes les femmes et toutes les minorités de genre de la même façon. En effet, d'autres facteurs interviennent dans les mécanismes d'oppression, ils se cumulent et renforcent encore les discriminations : RACE & racisme ; CLASSE & classisme ; ORIENTATION SEXUELLE & homophobie, lesbophobie, biphobie ; EXPRESSION DE GENRE & transphobie, etc.

En définitive, selon une perspective féministe matérialiste, la classe sociale femmes est élargie aux minorités de genre, au-delà de la binarité hommes-femmes. Cette approche encourage et privilégie la lutte commune contre les structures de pouvoirs et systèmes de domination qui oppriment indifféremment toute personne issue des groupes minoritaires.

## Remerciements

Cet abécédaire se veut être à la fois un outil collaboratif, mélange d'informations et de sensibilisations ; une compilation de témoignages et de « bonnes pratiques » ; un guide comprenant des marches à suivre face à certaines situations et un répertoire de structures ou personnes-ressources.

Nous sommes fermement convaincues par l'impact de l'apprentissage par les pairs : les échanges d'expériences, de situations vécues et de solutions testées permettent une richesse d'enseignements précieux. C'est pourquoi nous avons souhaité que cet abécédaire soit le plus participatif et collectif possible et qu'il corresponde au plus proche des expériences quotidiennes des personnes, et des réalités de terrain des professionnel·le·s des secteurs psychosociaux.

**Tout grand merci** aux travailleur·euse·s des Centres de Planning Familial Infor-Femmes, Inforfamille, Collectif Contraception de Liège, Collectif Contraception de Seraing, CPF Ourthe-Amblève et Louise Michel.

**Merci chaleureux** aux membres de la Fédération Pluraliste des Centres de Planning Familial.

Enfin, et surtout, de **gigantesques et reconnaissants MERCI** à toutes les personnes qui ont accepté de partager leurs réalités de vie, leurs expériences et les manières dont elles ont réagi (ou non) dans ces situations précises.

Les témoignages de l'abécédaire compilent ces bribes de récits, merci pour ces fenêtres sur le monde !

Nous l'avons dit, nous envisageons cet abécédaire comme un **outil collaboratif et évolutif**, créé par et pour des personnes concernées, à l'usage du public des Centres de Planning Familial et de ses professionnel·le·s ou de toute personne curieuse !

Nous serions ravi·e·s de vous lire si vous aussi vous souhaitez y participer, apporter votre lettre à l'alphabet. Car c'est ensemble et en mutualisant nos ressources respectives que nous pourrions résister et lutter contre les violences et discriminations causées par le système sexiste du capitalisme patriarcal.

# A

## Autonomie

### Définition

C'est la capacité à agir, à choisir et entreprendre en toute liberté, dans le respect des lois, des autres, et de soi-même. Elle englobe la liberté de choix et la possibilité matérielle de les mettre en œuvre. Il s'agit de la faculté d'une personne à réfléchir, décider, et agir en fonction de ses désirs et besoins, sans être dominée par des influences extérieures.

Pour les femmes et les minorités de genre, l'autonomie revêt une importance particulière, car elle représente un moyen de se prémunir contre les diverses formes de systèmes d'exploitation.

### Bribes de récits

*« J'aimerais quitter mon mari. Nous sommes en couple depuis quinze ans et cela ne va plus entre nous depuis de nombreuses années. Mais j'ai arrêté de travailler à l'arrivée de notre premier enfant et j'ai élevé les trois que nous avons. Je me suis occupée du ménage, j'étais femme au foyer comme on dit. Pendant tout ce temps, je ne percevais pas de salaire et maintenant je n'ai pas d'argent de côté. Alors, comment faire pour partir ? »*

*« Je n'ai jamais appris à conduire. J'ai 32 ans, je suis en couple et je gagne moins bien que mon compagnon. Pour payer l'auto-école, il faudrait que je participe moins aux frais du ménage, il n'est pas d'accord. Donc, pour le moment, je continue de patienter et de me déplacer en transports en commun. Ce n'est pas toujours facile avec le boulot... »*

### Un peu de recul...

Les obstacles économiques entravant l'autonomie des femmes sont principalement liés à des contraintes financières et sociales qui limitent leur capacité à prendre des décisions autonomes et à atteindre l'indépendance économique. Ces obstacles comprennent les inégalités salariales, le manque d'accès aux opportunités de carrière, les responsabilités domestiques non rémunérées, la discrimination sur le lieu de travail, l'accès restreint à des services de garde d'enfants abordables, et d'autres facteurs qui restreignent la liberté économique et l'indépendance financière des femmes. Il est crucial de développer et de protéger son autonomie financière.

### Des pistes pour agir

Les femmes et minorités de genre peuvent améliorer leur sécurité financière, leur qualité de vie et leur capacité à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels en portant une vigilance particulière à certains aspects :

- **Entamer une « éducation financière »** : s'instruire et creuser ce qui constitue les principes de la finance. Apprendre comment élaborer un budget, planifier les dépenses, mais aussi épargner et investir. S'approprier le jargon et le lexique du milieu de l'économie pour pouvoir s'y retrouver et s'y sentir plus à l'aise.
- **Investir dans sa carrière** : consacrer du temps et des ressources à l'amélioration de ses compétences et à l'élargissement de ses horizons professionnels. Cela peut être en suivant de nouvelles formations, en transformant des hobbies en source de revenus, en explorant de nouvelles idées, etc.
- **Développer son réseau professionnel** : créer et entretenir des connexions dans le milieu professionnel pour accéder à des opportunités de carrière et à des sources de soutien financières. Cela peut être en s'impliquant dans un premier temps dans des activités bénévoles pour acquérir de nouvelles compétences, pour renforcer son tissu social.
- **Viser l'indépendance financière** : établir un objectif personnel pour atteindre un niveau de revenu et d'épargne qui permet de subvenir à ses besoins sans être financièrement dépendant de quelqu'un d'autre.
- **Constituer un fonds d'urgence** : mettre de côté un fonds d'urgence pour faire face aux dépenses imprévues et aux crises financières, ce qui offre une sécurité financière en cas de besoin.

#### Un peu d'inspiration...

- À écouter : L'argent des femmes, l'or de l'autonomie, Les éclaireuses, axellemag, mars 2023, disponible en ligne.  
> <https://www.axellemag.be/podcasts/largent-des-femmes-lor-de-lautonomie/>
- À lire : « Le Couple et l'argent — Pourquoi les hommes sont plus riches que les femmes », Titiou Lecoq, L'Iconoclaste, 2022.

# B

## Burn-Out Parental

### Définition

Être dépassé·e, manquer de ressources pour faire face ; état d'épuisement physique, psychologique et émotionnel intense lié à la parentalité (« être un parent parfait »). Cet état peut se manifester par des troubles du sommeil, des pleurs fréquents, désinvestissement du lien avec son enfant, des difficultés à créer du lien, de la culpabilité ou un manque d'énergie.

### Bribes de récits

*« Je n'arrive plus à concilier mes rôles de maman et de travailleuse. Ma patronne m'a demandé de participer à une réunion très importante en soirée, je n'ai pas su lui dire non. J'ai dû trouver une solution de dernière minute pour faire garder mes enfants, les grands-parents n'étaient pas disponibles, la baby-sitter non plus... J'ai alors sollicité mon voisin, il a été un peu surpris, mais il a accepté et était plutôt content. Heureusement, nous nous entendons bien et c'est une personne de confiance... »*

*« Je suis perdue et épuisée face aux conseils que l'on me donne pour bien élever mes enfants. J'ai acheté de nombreux livres sur l'éducation bienveillante, je programme une multitude de sorties avec eux, je les ai inscrits à des stages et à des activités extrascolaires très onéreuses. J'essaye de faire au mieux, mais je ne les sens pas épanouis, je ne me sens pas à la hauteur... »*

*« Quand j'arrive à la maison après une journée de travail, j'ai l'impression que je recommence une autre journée. Je dirais même que j'ai l'impression qu'il y a trois journées dans une seule : avant d'arriver au travail, c'est le moment où je dois apprêter les enfants et les conduire à l'école; pendant le travail et après le travail, c'est le moment où l'on doit faire les devoirs, les activités extrascolaires, le repas et le bain. Parfois, je perçois ma journée de travail comme plus reposante que mes journées à la maison, pourtant je ne suis pas payée pour cela !! »*

### Un peu de recul...

Le burn-out parental est plus souvent présent chez les femmes. Cela s'explique notamment par les inégalités au niveau de la répartition des tâches ménagères et de la charge mentale qui sont généralement plus importantes pour elles malgré leur investissement sur le marché du travail depuis les années 70. De plus, les femmes sont particulièrement les cibles d'injonctions liées à « comment être une bonne mère ». Ces pressions, qui sont d'autant plus fortes avec les réseaux sociaux, concourent à

l'apparition du burn-out parental. Cet état d'épuisement n'est pas sans conséquence sur leur situation financière. Dans ce cas, il est très fréquent que les personnes soient amenées à diminuer leur temps de travail, voire même à stopper leurs activités professionnelles, ce qui amène à son tour une perte de revenu. Dans le cas de maladie longue durée, les personnes recevront une indemnité de la mutuelle, mais celle-ci ne couvrira pas la perte de salaire. Cette période peut constituer un frein dans l'évolution de la carrière des femmes, mais peut aussi avoir, à plus long terme, un impact sur le montant de leur pension. De plus, la prise en charge du burn-out peut être coûteuse, car elle nécessite souvent le suivi de professionnel-le-s (psychologues, sophrologues, médecins, etc.). Le burn-out est donc lié à des conséquences économiques négatives particulièrement pour les femmes.

### **Des pistes pour agir**

- **Reconnaître que l'on est peut-être en train de vivre un burn-out** : cette étape peut être difficile dans une société qui considère que c'est naturel/inné qu'une femme s'occupe de ses enfants. En effet, le burn-out peut être perçu comme un signe de faiblesse, ce qui est socialement difficile à assumer, d'autant plus qu'il n'est pas une maladie facilement reconnue. Il est donc important de se sentir légitime à vivre cet état. Certains signes liés aux burn-out peuvent nous interpeller et nous aider à l'identifier : fatigue extrême, irritabilité, nervosité, sensibilité accrue, etc.
- **Prendre du temps pour soi** : solliciter l'entourage pour veiller aux enfants un moment, planifier et s'aménager des moments de détente ou de loisirs pour se ressourcer, etc.
- **Établir des limites** : oser dire non. Ne pas se surcharger de responsabilités, ce qui engendre de la pression, essayer de déléguer des tâches et se permettre de refuser des engagements.
- **Questionner la conciliation vie privée — vie professionnelle** : recourir aux congés thématiques, voir avec l'employeur pour adapter les horaires de travail, etc.
- **Soigner sa santé et l'hygiène de vie** : manger le plus sainement possible, s'aérer, faire de l'exercice, dormir suffisamment, sont des éléments qui peuvent aider à retrouver une énergie et de bien savoir gérer son stress.
- **S'appuyer sur le co-parent** : communiquer sur les difficultés éprouvées. Envisager l'éducation et le soin porté aux enfants comme un véritable travail d'équipe.
- **Actionner le soutien de professionnel-le-s** : médecin traitant, psychologue, thérapeute sont autant de ressources pouvant aider à y voir plus clair, à mettre en place des stratégies pour faire face à l'épuisement. Des services de garderies, des activités d'occupations de temps libre, les maisons de jeunes, écoles de devoirs, etc. peuvent également être des endroits ressources pour prendre le relais avec les enfants.
- **Échanger avec des personnes étant passées par là** : pouvoir mutualiser les expériences vécues permet souvent d'être rassuré-e, cela prodigue du réconfort

et favorise également les transmissions d'astuces et de solutions. Cela peut être via des groupes de paroles ou sur des forums en ligne.

- **Se donner un droit à l'erreur** : se tromper n'est pas un échec, mais est un apprentissage. Se détacher de la course à la perfection immédiate pour aller vers une pleine acceptation de soi.

#### **Un peu d'inspiration...**

- À écouter : « **Les enfants contrôlent-ils le monde ?** », podcast **Les sales gosses, produit par SLATE, 21 juillet 2016.**  
<https://www.slate.fr/audio/les-sales-gosses/les-enfants-controlent-ils-le-monde>
- À lire : « Ils sont eux, je suis moi », Alma Brami, éditions Mercure de France, 2023.
- Dans « Mes seins, mon choix », Anne-Florence Salvetti-Lionne parle de la « parentalité dite positive ».

# C

## Congés Thématiques

### Définition

Les congés thématiques sont des congés spéciaux que les travailleur·euse·s peuvent prendre pour prendre soin de proches (enfants, grands-parents, etc.). Il s'agit d'une interruption de carrière soustraite au temps de travail salarié.

Ils sont de différents types : le congé parental qui permet de s'occuper des enfants ; le congé pour assistance médicale qui permet s'occuper d'un membre de la famille malade ; le congé pour soins palliatifs qui permet de rester aux côtés d'une personne ayant une maladie en phase terminale.

### Bribes de récits

*« Mon mari est indépendant, il gagne bien sa vie, mais il travaille non-stop. Moi, je suis salariée. Vu mes avantages liés au salariat, on a décidé que ce serait moi qui diminuerais mes heures pour m'occuper de notre fils. Donc j'ai pris dans un premier temps un congé parental puis un crédit-temps. Cela n'a pas été bien vu sur mon lieu de travail, ma direction m'a dit : "J'accepte, mais il ne faudra pas t'étonner si un poste plus intéressant te passe sous le nez". »*

*« Lorsque j'ai eu mon premier bébé, j'ai fait la demande pour bénéficier du "congé d'allaitement" ce qui a prolongé mon congé parental de 2 mois. J'ai été effarée quand j'ai reçu ma rémunération de la mutuelle durant ces deux mois. 60 % de mon salaire. Dans le contexte actuel d'inflation en Belgique, je me suis demandé comment les mères vivant seules et devant assumer toute la charge financière s'en sortent... »*

### Un peu de recul...

A l'instar de nombreux autres milieux, le sexisme s'infiltré aussi dans le domaine des congés thématiques. Bien souvent, ce sont les femmes qui le sollicitent pour raison parentale ou d'assistance médicale. Cela peut s'expliquer notamment par le fait qu'elles sont considérées comme étant naturellement plus douées pour s'occuper des enfants et des personnes âgées/malades. Il est encore trop régulièrement « mal vu », pour un homme, de décider d'interrompre sa carrière pour s'occuper des enfants ou des personnes malades. La faute au poids des stéréotypes de genre qui voudraient qu'un « bon père de famille » ramène de quoi garnir la table et des rentrées suffisantes pour mettre sa tribu à l'abri. Cela induit que les femmes occupent plus souvent des emplois à temps partiel que les hommes. Ces congés peuvent avoir un impact délétère sur l'évolution professionnelle des femmes (comme passer à côté d'opportunités par exemple), mais aussi directement sur leur situation financière. En effet, la diminution de

revenus engendre une perte de salaire, qui n'est pas compensée par l'éventuelle allocation de l'ONEM. L'impact économique des congés thématiques pour les femmes dépend de différents facteurs : quel type de congés, quelle durée, quel type de carrière ? Ils peuvent être une bonne alternative afin de concilier vie privée et vie professionnelle, si ce n'était toujours les mêmes qui y ont recours.

### Des pistes pour agir

- **Encourager les hommes à prendre des congés thématiques** : au sein de la sphère professionnelle, pousser les employeurs à permettre aux hommes et aux pères d'opter pour un congé thématique parental. De façon générale, valoriser la prise de congés thématiques par les hommes.
- **Prendre le temps de discuter au sein du couple** : qui va prendre le congé ? Ne pas considérer de manière automatique que c'est la femme qui va le solliciter ce qui perpétue des inégalités de genre.
- **Demander de l'aide pour s'orienter dans les différentes possibilités d'interruption de carrière** : entre les congés thématiques, les congés sans solde, les congés d'allaitement, parentaux, pour raisons impérieuses, etc. Il y a de quoi s'y perdre ! Les syndicats, les délégué·e·s syndicaux au sein des établissements et institutions, les assistant·e·s sociales de Centres de Planning Familial, les mutualités peuvent être des ressources précieuses pour trouver les informations adéquates, mais aussi pour aider et accompagner dans les démarches.

### Un peu d'inspiration...

- **À écouter** : « Tu travaillais ou pas quand on était petit·es ? », ép.1 du podcast Comment j'ai retrouvé ma mère, production d'axelle mag/Vie Féminine en coproduction avec [Brolmakers](#), réalisée avec le soutien d'[Alter Egales](#) (Fédération Wallonie-Bruxelles) et d'[equal.brussels](#) (Région de Bruxelles-Capitale).
  - <https://audiofiles.ausha.co/fr-par/15/Wu53bzduz1aKBEzEiV3plWBeOJwF5easqqdgAFMZ.mp3?token=1697117315-3OoBr6wxy1qmK6Q4ag0N2%2Becr8GdUhRljZC9qpOqyVI%3D>
- **À lire** : « La diminution du crédit-temps : analyse et guide pratique », Lola Galer, étude de la Ligue des Familles, avril 2023, disponible en ligne.
  - <https://liguedesfamilles.be/article/la-diminution-du-credit-temps-analyse-et-guide-pratique>

# D

## Divorce

### Définition

Divorcer, c'est casser un mariage. Plus précisément, c'est la procédure légale qui permet de dissoudre un mariage civil. Le divorce met fin aux droits et obligations associés à l'engagement que les partenaires ont pris l'un envers l'autre via leur mariage. Il existe différentes formes de divorces : par consentement mutuel (les personnes décident elles-mêmes comment se passe la séparation) et par désunion irrémédiable (le juge fixe les conditions). C'est le/la juge de la famille qui est compétent·e pour prononcer un divorce.

### Bribes de récits

*« Mon ex-mari et moi sommes divorcés depuis 4 ans. La première année de divorce, il s'est beaucoup occupé des enfants. Il ne me versait pas de pension alimentaire, mais vu qu'il avait presque la moitié du temps les enfants, je trouvais ça normal... petit à petit, il s'est désinvesti de son rôle de père. Il prenait les enfants un seul jour par semaine et, depuis qu'il s'est remarié, il ne les voit presque plus... il ne me verse toujours pas de pension alimentaire, pourtant c'est moi seule qui assume la charge financière de mes enfants. »*

*« Vu de l'extérieur, les gens pensent que j'ai tout ce que je veux, la belle maison, la belle voiture, des habits de marques... mais en fait, tout est à mon mari. Je n'ai pas de comptes à moi, pas de travail, je dois tout lui demander... c'est lui qui décide ce que je peux acheter, qui je peux voir, ce que je peux faire, et il n'est pas toujours gentil avec moi. Je n'en peux plus, j'aimerais divorcer, mais je n'ai pas le choix : si je divorce, je perds tout et je me retrouve sans rien. »*

### Un peu de recul...

Divorcer, ça coûte ! De l'énergie, de la fatigue, de la colère, du stress, de l'attention, mais aussi de l'argent. En effet, les démarches peuvent être longues, le chemin de l'entente entre les deux partenaires met souvent (trop) de temps à aboutir (et n'aboutit parfois jamais) et il n'est pas rare de devoir solliciter un·e ou plusieurs avocat·e·s pour se faire accompagner dans les démarches. L'impact économique d'un divorce différera en fonction du régime matrimonial. En Belgique, si les personnes ne font pas un contrat de mariage, elles sont mariées sous un régime de la communauté, ce qui signifie qu'elles détiennent un patrimoine en commun. Cela peut protéger les femmes en cas de divorce particulièrement dans le cas où pendant la vie commune, l'homme a accumulé plus de capital que la femme. Dans le cas de régime de séparation de biens, le partage peut être désavantageux pour les femmes qui ont souvent une situation financière moins bonne que les hommes (moins de revenus, moins d'épargne, moins d'investissement). Le

divorce peut amener les femmes à tomber dans la précarité. Si, durant le mariage, elles ont arrêté de travailler ou diminuer leur temps de travail pour s'occuper des enfants ou du ménage par exemple, elles doivent — après le divorce — réinvestir la sphère professionnelle afin de récupérer des rentrées financières. Retrouver un travail stable et bien rémunéré n'est pas toujours aisé (surtout en cas de garde principale des enfants à la suite du divorce où il faut concilier vie privée et vie professionnelle). De plus, la garde principale des enfants occasionne des coûts importants pour l'éducation, l'alimentation, les soins... Les pensions alimentaires, lorsqu'elles sont bien versées, permettent de combler en partie ces frais, mais sont loin de tout couvrir.

### **Des pistes pour agir**

Chaque divorce est unique, propre à chaque couple qui se sépare. Il est donc important de garder en tête qu'une situation n'est pas l'autre. S'il est aidant, et réconfortant, de pouvoir échanger avec des personnes ayant vécu des expériences similaires, il est néanmoins primordial de ne pas « tout faire comme untel » au risque de ne pas être entièrement satisfait-e de l'issue des procédures, de se sentir floué-e.

- **S'informer un maximum** : quelles sont les lois sur le divorce en Belgique ? Quelle est la différence entre le divorce par consentement mutuel et la séparation de fait ? Comprendre les processus permet de cerner comment il peut s'appliquer à ma situation propre, cela est particulièrement précieux pour prendre des décisions éclairées.
- **Solliciter l'avis de spécialistes** : consulter un-e avocat-e ou un-e juriste peut être particulièrement utile pour compléter les informations, mais surtout pour les adapter à ma situation réelle et à ses subtilités. Des juristes, spécialisé-e-s en droit de la famille sont à disposition dans les Centres de Planning Familial. En amont, se renseigner sur les différents régimes quand on se marie. Ce sont les notaires qui détiennent les informations à ce sujet.
- **Établir des listes** : définir des objectifs clairs concernant mes priorités, ce sur quoi je suis prêt-e à négocier (ou non) permet de pointer ce qui est vraiment important pour soi et de s'orienter dans les négociations. Cela peut concerner la garde des enfants, la répartition des biens, les questions de pension alimentaire, de prise en charge des frais exceptionnels, etc.
- **Répertorier les finances** : réunir toutes les données financières à disposition (relevés de compte, déclaration de revenus, liste des biens, mais aussi des dettes) permet d'avoir une vue globale de ma situation. Cela m'aidera également à organiser les négociations et à mesurer les possibilités concrètes pour la suite (logement, biens à racheter, etc.).
- **Peser et re-peser chaque décision** : divorcer charrie beaucoup d'émotions. Du stress, de la colère, de l'euphorie, du soulagement, de l'empressement, de la rancœur, de l'exaltation, autant d'états qui peuvent impacter les décisions. L'enjeu est de n'en prendre aucune dans l'impulsivité, aucune qui ne soit portée par la rage ou la frustration. Pour aider à y voir plus clair dans ces états émotionnels intenses, il peut être aidant de consulter un-e thérapeute : psychologue ou conseiller-e

conjugal·e et familial·e sont disponibles en Centres de planning familial à des prix accessibles.

### **Un peu d'inspiration**

- À écouter : Quelque chose à vous dire — le podcast des parents séparés, produit et réalisé par Pamela Morinière, juriste et journaliste belge. Disponible sur les plateformes d'écoute.
  - <https://podcast.ausha.co/quelque-chose-a-vous-dire>
- À lire : Contrecoups, sur le mariage et la séparation, Rachel Cusk, éd. Points, 2014.
- [Le mariage | Famille — Notaire.be](#)
- Podcast paye ta séparation de vivons heureux avant la fin du monde. [https://www.arteradio.com/son/61669651/paye\\_ta\\_separation](https://www.arteradio.com/son/61669651/paye_ta_separation)

# E

## Emploi & éducation

### Définition

L'emploi, c'est le travail pour lequel une personne est rémunérée.

L'éducation, c'est le processus par lequel un individu acquiert des savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Si l'on ne fait pas toujours le métier pour lequel on a étudié, on entreprend souvent des études avec une idée du travail que l'on voudrait faire grâce à elles.

### Bribes de récits

*« Je suis infirmière depuis 20 ans. En secondaire, j'avais choisi une option sociale. Je ne me suis pas posé de questions, ça me semblait "logique". Ensuite, j'ai choisi de devenir infirmière. J'ai été encouragée par mes parents et mes amis. Tout le monde me disait que j'étais douée pour m'occuper des autres... je ne me suis pas demandé si je l'étais pour faire autre chose... Maintenant, je me dis que j'aurais aimé avoir une vue plus large de ce que j'aurais pu faire... mon travail est difficile, physiquement et psychologiquement, et en plus, mon salaire n'est pas très élevé... peut être que si je m'étais sentie capable de faire autre chose et encouragée par mes proches j'aurais été plus heureuse aujourd'hui. »*

*« Il y a peu, on m'a proposé un autre travail. Celui de mes rêves, pour lequel j'ai fait mes études. Je l'ai refusé, à contrecœur. C'était un job qui demandait beaucoup d'implication, un temps plein, à Bruxelles. C'était impossible de le concilier avec ma vie de famille. Actuellement, je suis à mi-temps et augmenter mes heures c'est compliqué, car mon mari travaille énormément. Je n'aime pas mon travail actuel, mais au moins je suis disponible pour les enfants, pour le ménage... »*

### Un peu de recul...

Les stéréotypes de genre influencent les choix éducatifs et professionnels des personnes, les poussant à s'orienter vers des domaines ou des carrières qui correspondent aux attentes sociétales liées à leur genre. Plusieurs mécanismes sont à l'œuvre :

#### La ségrégation horizontale

Dans les secteurs d'activités, les inégalités se marquent souvent dès le moment du choix de l'orientation professionnelle : les garçons sont encouragés à aller vers les mathématiques, l'ingénierie et les filières techniques tandis que les filles sont davantage

poussées vers les filières littéraires et tertiaires dans lesquelles les possibilités de débouchés sont moindres et les emplois moins prestigieux. On retrouve davantage de femmes dans les métiers du « care » (santé, action sociale, enseignement), peu valorisés financièrement (et donc socialement). Les hommes se retrouvent dans des professions offrant une possibilité de carrière et de gain financier plus important (le secteur numérique, la robotique, l'automobile, etc.).

### **La ségrégation verticale** (le « plafond de verre »)

Dans la répartition des responsabilités, au sein d'un même secteur, on peut observer que, traditionnellement, les femmes occupent rarement les postes valorisés et/ou de pouvoir. Dans le médical, les femmes sont surtout infirmières, aides-soignantes, mais plus rarement directrices d'hôpitaux, cheffes de service, etc. On appelle cela le « plafond de verre ».

### **Carrière/temps partiel**

*« Les Wallonnes travaillent majoritairement dans les secteurs de la santé humaine et l'action sociale (73 %), de l'enseignement (72 %) et des services (63 %). Les femmes sont sous-représentées dans les métiers techniques et scientifiques. Or parmi les métiers en pénurie de main-d'œuvre, 45 % peuvent être qualifiés de métiers "STEM" (= sciences, technologies, ingénierie ou mathématiques). La division de genre trouve sa source bien en amont du marché du travail, au niveau des familles, de l'éducation, dans un contexte de reproduction de stéréotypes, qui aboutissent à des orientations vers des filières de formation, d'études, des métiers, des secteurs... clivés selon le facteur genre. »*

[Situation femmes sur le marché de l'emploi en Wallonie \(leforem.be\)](http://leforem.be)

### **Des pistes pour agir**

- **Éduquer et sensibiliser** : déjouer les stéréotypes de genre en les nommant et en y portant une attention particulière dès le plus jeune âge. Avec les petit-e-s, mais aussi avec les adultes de l'entourage, marteler encore et toujours qu'il n'y a pas de métiers d'hommes ou de métiers de femmes. Il importe de fournir des modèles identificatoires les plus diversifiés concernant les genres et les métiers. Féminiser les noms de métier est un bon levier pour visibiliser la présence légitime des femmes.
- **Revendiquer ses compétences et son expérience** : exiger d'être reconnu-e pour ses ressources et son expertise ; négocier son salaire afin d'être rémunéré-e équitablement pour le travail fourni. Cela peut aller de la hausse des années d'ancienneté à une augmentation salariale, d'un changement d'intitulé de poste à une augmentation barémique.
- **Visibiliser ses actions** : faire en sorte que son travail et ses réalisations soient visibles. S'investir dans des projets importants, dans la publication d'articles, de rapports ou des présentations.
- **S'exprimer contre les discriminations** : signaler les formes de discrimination ou d'injustice au sein du milieu de travail. La Belgique lutte contre les

discriminations, les signalements peuvent être faits auprès de l'employeur·euse directement, auprès de la personne désignée responsable du bien-être au travail, auprès du syndicat ou encore auprès de l'Institut pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes.

- **Développer un réseau et se soutenir :** Établir des relations professionnelles solides, identifier des personnes inspirantes et des allié·e·s au sein du milieu du travail qui peuvent guider et soutenir. En tant que professionnel·le installé·e, je peux également soutenir d'autres personnes qui seraient coincées par un plafond de verre en leur partageant mon expérience, en leur expliquant mon parcours et en répondant à leurs questions.

### **Un peu d'inspiration**

- À écouter : LE SEXE DES MÉTIERS 4/5 —Les stéréotypes, au tableau !, Vacarme sur RTS, avril 2018, disponible en ligne.  
<https://www.rts.ch/audio-podcast/2018/audio/le-sexe-des-metiers-4-5-les-stereotypes-au-tableau-25527155.html>
- À lire : Forem, « La situation des femmes sur le marché de l'emploi en Wallonie », 16 pages, mars 2023.  
<https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/chiffres-et-analyses/analyse-situation-femmes-emploi-202303.pdf>

# F

## Famille monoparentale

### Définition

Les familles monoparentales se composent d'un parent assumant seul·e la responsabilité principale des enfants, qu'il s'agisse d'une mère ou d'un père. Cependant, statistiquement, ce sont majoritairement les femmes qui se retrouvent à la tête de ces foyers. Cette situation découle souvent de divers facteurs tels que le divorce, le décès d'un·e des deux conjoint·e-s ou la décision de devenir parent·e seul·e.

### Bribes de récits

*« Deux parents c'est généralement deux rentrées d'argent. Les charges mensuelles sont divisées en deux. Dans la monoparentalité, tout est à ta charge. Et s'il existe des aides et avantages de l'État, dès qu'on dépasse un certain seuil, ces avantages disparaissent. Pourtant, on calcule en oubliant de tenir compte qu'il n'y a qu'un seul salaire. Quand bien même celui-ci serait un peu au-dessus du seuil, il couvre difficilement tous les frais de la famille. À deux, on peut faire des économies, mettre un peu de côté, mais seul·e on jongle constamment pour tout couvrir. C'est une énorme charge mentale, en plus de tout ce à quoi l'on doit penser en tant que parent, en tant que travailleuse et en tant que femme, car on est des mères, mais on reste avant tout des femmes. »*

*« En tant que maman solo, j'ai un accès limité aux soins de santé. Je veille surtout à ce que mon fils puisse être correctement pris en charge : médecin, appareil dentaire, lunettes. En ce qui me concerne, je dois avouer que souvent je fais l'impasse sur un suivi médical. Le dentiste, l'ophtalmologue, la dermatologue... Je n'y vais pas toujours. Pourtant ce sont des choses basiques, je ne parle pas de luxe. Par ailleurs, l'accès à la culture et au sport est limité pour les parents seuls. J'aurais voulu que mon fils suive des cours de musique et/ou de langue, mais c'est impossible car hors-budget. »*

### Un peu de recul...

Les familles monoparentales, où souvent une maman ou un papa élève seul·e les enfants, sont vraiment importantes pour comprendre comment le genre, l'argent et la manière dont la société est organisée se croisent. Dans une approche féministe, ces familles montrent comment les différences de traitements hommes-femmes dans le travail et l'argent ont un gros impact sur les situations financières respectives. Les salaires moins élevés pour les femmes à cause de traitements injustes rendent ces familles plus fragiles financièrement. Les règles mises en place par les gouvernements ne sont pas toujours bien adaptées à leurs besoins spécifiques. Une idée importante du féminisme économique critique, c'est qu'il faut vraiment regarder en détail comment l'argent et les règles de la société affectent ces familles, et modifier ces règles pour une

plus grande inclusivité et davantage de justice. Pour aider ces familles, des règles et des changements dans la société qui soient justes pour tout le monde sont donc nécessaires, en reconnaissant le travail important, mais souvent oublié que font ces femmes à la maison pour élever leurs enfants (*care* et travail domestique gratuit).

### Des pistes pour agir

La grande difficulté pour un·e parent·e seul·e, c'est de devoir tout assumer : les factures, les budgets de la famille, les déplacements, les loisirs des un·e·s et des autres... TOUT ! Il est primordial d'aborder le concept de famille de manière large, de réfléchir et de penser à toutes les formes de famille existantes et non uniquement au traditionnel un papa + une maman avec trois enfants et un labrador. De cette manière, la variété des réalités de vie et des besoins peut être plus facilement identifiée et des pistes de solution concrètes peuvent être plus aisément proposées ou mises en place.

- **Partager la garde des enfants** : réclamer des services de garde d'enfants de qualité et abordables ! Afin de pouvoir travailler, poursuivre des études ou tout simplement souffler. Il est nécessaire d'encourager des politiques de soutien à la garde d'enfants.
- **Rejoindre les réseaux de soutien communautaire** : se rencontrer, échanger sur ses réalités de vie et surtout se serrer les coudes permet de récupérer de la puissance et du pouvoir d'agir. Les groupes de soutien et les réseaux associatifs proposent un accueil chaleureux, mais aussi des solutions d'entraide, de véritables ressources pour les mères solos.
- **Se renseigner sur les soutiens financiers disponibles** : explorer les différentes aides sociales existantes. En plus des allocations familiales et des pensions alimentaires, il existe plusieurs soutiens permettant de réduire le montant des dépenses du quotidien. Il est possible de se renseigner auprès de la mutualité, auprès d'assistant·e·s sociales en Centres de planning familial, ou encore auprès des services sociaux de la Province ou de la Ville.
- **Défendre l'accès à des logements décentes et abordables** : se loger lorsque l'on ne dispose que d'un revenu et que l'on est responsable de plusieurs bouches à nourrir représente un véritable défi. L'accès au logement est de plus en plus difficile pour de nombreuses personnes, mais particulièrement pour les familles monoparentales qui ont souvent besoin de plusieurs chambres.

### Un peu d'inspiration

- À écouter : Comment être parent solo et heureux ?, Grand bien vous fasse, France Culture, émission du 4 janvier 2023, disponible en ligne.  
➤ <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/grand-bien-vous-fasse/grand-bien-vous-fasse-du-mercredi-04-janvier-2023-3708632>
- À lire : Faire famille autrement — Gabrielle Richard, Binge Audio Éditions, 2022.

# G

## Grossesse

### Définition

Ensemble des phénomènes vécus par une personne enceinte à partir du moment de la fécondation et jusqu'à l'accouchement si la grossesse est poursuivie. Une grossesse est un projet pouvant être coûteux qui nécessite réflexion sur plusieurs aspects. Le projet d'avoir un enfant demande à la personne qui va le porter de prendre en considération plusieurs aspects avant de se jeter à l'eau. Il lui revient de penser à sa santé et à celle du bébé. Elle doit dès lors penser au suivi de grossesse et aux frais de celui-ci. Les consultations, le coût des compléments alimentaires, etc. Qui va prendre cela en charge ? Comment vont être réparties les dépenses au sein du couple parental ?

### Bribes de récits

*« J'ai postulé récemment à un poste de responsable dans une société. Je suis arrivée à la dernière étape du recrutement, nous n'étions plus que trois personnes. Lors du dernier entretien, le PDG était présent et m'a demandé "cash" si je comptais avoir des enfants dans les cinq années à venir. J'ai répondu sincèrement que je ne pouvais pas lui répondre et que je n'étais pas en mesure de garantir quoi que ce soit. Finalement, je n'ai pas été prise pour le poste, je sais que c'est un homme qui a été choisi. »*

*« Pour la grossesse de notre premier enfant, j'ai fait beaucoup de choses, seule : les visites prénatales, car mon compagnon ne pouvait pas se permettre de poser congé à chaque fois ; des achats pour le bébé ou pour sa chambre, car mon partenaire jugeait que tout n'était pas utile ; les démarches avec la mutuelle ou d'autres choses administratives qui m'ont demandé beaucoup de temps... Cela a impacté mon travail dans ma boîte. Et quand j'ai annoncé ma grossesse, mon employeur m'a bien fait comprendre que cela aurait un impact sur mon évolution au sein de l'entreprise. »*

### Un peu de recul...

Dans une politique nataliste (qui encourage les naissances), il est valorisé de faire des enfants : la population est vieillissante et il « faut » repeupler la nation. Et en même temps, dans notre société capitaliste qui encourage le profit et le travail rémunéré, c'est comme si vivre des grossesses était « puni ». Le salariat n'encourage pas et n'encadre pas équitablement les arrêts de travail pour raison de grossesse : la pension des personnes vivant des grossesses est impactée par les temps d'arrêt circonstanciés (grossesse, accouchement, allaitement, crédits-temps, etc.).

Les coûts financiers inhérents à une grossesse sont nombreux et diversifiés. Il y a d'une part tout ce qui relève du suivi de grossesse en lui-même : les visites médicales et les

démarches spécifiques (tests prénataux, bilans sanguins, etc.). Si la personne enceinte n'est pas écartée de son lieu de travail, elle devra empiéter sur son temps de travail pour se rendre à ces consultations. Il est possible qu'un régime alimentaire spécifique soit à mettre en place pour garantir la bonne santé du bébé à venir, des compléments alimentaires à prendre, des suivis réguliers à faire avec des spécialistes. Il y a également le corps qui change, les vêtements adaptés à trouver. Et arrive l'accouchement en lui-même, souvent en milieu hospitalier, ce qui génère des coûts. La mutualité prend en charge une grosse partie, mais il faut également envisager les complications qui pourraient survenir après l'accouchement et les possibles encadrements médicaux ou hospitalisations prolongées qui pourraient se présenter.

### **Des pistes pour agir**

**Informez les employeur·euse·s ainsi que les travailleur·euse·s de leurs droits et devoirs légaux quant aux grossesses et à la maternité.** La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. (URL : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/personnes\\_transgenres\\_et\\_intersexes/personnes\\_transgenres/legislation#:~:text=Cette%20loi%20interdit%20explicitement%20la,harcèlement%20et%20le%20harcèlement%20sexuel.](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/personnes_transgenres_et_intersexes/personnes_transgenres/legislation#:~:text=Cette%20loi%20interdit%20explicitement%20la,harcèlement%20et%20le%20harcèlement%20sexuel.))

**Parlez avec ses collègues :** se renseigner si d'autres personnes ont déjà été victimes de discrimination liée à la grossesse et/ou la maternité au sein de l'entreprise.

**Interpeller** l'employeur·euse ou les collègues qui adoptent un comportement inadéquat. Sur le lieu de travail, il doit y avoir des personnes-ressources comme le ou la conseiller·ère en prévention, la personne de confiance, la médecine du travail... vers qui se tourner lorsque de telles situations sont vécues.

**Déposer une plainte et/ou solliciter de l'aide** auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

### **Un peu d'inspiration**

- À lire : « DISCRIMINÉE PARCE QUE VOUS ÊTES ENCEINTE OU MAMAN ? », issu de la campagne « Maman reste à bord » et « DISCRIMINÉ-E EN TANT QUE PÈRE OU MÈRE SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ? », issu du projet Parents @ work, publiés sur le site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH, consultables en ligne.
- [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/discriminee\\_parce\\_que\\_vous\\_etes\\_enceinte\\_ou\\_maman](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/discriminee_parce_que_vous_etes_enceinte_ou_maman)
- [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/discrimine\\_e\\_en\\_tant\\_que\\_pere\\_ou\\_mere\\_sur\\_votre\\_lieu\\_de\\_travail](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/discrimine_e_en_tant_que_pere_ou_mere_sur_votre_lieu_de_travail)
- Brochure « GROSSESSE AU TRAVAIL. GUIDE POUR LA TRAVAILLEUSE ET L'EMPLOYEUR POUR UN TRAITEMENT SANS DISCRIMINATION » : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/grossesse\\_au\\_travail\\_guide\\_pour\\_la\\_travailleuse\\_et\\_l\\_employeur\\_pour\\_un\\_traitement\\_sans\\_discrimination](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/grossesse_au_travail_guide_pour_la_travailleuse_et_l_employeur_pour_un_traitement_sans_discrimination)

[iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/68%20-%20Grossesse%20au%20travail\\_FR.pdf](http://iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/68%20-%20Grossesse%20au%20travail_FR.pdf)

# H

## Héritage

### Définition

Ce qui est transmis d'une génération à une autre, des anciennes vers les nouvelles. C'est la passation d'un ensemble de biens, de ressources, de valeurs, de principes, de titres, de cultures, etc. au sein d'un groupe. Il existe différentes formes d'héritage : culturel, historique, génétique, etc.

C'est l'héritage au sens du droit qui nous intéresse dans la question des disparités économiques : tout ce qui concerne le transfert des biens (argent, immeuble, société ou affaire, etc.), mais aussi des droits et des obligations (loyers perçus, dettes envers des tiers) d'une personne décédée à ses héritier·e·s légaux ou aux personnes désignées comme telles dans son testament.

### Bribes de récits

*« Mon grand-père était opticien, il avait ouvert à son jeune âge un magasin, puis un second, puis un troisième. À sa mort, il a légué son entreprise et ses magasins à son fils, mon oncle. Sa fille, ma maman, a reçu l'équivalent de la valeur, mais en argent. À ce jour, l'entreprise de mon grand-père a pris de la valeur, mon oncle la faite fructifier, elle est connue dans toute la Belgique et même à l'étranger. Nous sommes très fiers de cet héritage familial, mais maman m'a dit à plusieurs reprises qu'elle avait des regrets de ne pas avoir été plus incluse dans celui-ci. »*

*« À la mort de ma grand-mère, j'ai reçu une jolie somme d'argent. Nous venions d'emménager ensemble avec mon ex, dans un appartement qu'il avait acheté. J'ai "investi" ou plutôt dépensé mon héritage pendant plusieurs années dans la décoration et l'aménagement de notre lieu de vie. À la séparation, mon ex a gardé son appartement et moi je n'avais rien... Je n'ai jamais récupéré cet argent. »*

### Un peu de recul...

L'héritage est un domaine dans lequel le patriarcat et les stéréotypes de genre sont encore fortement omniprésents. Les fils, garçons, hommes vont davantage hériter de biens dits « structurants », tout ce qui relève du patrimoine (immeubles, entreprises, affaires) et les filles, femmes, de compensations financières (sommes d'argent équivalentes, bijoux, biens matériels) qui sont parfois sous-estimées. Le hic, c'est que la valeur que peuvent prendre les choses n'est pas équivalente. Des législations sont mises en place afin de garantir une égalité au niveau des droits de succession (le droit de succession), cependant des inégalités subsistent, passent à travers les mailles du filet législatif. Ainsi, malgré les lois, hommes et femmes continuent à ne pas être égaux face aux héritages.

## Des pistes pour agir

- **Rédiger son testament et planifier sa succession** : s'il y a possibilité, faire correspondre son testament en accord avec les valeurs d'égalité des genres. Encourager ses proches à faire de même pour refléter et encourager une distribution équitable des biens.
- **Partager les informations** : lors de discussions informelles, en famille ou avec des ami-e-s sur l'importance de l'égalité des genres en matière d'héritage.
- **Fournir un soutien financier et/ou éducatif** : à ses filles, nièces, cousines ou toute femme dans l'entourage. Offrir un soutien financier peut aider à renforcer leur indépendance économique et participe à une forme de « transmission éducative ».
- **Promouvoir la diversité des modèles familiaux** : encourager les conversations sur les modèles familiaux divers et égalitaires. Valoriser la diversité des contributions et des rôles de chaque membre de la famille dans la gestion du patrimoine familial.
- **Partager des récits** : encouragez les femmes de l'entourage à partager leurs expériences en matière d'héritage, que ce soit dans des cercles informels ou via des plateformes en ligne. Le partage d'histoires personnelles peut sensibiliser davantage aux enjeux et encourager la solidarité.
- **Rechercher des informations légales** : se familiariser avec les lois successorales du pays ou de la région. Si des inégalités sont identifiées, chercher des moyens de sensibiliser ou de soutenir des mouvements pour la réforme législative.

## Un peu d'inspiration

- A écouter : Possédées, dépossédées : les femmes et le patrimoine, ép.2/3 de la série « Une économie de la propriété » pour l'émission Entendez-vous l'éco, France Culture, 24 février 2021, disponible en ligne.
  - <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/entendez-vous-l-eco/possedees-depossedees-les-femmes-et-le-patrimoine-9323482>
- À lire : Le genre du capital — enquêter sur les inégalités dans la famille, bande dessinée de Céline Bessiere, Sibylle Gollac, Jeanne Puchol, éd. La Découverte — Delcourt, 2023.

## Investissement (financier)

### Définition

Placement de son argent dans différentes options : des actions, des obligations, des biens immobiliers, etc. L'objectif est de faire fructifier le placement, de réaliser un bénéfice ou encore de pouvoir « protéger sa richesse ». Chacune des options comporte des risques différents et des niveaux de rendements. Cela peut prendre diverses formes, chacune ayant son propre niveau de risque et de rendement potentiel, en fonction des objectifs de l'investisseur.

### Bribes de récits

*« J'aimerais devenir propriétaire, investir dans un bien immobilier. En tant qu'employée dans un magasin, mon salaire n'est pas très élevé, mais j'arrive quand même à épargner certains mois. Malheureusement, je dois régulièrement aller rechercher dans mon épargne, pour les soins orthodontiques des enfants, pour leurs abonnements sportifs, pour les grosses dépenses comme le paiement de ma taxe voiture. À cette allure, je ne serai pas propriétaire avant ma retraite... »*

*« Mon mari a récemment investi dans de la cryptomonnaie. Je n'y connais rien, je vois ça plutôt d'un mauvais œil. Lui, il a passé du temps à se renseigner, il a regardé des vidéos, des tutos ; il surveille l'évolution de son placement de près. Il a investi avec son argent venant d'un héritage. Il me dit que si l'opération est fructueuse, il partagera avec moi. Tant mieux certainement... Mais je me sens comme une petite fille. »*

### Un peu de recul...

Pour investir, il faut pouvoir épargner en vue d'accumuler des ressources qui pourront ensuite être injectées dans des placements. Les femmes et les hommes ne sont pas égaux devant l'épargne. L'écart salarial entre les genres conduit vers davantage de difficultés à épargner pour investir. Si l'héritage peut constituer un levier vers l'investissement, il est lui aussi empreint d'inégalités. Investir demande également du temps et de l'énergie, des ingrédients que les femmes consacrent davantage au travail ménager et à s'occuper des enfants. Les stéréotypes de genre vont davantage encourager les hommes à investir plutôt que les femmes, ces dernières se sentiront moins compétentes et auront moins de confiance en elles dans cette sphère financière.

Elles sont généralement moins optimistes que les hommes concernant l'évolution de leur situation économique et financière, ce qui se traduit par un intérêt moindre pour les investissements non sécurisés. De plus, elles montrent moins d'intérêt pour les placements en actions, qu'elles perçoivent comme étant plus risqués par rapport aux

hommes. Par conséquent, les femmes investissent moins fréquemment en bourse que les hommes.

Les femmes se considèrent souvent moins informées en matière d'épargne et d'investissement, ce qui les pousse à solliciter plus fréquemment l'avis de leurs proches ou de conseillers financiers avant de prendre des décisions en matière de souscription.

### Des pistes pour agir

- **Apprendre les bases** de l'investissement est essentiel pour toute femme qui souhaite prendre le contrôle de ses finances. Cela comprend la compréhension du lexique, des techniques et des différentes stratégies. Il existe maintenant plusieurs ressources féministes traitant du sujet (jetez un œil au padlet « Ressources » que nous avons créé) des différents types d'actifs et des stratégies d'investissement. Il existe de nombreuses ressources disponibles pour vous aider à apprendre, notamment des livres, des cours en ligne et des conseils financiers.
- **Investir, même peu** : les femmes gagnent généralement moins que les hommes, ce qui peut limiter leurs capacités d'investissement. Cependant, il est important de se rappeler que même de petits investissements peuvent croître avec le temps. Si vous avez des doutes sur la façon d'investir avec un budget limité, parlez-en à un-e conseiller-e financier-e.
- **Miser sur la longueur** : les femmes ont tendance à vivre plus longtemps que les hommes, ce qui signifie qu'elles doivent planifier leurs investissements pour répondre à leurs besoins financiers à long terme. Cela peut inclure la planification de la retraite, des soins de santé et d'autres dépenses futures.
- **Appréhender les risques et diversifier** : les femmes ont parfois tendance à être plus prudentes que les hommes en matière d'investissement, ce qui peut être à la fois une force et une faiblesse. D'une part, cela peut les protéger contre les pertes importantes. D'autre part, cela peut également limiter leurs gains potentiels. Il est important de comprendre que la diversification peut réduire le risque et qu'il existe des investissements plus sûrs adaptés à différents profils de risque.

Les femmes peuvent être tout aussi compétentes et réussies en matière d'investissement que les hommes. Il est important de surmonter les inquiétudes en acquérant des connaissances, en élaborant un plan financier adapté et en prenant des décisions réfléchies pour atteindre les objectifs financiers attendus.

### Un peu d'inspiration

- À écouter : Spla\$h, Nouvelles Écoutes.  
><https://nouvellesecoutes.fr/podcast/splash/>
- À lire : « Petit lexique d'économie engagée pour reprendre le pouvoir », Claire Roussel, tapage-mag.com, 19 décembre 2022, disponible en ligne.

><https://www.tapage-mag.com/business/petit-lexique-deconomie-engagee-pour-reprendre-le-pouvoir>

# J

## Jeunisme/âgisme

### Définition

*Jeunisme* : désigne la croyance selon laquelle « tout ce qui est jeune est mieux ». C'est une attitude, une disposition à favoriser, glorifier presque, la jeunesse au détriment de « la vieillesse ». Cela s'applique particulièrement dans des questions d'apparence physique (surtout pour les femmes) et de performances (au travail, au sport, dans la vie « active » de manière large).

*Âgisme* : terme donné à la discrimination qui s'appuie sur l'âge. C'est l'idée selon laquelle la vieillesse serait quelque chose à combattre à tout prix, à dissimuler, à maquiller. L'âgisme alimente des stéréotypes négatifs sur les personnes âgées, qui seraient moins capables, moins fiables, moins attrayantes.

### Bribes de récits

« J'ai la vingtaine, les cheveux longs et sombres et de nombreuses mèches de cheveux blancs. Il y a peu, je croise une des dirigeantes de ma boîte, que je connais très peu. Elle me touche les cheveux, adopte une mine triste et me dit "tant de cheveux blancs si jeunes, c'est vraiment triste !" Je n'ai pas su quoi répondre tellement j'étais sciée ! »

« Je travaille au secrétariat d'un bureau où nous recevons beaucoup de client·e·s, dans le secteur de l'investissement. Je suis à ce poste depuis vingt ans. Il y a peu, un de ces clients, plus ou moins mon âge, m'a dit qu'il préférerait quand c'était ma jeune collègue qui s'occupait de lui. "C'est plus frais et plus agréable". Je ne vois toujours pas le rapport... »

### Un peu de recul...

Les injonctions à la beauté pour les femmes sont problématiques, car elles entretiennent l'idée selon laquelle le corps des femmes est un objet qui se doit d'être désirables. Ces normes de beauté sont souvent basées sur l'apparence physique, comme la jeunesse, la minceur, la symétrie faciale, etc. Elles sont marquées culturellement et évoluent selon les périodes.

L'âgisme et le jeunisme ont des impacts négatifs sur l'ensemble de la société. Ils encouragent les attitudes discriminatoires envers les personnes « trop vieilles » ou « trop jeunes ». Par exemple, les femmes de plus de 50 ans sur le marché du travail ont x % moins de chances d'obtenir un emploi que les femmes de 30 ans.

Le jeunisme et l'âgisme peuvent avoir des conséquences concrètes sur la vie des femmes. Par exemple, les femmes qui ne correspondent pas aux normes de beauté

jeunes et minces peuvent être victimes de discrimination dans le monde du travail, de la vie amoureuse ou dans les médias. Elles peuvent également être confrontées à des préjugés sur leurs capacités, leur intelligence ou leur valeur.

Ils nourrissent une forme de pression sur les individus, et ce sont particulièrement les femmes qui en sont les cibles et les victimes. Poussées par le désir d'être validées, acceptées ou du moins pas critiquées, les femmes vont tenter de paraître plus jeunes, dans les normes, et vont dépenser de l'énergie, mais aussi de l'argent à « masquer » les traces de l'âge sur leurs corps.

Parfois au détriment de leur bien-être, de leur estime d'elles et de leur santé mentale. Les femmes qui se sentent sous pression pour correspondre aux normes de beauté peuvent développer des troubles alimentaires, des problèmes de santé mentale ou une faible estime d'elles-mêmes.

### **Des pistes pour agir**

Chaque personne devrait pouvoir être considérée pour sa propre beauté, confortée dans son bien-être personnel, respectée dans qui elle est sans subir de pression pour correspondre à des normes inatteignables et arbitraires.

Notre société capitaliste qui vise le profit a bien compris que, dans l'idéal de la jeunesse à tout prix, se nichait une mine d'or : l'industrie de la beauté, des cosmétiques et autres produits dérivés de l'esthétique. Il s'agit d'un secteur particulièrement lucratif, des sommes conséquentes y sont dépensées par les personnes. Comment s'en affranchir ?

- **Promouvoir la singularité des corps et des personnes** : encourager l'autonomie et l'estime de soi de mes proches, de mon entourage, mais aussi des inconnu·e·s. Faire en sorte que les personnes se sentent bien dans leur peau, qu'elles acceptent leur apparence, peu importe leur genre ou leur âge.
- **Prêter attention aux remarques sur le physique ou le comportement** : éviter de formuler soi-même des injonctions ou des commentaires sur le physique ou l'apparence. Le corps d'une personne lui appartient, il n'est pas approprié de se permettre de critiquer une coiffure, une tenue vestimentaire, la présence ou non de maquillage, etc. Relever et réagir lorsque je suis témoin de comportements inadéquats.
- **Reconnaître les contributions des personnes, peu importe leur âge** : célébrer les réalisations, les compétences et les expériences des personnes, qu'elles soient âgées ou très jeunes, c'est une manière de reconnaître la valeur qu'elles ont dans une société et les apports qu'elles permettent.
- **Sensibiliser aux enjeux intergénérationnels** : promouvoir les interactions entre les générations afin de favoriser une compréhension mutuelle et de participer à une lutte contre l'âgisme.
- **Soutenir et diffuser les médias vecteurs d'inclusivité** : consommer et partager des médias, films, musiques, publicités et autres éléments culturels (tout ce qui relève de la pop culture) qui présentent des histoires et des personnages

diversifiés en termes d'âge, et qui remettent en question les normes de beauté basées sur la jeunesse.

### **Un peu d'inspiration**

- À écouter : #157 Âgisme — tout le monde déteste la peau lisse, Les Mains dans la Pop, Nouvelles Écoutes, disponible en ligne.  
➤ <https://nouvellesecout.es.fr/podcast/les-mains-dans-la-pop/>
- À lire : Beauté fatale, Beauté fatale —Les nouveaux visages d'une aliénation féminine, Mona Chollet, éd. La Découverte, 2012.

# K

## Kilos/grossophobie

### Définition

Dans notre société promouvant un culte certain pour la minceur, les kilos sont une préoccupation importante pour de nombreuses personnes.

La grossophobie est la discrimination fondée sur le poids qui cible les personnes grosses ou jugées en surpoids. Elle se manifeste par des attitudes négatives, des stéréotypes, des préjugés, des insultes et des discriminations envers ces personnes en raison de leur poids.

Les femmes et personnes assignées femmes sont particulièrement sujettes à cette forme de discrimination entretenue par le système patriarcal.

### Bribes de récits

« Notre société a un problème avec les gros·se·s, on me répète tout le temps que je dois perdre du poids. Pour ça, je vois une diététicienne, que je paie, et j'envisage une opération qui m'aiderait à maigrir. Mais il y aura des soins, des régimes adaptés... Je n'ai pas les moyens financiers actuellement pour assurer le suivi de ces rendez-vous médicaux. »

« Je suis grosse et je n'arrive pas à m'habiller dans les enseignes de la grande distribution. Que ce soit pour la lingerie ou pour les vêtements de tous les jours, je suis contrainte d'aller dans des magasins spécifiques dont les prix sont exorbitants OU de faire du shopping en ligne OU de me résigner à m'habiller avec des tentures... »

### Un peu de recul...

La préoccupation qu'occupent les kilos, le poids du corps dans les esprits est le résultat de plusieurs facteurs. D'une part, on retrouve les ingrédients issus du patriarcat : les normes de beauté auxquelles il faudrait correspondre, la pression sociale qui l'accompagne, les injonctions encourageant certains comportements (régimes, manière de s'habiller, devoir de « plaire », de séduire, etc.) D'autre part, on rencontre tout ce qui relève de l'hygiénisme : une personne en bonne santé serait une personne mince (mais pas trop, maigre cela ne va pas non plus !), une personne grosse ne ferait pas attention à son hygiène de vie, etc.

Ces injonctions à la minceur, aussi appelées Diet Culture (la culture de la diét', de diététique), exercent sur les personnes une pression sociale significative. Cette pression est véhiculée via divers médias : la publicité, les réseaux sociaux, les influenceur·euse·s, l'industrie de la mode et de la beauté, etc., et elle s'exprime par nos comportements et attitudes à l'égard des personnes grosses. Cela peut induire chez elleux des

préoccupations excessives à l'égard du poids, du nombre de kilos affichés sur la balance, et mener dans certains cas à des comportements alimentaires dangereux, conduisant à des troubles alimentaires et de manière plus générale, à des problèmes de santé mentale.

## Des pistes pour agir

Lutter contre les injonctions à la minceur et la grossophobie implique un travail à différents niveaux, plusieurs acteur·ice·s sociétaux sont mobilisé·e·s : du niveau plus individuel à du plus collectif, des champs éducatifs à ceux davantage orientés marketing. Déjouer des mécanismes de discrimination demande un effort collectif, une sensibilisation généralisée et des actions coordonnées de la part de différents niveaux de société.

L'objectif général étant de remettre en question les normes oppressives et d'encourager une manière d'envisager la diversité des corps et la pluralité des morphologies de manière positive.

- **Réagir contre la grossophobie** : intervenir lorsque je suis témoin de grossophobie ou d'humiliations liées au poids. Sensibiliser et discuter avec les personnes quant à l'impact de leurs mots et de leurs actions.
- **Questionner les normes de beauté** : s'informer sur ces normes, leurs origines, mais aussi leurs évolutions. Identifier les enjeux liés aux injonctions à la minceur et à la grossophobie et faire circuler les informations accumulées dans mon entourage, autour de moi.
- **Promouvoir la diversité corporelle** : soutenir les mouvements et les initiatives œuvrant pour une plus large représentation des corps. Diffuser des campagnes de sensibilisation, des publicités et autres marques qui travaillent avec des mannequins de différentes tailles et aux morphologies plurielles.
- **Interpeller les médias et les enseignes sur leur responsabilité** : contacter les annonceurs et les chaînes qui véhiculent des injonctions normatives ou qui véhiculent une représentation des corps uniformes et univoques. Leur demander de diversifier les représentations qu'ils proposent.
- **Rejoindre des communautés de réflexion, d'échanges ou d'actions politiques** : s'inscrire dans un réseau, en ligne ou non, autour des questions de grossophobie et de dysmorphophobie permet de pouvoir dialoguer, mutualiser les expériences, mais aussi de trouver du soutien, de l'écoute et de la compréhension.
- **Écouter et reconnaître la souffrance des personnes victimes** : accueillir les témoignages et les paroles avec respect et conscience des discriminations à l'œuvre. Ne pas minimiser les expériences vécues, si nécessaire encourager les personnes à solliciter des professionnel·le·s de la relation d'aide.

## Un peu d'inspiration

- À écouter : Les régimes, ép.0, Matière Grasse, 15 février 2022, disponible en ligne.

<https://graspolitique.wordpress.com/2022/02/15/matiere-grasse-les-regimes-transcription/>

- À lire : Injonction à la minceur : pourquoi on continue d'acheter ces magazines ?, Victoire Satto, the good goods, magazine en ligne, <https://www.thegoodgoods.fr/societe/injonction-a-la-minceur-pourquoi-on-continue-dacheter-ces-magazines/>

# L

## Logement

### Définition

C'est un endroit, un lieu, dans lequel on peut s'abriter, trouver refuge. On peut y vivre, y dormir, se sentir protégé du monde extérieur, mais aussi du froid ou de la pluie. Il y en a plein de modèles différents : des endroits rien qu'à soi ou que l'on partage avec sa famille ou des inconnu·e·s (comme ça peut être le cas lors de certaines colocations), que l'on loue ou dont on est propriétaire, des très grands ou des très petits. Cela peut être une maison comme une tente, peu importe la taille et la solidité, l'important dans la notion de logement, c'est que cela représente un lieu sécurisé et sécurisant qui permet d'assurer une stabilité et un certain bien-être aux personnes.

### Bribes de récits

*« Je suis âgée et, depuis plusieurs années, j'ai des problèmes de hanches qui m'empêchent de me déplacer aisément. Quand mon mari est mort, j'ai dû quitter notre maison, et avec mes maigres revenus, je n'ai pas pu être difficile sur ma prochaine résidence. Aujourd'hui, j'habite un appartement au deuxième étage, sans ascenseur, et j'ai mal à chaque fois que je fais un pas ».*

*« J'ai fait des études d'infirmière. À peine diplômée, j'ai été engagée sur mon lieu de stage. Je travaille depuis le début de ma vingtaine. Quand j'ai souhaité acheter une maison, malgré mon CDI, je me suis heurtée à la frilosité des agences et des propriétaires. En dépit des feux verts de la banque et de mes revenus réguliers, le fait que je sois une femme célibataire semblait être un argument bien plus important en ma défaveur. »*

### Un peu de recul...

L'accès au logement pour les femmes est marqué par des inégalités et discriminations. Les femmes racisées, mères seules, sans « historique de location » (qui ne peuvent prouver qu'elles ont déjà loué sans passif problématique), rencontrent des difficultés pour trouver des logements abordables en raison de contrats précaires et de salaires inférieurs. Cette situation les désavantage face aux propriétaires et aux banques, renforçant les inégalités.

La recherche de logements adaptés pour les femmes avec enfants est difficile, les contraignant souvent à accepter des espaces inadaptés, voire insalubres. La dépendance vis-à-vis des propriétaires crée des situations abusives et parfois violentes. Les inégalités économiques entre hommes et femmes sont manifestes sur le marché locatif, où les femmes locataires contribuent au capital des hommes par les loyers payés. Par ailleurs, l'accès difficile au logement renforce le problème des violences

domestiques, limitant la capacité des femmes à se reloger rapidement pour échapper à des foyers dangereux (dans le cas de violences intrafamiliales et/ou conjugales). Les professions liées au logement présentent des écarts de revenus et une précarité pour les femmes, malgré leur présence croissante. Les études féministes tentent de réinventer la vision de la ville pour déconstruire les structures patriarcales, racistes et capitalistes. En somme, l'inégalité d'accès au logement pour les femmes engendre des situations difficiles, renforçant les inégalités de genre, de classe et de race, nécessitant des politiques égalitaires pour y remédier.

### **Des pistes pour agir**

Tout le monde devrait pouvoir accéder aisément à un toit, un « nid » dans lequel iel se sentirait en sécurité et confortable. Le logement représente un élément prépondérant dans ce qui relève de la dignité humaine, de la sécurité de base, du bien-être élémentaire. C'est pourquoi il est particulièrement important de travailler sur plusieurs niveaux quant à la question du logis pour tou·te·s.

- **Organiser des sessions d'information** : échanger et s'instruire mutuellement sur les droits des locataires et les discriminations liées au logement. Gagner en connaissance sur des aspects tels que les recours légaux en cas de discrimination basée sur le genre ou sur la situation familiale lors de la location.
- **Établir des réseaux de solidarité** entre femmes\* pour partager des informations sur les logements sécurisés. Créer des groupes de soutien en ligne ou des forums locaux pour échanger des astuces et des recommandations sur les logements abordables.
- **Participer à des discussions communautaires en vue d'établir des plaidoyers locaux** (dans sa ville, commune, région) pour promouvoir des politiques de logement inclusives. Organiser et/ou participer à des réunions de quartier pour suggérer des aménagements favorables aux mères célibataires, comme des aires de jeu ou des garderies.
- **Sensibilisation des acteur·trice·s de l'immobilier** : organiser des formations pour sensibiliser les propriétaires aux discriminations dans le processus de location. Mettre en place des campagnes de sensibilisation pour encourager une pratique équitable et sans discrimination dans le marché immobilier, en mettant l'accent sur les conséquences de ces discriminations.
- **Soutenir et développer des programmes et initiatives de logement abordable** : vérifier que ceux-ci soient adaptés aux besoins spécifiques des femmes en considérant leurs situations familiales et leurs ressources financières.
- **Collecter des données et mener des recherches** : compiler et investiguer sur les inégalités genrées en termes d'accès au logement. Cela permet de dégager des problématiques et besoins spécifiques et d'envisager des propositions d'amélioration desquelles les politiques publiques pourront se saisir.
- **S'investir et/ou encourager des femmes à participer aux décisions sur le logement** : faire en sorte que davantage de personnes concernées par les difficultés d'accès au logement soient impliquées dans des réflexions urbanistiques, dans des plans de développement immobilier, d'accès à la propriété, etc.

## Un peu d'inspiration

- À écouter : Les femmes en logement, Nos voix pour des toits, 28 avril 2022, disponible en ligne.  
> <https://baladoquebec.ca/nos-voix-pour-des-toits/les-femmes-en-logement>
- À lire : Des béguines aux Babayagas, quelles alternatives de logement pour les femmes ?, Manon Legrand, Alter Échos, 03/04/2019, disponible en ligne.  
> <https://www.alterechos.be/longform/des-beguines-aux-babayagas-quelles-alternatives-de-logement-pour-les-femmes/>

# M

## Menstruations

### Définition

Souvent appelées « règles », il s'agit d'un phénomène physiologique naturel chez les personnes dotées d'un utérus. Cela se manifeste par l'écoulement de manière cyclique de sang et de tissus de la muqueuse utérine par le vagin en l'absence de fécondation. Elles surviennent généralement entre l'âge de 12 et 50 ans, bien que ces chiffres puissent varier, et peuvent durer de quelques jours à une semaine. Elles impliquent des dépenses tout au long de la vie.

### Bribes de récits

*« Ça fait 2 ans que j'ai envie d'acheter des culottes menstruelles, car elles semblent allier confort et écologie. Malheureusement 180 € pour 6 c'est impayable actuellement pour moi. Rien n'est mis en place pour lutter contre ce coût. »*

*« J'ai un flux très important, ce qui m'oblige à changer de protections toutes les heures. Par cycle, j'utilise un peu plus d'un paquet entier de serviettes ce qui pèse réellement sur mon budget. »*

*« J'ai toujours eu des règles assez douloureuses et abondantes. Parfois, elles sont si fortes que je ne peux pas faire grand-chose d'autre que de m'allonger avec une bouillotte pour essayer de soulager la douleur. J'ai dû changer de travail, car mes absences pour ce motif n'étaient pas appréciées par mon ancien employeur. »*

### Un peu de recul...

Les coûts des produits de protection menstruelle varient selon le type. Les protections jetables sont plus abordables à court terme, tandis que les options réutilisables représentent un investissement initial plus élevé, mais ont une durée de vie plus longue. De plus, il est essentiel de prendre en compte les coûts liés à l'achat de médicaments contre la douleur, aux bouillottes pour soulager les crampes, et éventuellement aux remplacements de draps, de vêtements, et de sous-vêtements. Cette inaccessibilité financière peut conduire à des choix difficiles, comme la réutilisation de produits non hygiéniques ou la limitation des dépenses sur d'autres besoins essentiels. Cette insécurité menstruelle aussi appelée **précarité menstruelle** fait référence à la situation où certaines personnes, en particulier celles à faible revenu ou vivant dans des circonstances précaires, ont un accès limité ou difficile aux produits menstruels et aux installations d'hygiène nécessaires pour gérer leurs menstruations de manière saine et respectueuse de leur dignité.

Avant, la TVA à 21 %, qualifiée de «taxe rose», était appliquée aux protections menstruelles telles que les tampons, les serviettes hygiéniques, les coupes menstruelles... Cela signifiait qu'elles étaient considérées comme des produits de luxe ou de confort plutôt que comme des produits de première nécessité. Depuis 2018, grâce au lobbying associatif, une réduction du taux à 6 % est appliquée à ces biens de première nécessité reconnaissant ainsi leur importance pour la santé et le bien-être des femmes.

### Des pistes pour agir

- **Informier davantage** : sensibiliser, en particulier les jeunes qui ont leurs premières menstruations, sur la manière de gérer leurs règles de manière appropriée et hygiénique afin d'éviter les problèmes de santé potentiels mais aussi sur les défis financiers liés aux menstruations.
- **Collecter et distribuer gratuitement des produits menstruels** : garantir l'accès dans les écoles, les refuges pour sans-abri, les prisons et d'autres établissements des produits menstruels gratuits aux personnes dans le besoin.
- **Répertorier les endroits où les protections hygiéniques sont en libre accès**. Actuellement, grâce au projet «sang soucis» plusieurs institutions mettent à disposition des serviettes au sein de leurs locaux. Malheureusement, ils ne sont pas répertoriés sur une plateforme, comme Bruzelle a pu le faire.
- **Favoriser l'accès à des installations sanitaires** : faciliter la gestion des menstruations de manière propre et sécuritaire pour les personnes qui vivent dans des conditions précaires (comme les sans-abri, les détenues ou les réfugiées...).
- **Démystifier les menstruations et briser la stigmatisation via des campagnes de sensibilisation** : encourager le dialogue sur le sujet et rappeler que les menstruations sont un phénomène naturel.

### Un peu d'inspiration

- À écouter : Sang tabou, Nina Almborg, ARTE RADIO, mars 2018, disponible en ligne, [ici](https://www.arteradio.com/son/61659750/sang_tabou).

[https://www.arteradio.com/son/61659750/sang\\_tabou](https://www.arteradio.com/son/61659750/sang_tabou)

[https://www.loire-atlantique.fr/44/egalite-des-droits-et-discriminations/-podcast-precarite-menstruelle-galere-mensuelle/c\\_1355459](https://www.loire-atlantique.fr/44/egalite-des-droits-et-discriminations/-podcast-precarite-menstruelle-galere-mensuelle/c_1355459)

<https://audioblog.arteradio.com/blog/184719/reglons-nos-comptes-un-documentaire-en-lutte-contre-la-precarite-menstruelle>.

- À lire : 2017, Élise Thiébaud, « *Ceci est mon sang, petite histoire des règles, de celles qui les ont et de ceux qui les font* ». Avec une version pour les adolescent·e·s : « *Les Règles... quelle aventure !* ».
- À regarder : « 28 jours » documentaire réalisé et écrit par Angèle Marrey. <https://www.youtube.com/watch?v=X1R5pBpKgVE>



# N

## Naissance (avant/pendant/après)

### Définition

Le coût d'une naissance fait référence à l'ensemble des dépenses associées à l'arrivée d'un enfant. La Belgique dispose d'un système de soins de santé universel qui les couvre en grande partie. Cependant, il peut y avoir des frais supplémentaires en fonction de choix individuels (ex. : vêtements et ameublements neufs ou de seconde main ?) ou, de la situation financière de la famille, de la présence ou non d'une assurance maladie, de traitements médicaux, des choix de services spécifiques (chambre individuelle, clinique privée), de coûts indirects associés à la préparation de l'arrivée d'un bébé, etc.

### Bribes de récits

*« Lorsque j'étais enceinte de mon premier enfant, j'ai voulu prendre une assurance hospitalisation pour mon accouchement. J'ai appris qu'il y avait un stage d'attente de six mois avant de pouvoir en bénéficier. Je me suis donc retrouvée à payer plusieurs milliers d'euros alors que je ne l'avais pas anticipé ».*

*« Après la naissance de mon premier enfant, j'ai commencé à avoir des problèmes d'incontinence urinaire lorsque je toussais, lorsque j'éternuais. Au début, j'ai minimisé le problème, pensant que cela passerait avec le temps, mais, malheureusement, ce ne fût pas le cas. Il y avait le coût des protections contre l'incontinence, celui des consultations de spécialistes, les rééducations, etc. Ces dépenses sont devenues constantes, et elles s'ajoutaient à notre budget familial. Ce fut une épreuve embarrassante et financièrement éprouvante. »*

### Un peu de recul...

À travers la question de la naissance, on peut identifier à quel point les systèmes de santé, les politiques sociales et les structures de pouvoir ont créé un marché de consommation sur cette question. Il touche les femmes et leur famille et ce avant, pendant et après la grossesse.

Il peut y avoir de nombreux coûts directs (frais médicaux, hospitalisation, assurance santé...), mais aussi indirects (la perte de revenus pour les femmes qui prennent un congé de maternité, les frais de déménagement dans une maison plus grande, les dépenses pour l'éducation parentale, la nourriture supplémentaire, la garde des enfants...).

De plus, les femmes enceintes subissent souvent des pressions sociales et économiques pour satisfaire les normes de la société en matière de maternité. Cela peut les forcer à supporter des coûts supplémentaires pour des soins prénataux (yoga pour femme enceinte, cours de préparation à l'accouchement, massages prénataux...). Il est également attendu qu'elles soient belles et rayonnantes (nouvelle garde-robe qui met en

avant le ventre rond et sans vergetures). La grossesse est censée être un moment de bonheur absolu pour la femme. Il n'y a pas de place pour les difficultés que ça entraîne au niveau du changement du corps, de l'alimentation, de la surveillance de la prise de poids... On ne parle pas de la nécessité d'un certain nombre de femmes de se faire accompagner psychologiquement pour traverser cette étape de vie et qui a aussi un coût indirect.

Une fois que l'étape de la grossesse est passée, c'est le même schéma qui s'opère. Il est attendu des femmes qu'elles récupèrent leur silhouette rapidement (régimes, sport, diététicien...). Qu'elles soient heureuses, rayonnantes et enthousiastes face à la maternité. Qu'elles reprennent le travail rapidement. On sait que le coût d'une crèche peut empêcher une femme de reprendre un emploi au bénéfice de garder son enfant seule. Dans le cadre des familles monoparentales, il est fréquent qu'une femme se trouve dans l'impossibilité de reprendre un emploi pour un conflit horaire avec leur emploi.

### **Des pistes pour agir**

Diminuer les coûts liés à une grossesse peut être important pour de nombreuses personnes, surtout si elles font face à des contraintes budgétaires. Voici quelques idées pour réduire les coûts associés à une grossesse :

- **Posséder une assurance santé appropriée** : comparer les polices d'assurance pour trouver la plus abordable et adaptée aux besoins spécifiques de la femme, de la famille.
- **Effectuer un suivi prénatal régulier** : réduire les coûts à long terme en surveillant la grossesse afin d'identifier les problèmes de santé de manière précoce.
- **Réutiliser** : favoriser la seconde main (les sites web de vente d'occasion, les friperies pour enfants et les groupes de parents sur les réseaux sociaux sont de bonnes sources), partager ou échanger des articles avec d'autres parents/amis/membres de la famille, opter pour des vêtements que l'on possède déjà et qui s'adaptent à la taille du ventre, demander du matériel de puériculture à des organismes locaux d'aide sociale.
- **Éviter la surconsommation** : réfléchir à ce dont on a réellement besoin tant au niveau matériel que médical afin de ne pas acheter des articles inutiles ou cumulés des examens médicaux parfois inutiles.
- **Planifier** : créer un budget pour anticiper les dépenses liées à la grossesse et à l'arrivée du bébé.
- **Préparer l'accouchement** : rechercher des cours gratuits ou à faible coût via les mutuelles, les hôpitaux, les vidéos gratuites sur YouTube. À noter que certaines ASBL offrent un soutien médical et émotionnel aux femmes via des programmes de maternité à faible coût.

Quelques autres alternatives économiques : utilisation de couches lavables, allaitement, réalisation de DIY (produits de soin pour bébé, vêtements, jeux...), repas faits maison, achats en gros, etc.

## Un peu d'inspiration

- À écouter : Combien coûte un bébé ?, ép. 9, Du beurre dans les épinards, Tipik, 20 mars 2023, disponible en ligne.
  - <https://auvio.rtbf.be/media/du-beurre-dans-les-epinards-du-beurre-dans-les-epinards-3007875>
- À écouter : Financer l'arrivée d'un enfant, ép.33, Richissime, Delphine Pinon, 14 mars 2023, disponible en ligne.

<https://www.slate.fr/audio/richissime/financer-larrivee-dun-enfant-capsule-33>

# O

## Opportunités professionnelles & plafond de verre

### Définition

Opportunité professionnelle : occasion, offre ou situation, qui peut engendrer l'évolution positive d'une carrière, le développement de compétences, l'amélioration des conditions de travail, etc.

Plafond de verre : concept illustrant le fait que les femmes ont davantage de difficultés que les hommes pour accéder à des postes à responsabilités. Ce phénomène est perceptible dans la sphère professionnelle, mais aussi au sein d'engagements sociaux (syndicats, associations et collectifs, comités de quartier, etc.).

### Bribes de récits

« Petite, je voulais devenir médecin, c'était un grand rêve. Mon père n'a jamais voulu me payer ces études. Selon lui, ce n'était pas un métier de femme. Dans sa négociation, il acceptait de me financer des études d'infirmière, mais certainement pas de médecine. Je suis finalement devenue institutrice. »

« J'occupe un temps partiel depuis plusieurs années dans une boîte privée. Mon équipe et ma direction sont parfaitement au courant du fait que je souhaite augmenter mon temps de travail, je vise un temps plein. Pour des raisons budgétaires, nous ne pouvons m'augmenter. Suite à un octroi de subsides, nous avons pu ouvrir un mi-temps de coordination... C'est mon collègue, un jeune homme récemment diplômé à qui il a été proposé ! »

### Un peu de recul...

Le concept de « Plafond de verre » a été théorisé dans les années 1970 aux États-Unis. À l'origine, il désignait l'ensemble des freins invisibles auxquels les femmes se confrontent lorsqu'il s'agit pour elles de gravir les échelons de la hiérarchie de leur lieu de travail. Elles occupent moins les postes stratégiques, ne bénéficient que peu des promotions salariales et avantages (voiture de fonction, chèque-repas, jours de congé supplémentaires, etc.).

Aujourd'hui, le concept englobe également les freins auxquels se confrontent les minorités visibles (de genre, les personnes racisées, porteuses de handicaps, etc.).

D'autres termes sont venus compléter le concept : le **plancher collant** (le fait que les femmes restent engluées à leur poste d'entrée dans leur lieu professionnel, qu'elles ne bénéficient pas de perspectives d'évolution de poste), **l'échelon brisé** (les femmes se voient proposer moins de promotions que leurs homologues masculins), la **falaise de**

**verre** (les femmes sont hissées aux postes stratégiques lorsque l'entreprise rencontre de grosses difficultés, est en crise, pour sauver la mise).

## Des pistes pour agir

La situation des femmes dans le monde du travail dépend fortement de l'organisation professionnelle, de l'entreprise/l'institution et du pays. En effet, les politiques gouvernementales, la législation, les us et coutumes liés à chaque secteur professionnel spécifique et les positions quant aux questions d'égalité entre les sexes et les genres varient beaucoup selon les États. En Belgique, la loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de 2002 prévoit que les employeurs doivent prendre des mesures pour lutter contre les discriminations sexistes. Ces mesures peuvent inclure des actions de sensibilisation, des formations ou des sanctions.

Néanmoins, pour lutter contre le phénomène de « plafond de verre », plusieurs pistes sont à envisager :

- **Affirmer ses ambitions** : identifier ses aspirations professionnelles, les exprimer et rechercher les opportunités permettant de les réaliser.
- **Miser sur la formation continue** : apprendre et développer ses compétences professionnelles tout au long de sa carrière permet de rester « à la page » et de ne pas se retrouver dépassé·e sur le marché du travail. Cela facilite également les possibilités de réorientation de carrière ou de changement de lieu de travail.
- **Parler de son salaire** : dire autour de soi combien l'on gagne par mois. D'une part, cela permet de récolter des avis sur le montant et de glaner des informations quant à sa bonne adéquation. D'autre part, cela permet également d'échanger à plusieurs sur les salaires et leurs montants, ce qui donne une idée des fourchettes pratiquées selon les secteurs, l'ancienneté, etc. C'est une base précieuse pour pouvoir ensuite négocier une augmentation auprès de son employeur.
- **Appliquer la transparence salariale** : établir des politiques de transparence salariale pour garantir que les femmes reçoivent un salaire équitable par rapport à leurs homologues masculins pour un travail équivalent. Exemple : rendre publiques les grilles salariales pour chaque poste.
- **Proposer un leadership inclusif** : encourager la promotion et l'ascension des femmes vers des postes de direction en éliminant les obstacles à leur progression de carrière. Exemple : instaurer des objectifs de diversité pour les postes de direction et les conseils d'administration.
- **Nourrir son réseautage** : élargir son réseau professionnel et privé. S'entourer de personnes inspirantes, des pair·e·s et des responsables de service ou d'entreprise. Cela facilitera les accès à des opportunités professionnelles intéressantes.

## Un peu d'inspiration

- **À écouter** : Plafond de verre et plancher collant : les inégalités professionnelles hommes-femmes, Les Pieds sur Terre, France Culture, 11 janvier 2022, disponible en ligne.  
><https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/les-pieds-sur-terre/plafond-de-verre-et-plancher-collant-les-inegalites-professionnelles-hommes-femmes-4660400>
- **À regarder** : Le plafond de verre —L'invisible discrimination, Mari Soppela, France, 2022

# P

## Pilosité

### Définition

Les poils ont pour fonction de réguler la température corporelle, de protéger le corps et les organes des bactéries, infections et irritations éventuelles en formant une barrière protectrice, etc. Ils ne signifient en rien un manque d'hygiène, ils sont naturels et peuvent être présents sur différentes parties du corps. Leur apparence et leur densité varient en fonction de facteurs génétiques et hormonaux.

### Bribes de récits

*« À chaque séance d'épilation, c'est presque 250€ en moins sur mon compte en banque. Tout ça pour des poils. »*

*« Depuis que je suis ménopausée, ma pilosité a fortement augmenté. Je dois me rendre plus souvent chez l'esthéticienne, car je ne vois plus très bien ce qui pèse vraiment sur le budget de ma retraite. Je sais qu'à mon âge je devrais m'en foutre, mais c'est plus fort que moi. »*

### Un peu de recul...

Au cours de l'Histoire, l'épilation s'est pratiquée sous diverses formes auprès de tous types de personnes, hommes ou femmes. Cependant, la forte pression subie par les femmes pour s'épiler est un phénomène récent, qui concerne certaines parties du corps en particulier : les jambes, les aisselles, le maillot et, avec la mode de l'épilation intégrale, le pubis.

Parfois, cette pression sociétale amène à s'épiler parce qu'on croit devoir le faire et non par véritable choix ou envie. Si chacun·e a un avis sur la question de la pilosité et de l'épilation, selon son vécu, son expérience et ses influences, il serait souhaitable que ce que chacun·e veut faire de ses poils lui appartienne.

De plus, la gestion de la pilosité, en particulier pour les femmes, peut entraîner des coûts financiers mensuels ou périodiques significatifs : dépenses importantes dans des produits d'épilation (rasoirs, crèmes dépilatoires, cire, épilateurs électriques, etc.), rendez-vous avec des services d'épilation professionnelle (à la cire, l'épilation au laser ou l'épilation à la lumière pulsée), produits de soins de la peau afin de l'hydrater, etc.

La pression sociale et les normes de beauté imposées aux femmes représentent des coûts considérables : temps, finances, organisation, etc.

Il est important de noter que les choix liés à la gestion de la pilosité sont personnels, et certaines femmes choisissent de ne pas dépenser autant dans ce domaine ou de ne pas se conformer aux normes traditionnelles de beauté.

### Des pistes pour agir

Il existe plusieurs moyens d'éviter ou de réduire les coûts associés à la gestion de la pilosité pour les femmes. Voici quelques astuces pour économiser de l'argent tout en maintenant une routine de soins personnels adaptée à ses préférences :

- **Laisser la pilosité suivre son cours** : laisser pousser les poils sans les épiler ni les retirer.
- **S'épiler soi-même** : opter pour des méthodes d'épilation à domicile généralement moins chères que les services professionnels.
- **Investir dans le durable** : acheter des rasoirs réutilisables, des lames remplaçables afin de réduire les coûts à long terme.
- **Comparer** : mettre fin à la « taxe rose ». Les rasoirs destinés aux femmes ont tendance à être plus chers que leurs homologues masculins, même si les différences de conception et de fonctionnalités sont minimales.
- **Optez pour des méthodes d'épilation permanentes** : calculer les coûts à long terme et comparez-les aux coûts de maintien de méthodes temporaires. Parfois, une dépense initiale plus élevée peut s'avérer moins chère sur le long terme.
- **Réduire la pression sociale et promouvoir l'acceptation de soi** : sensibiliser les personnes aux normes de beauté irréalistes et aux pressions sociales auxquelles les femmes sont confrontées. Partager des informations sur l'histoire de ces normes et sur la manière dont elles ont évolué au fil du temps. Souligner que la gestion de la pilosité est un choix personnel. Les femmes ne devraient pas se sentir obligées de se conformer aux normes de beauté qui impliquent des coûts financiers. L'acceptation de soi et la confiance en sa propre apparence sont des approches importantes pour éviter les coûts liés à la pilosité.
- **Normaliser les poils** : promouvoir la diversité corporelle via les médias et les publicités afin de redéfinir les critères de beauté en mettant en avant des modèles qui ne se conforment pas nécessairement aux normes traditionnelles d'épilation.
- 

### Un peu d'inspiration

- À écouter: Quel sens donner au poil ? L'épilation féminine en question, Zoom zoom zen, France Culture, 28 août 2023, disponible en ligne.  
➤ <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/zoom-zoom-zen/le-sens-du-poil-9919696>
- À regarder  
Poilorama, documentaire, 10 épisodes, coproduction Honkytonk Films et ARTE France, disponible en ligne.  
> <https://www.arte.tv/digitalproductions/fr/poilorama/>

# Q

## Quotidien & travail invisible

### Définition

La vie de tous les jours, la routine, les habitudes journalières ; **le quotidien** désigne tout ce qui relève des actions et responsabilités qui se répètent, jour après jour dans nos vies. Cela peut être des choses comme se réveiller à une heure précise, se doucher, prendre son petit déjeuner, s'habiller, partir au travail, etc. En somme, il comprend toutes les choses à gérer pour que les journées s'enchaînent et se déroulent de manière optimale.

Le **travail invisible** désigne l'ensemble des tâches à effectuer pour que « le quotidien se passe bien ». Cela concerne globalement tout ce qui relève de la gestion domestique (qui remplit le frigo ? Qui nettoie la maison ? Qui établit la liste des courses, etc.) et du soin aux personnes/de la garde des enfants. Ce travail est dit invisible, car non ou trop peu reconnu, peu valorisé et non-rémunéré.

### Bribes de récits

« Jour par jour, je pense assumer au moins 80 % des tâches liées à l'entretien de la maison, du linge, des courses... Dans mon couple, nous travaillons pourtant tous les deux à temps plein. Plusieurs fois, je me suis dit que j'allais arrêter de faire toutes ces petites choses que je fais au quotidien pour entretenir notre foyer, pour faire en sorte que ce dernier soit agréable. J'y pense, mais jamais je n'ai mis cette pensée en pratique. »

« Récemment, mon mari m'a proposé une sortie aux thermes pour que l'on se détende ensemble. Nous étions prêts à partir quand il m'a demandé si j'avais pris son maillot. Et là, je me suis rendu compte que de manière presque robotique, c'est moi qui m'étais occupée de faire nos sacs, de réunir nos affaires, de penser à prendre nos peignoirs, etc. Même lors d'un jour de détente, c'est moi qui avais été "la capitaine" de nos affaires. »

### Un peu de recul...

« Qui lave vos chaussettes ? » questionnaient les féministes des années 1970 afin de mettre en évidence l'inégalité genrée dans la répartition des tâches domestiques et de soin gérée au quotidien. La volonté était alors de visibiliser l'ampleur de ce travail et de pointer la disproportion de sa prise en charge. Si les femmes s'occupent davantage du foyer, supportent les responsabilités et corvées de la vie de tous les jours, alors elles manquent de temps pour participer au marché du travail, pour s'investir dans des projets porteurs, cela limite leurs opportunités professionnelles et leur autonomie financière. Pour celles qui occupent un emploi, l'inégale répartition du travail domestique donne lieu à la « double journée » : du travail après le travail. Les femmes disposent de moins de temps que les hommes pour leurs loisirs et temps libres (sport, entretien des liens

sociaux, divertissement, etc.). Cela a un impact sur leur santé physique, mais aussi mentale. Ainsi, depuis quelques années maintenant, le concept de « Charge Mentale » est popularisé afin de pointer la charge cognitive et émotionnelle liée à la gestion de la vie quotidienne.

### **Des pistes pour agir**

Sans surprise, l'on retrouve autour de la problématique de la répartition des tâches domestiques l'influence des stéréotypes de genre. Les femmes continuent à être considérées comme plus douées, « naturellement formées » à la gestion du quotidien, à tout ce qui relève du soin, du nettoyage, etc. Tant dans la sphère privée que publique, il reste fortement nécessaire de contrer ces normes de genre traditionnelles et essentialistes et de promouvoir une plus grande répartition des charges.

- **Identifier et reconnaître** : prendre conscience des inégalités effectives et concrètes. Que cela soit dans mon propre couple, ma propre famille ou lorsque je consomme un produit culturel (film, pièce de théâtre, roman, etc.). Il s'agit de repérer les modèles normatifs traditionnels et de pouvoir en proposer/présenter d'autres davantage égalitaires.
- **Encourager l'autonomie de chacun·e** : faire en sorte que chaque personne du ménage/du groupe/de la famille/du couple puisse prendre en charge des tâches du quotidien, selon ses capacités et son âge. Ajuster les responsabilités selon les actualités et besoins de chacun·e : dans des moments plus chargés pour l'un·e, prendre un peu plus de tâches en charge, par exemple.
- **Questionner** : comment les tâches sont-elles réparties dans le foyer ? Comment cette répartition s'est-elle installée ? Y a-t-il eu un débat sur cette répartition ou bien s'est-elle installée d'elle-même ? Quels sont les modèles qui ont encouragé cette répartition ?
- **Revisibiliser** : comment est-ce possible, au sein des couples, de pouvoir « faire compter » ce travail invisible ? Il est envisageable de considérer dans les ressources du ménage l'existence de ce travail pris en charge, par exemple. Car le travail invisible permet à celui qui ne le réalise pas de travailler, de se reposer ou de réaliser un loisir par exemple (ou il ne pourrait pas le faire si tout le travail domestique — en parental — n'était pas réalisé dans l'ombre). Il a donc une valeur concrète et donc pourquoi pas quantifiable. La reconnaissance passe aussi par la manière dont on nomme les choses : parler de travail domestique et non de tâches ménagères.

### **Un peu d'inspiration**

- **À écouter** : « Épisode 8/4 : Femmes au foyer, histoire d'un travail invisible », série « Histoire du travail à domicile », Le Cours de l'histoire, France Culture, 17 juin 2021, disponible en ligne. > <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/le-cours-de-l-histoire/femmes-au-foyer-histoire-d-un-travail-invisible-7731689>
- **À regarder** : Et si on travaillait tous et toutes gratuitement ? | Les idées larges | ARTE, disponible sur YouTube, 19 janvier 2022.

# R

## Radinerie — Rapport à l'argent

### Définition

La radinerie est une notion souvent associée à la gestion frugale de l'argent. Un·e radin·e est une personne qui gère à l'extrême ses finances et qui éprouve des difficultés à dépenser son argent, même quand cela se justifie. La radinerie est un comportement connoté péjorativement, elle est donc à ne pas confondre avec le fait d'économiser et de gérer ses finances avec prudence, ce qui est une qualité louable.

Le rapport à l'argent est la manière dont une personne perçoit, gère et utilise l'argent. Il peut être influencé par de nombreux facteurs, notamment la culture, la classe sociale, le genre, l'éducation, etc.

Lorsque les femmes « osent » parler d'argent, il n'est pas rare qu'elles se voient affublées de l'étiquette de « radines », comme si c'était un domaine duquel elles étaient d'emblée exclues, que si elles s'y intéressent, c'est parce qu'elles poursuivent des objectifs immoraux.

### Bribes de récits

« Je travaille dans un domaine très compétitif, et la prudence financière a toujours été ma priorité. J'ai appris à économiser et à investir, ce qui m'a permis de réussir financièrement. Cependant, mes collègues masculins m'ont surnommée "Madame Oursin-dans-les-poches" à cause de mes habitudes d'économie. Au lieu de reconnaître mes compétences, on m'a réduite à ce stéréotype de femme avare, ce que je trouve injuste. »

« Je proviens d'un milieu modeste. Mon compagnon est originaire d'une famille très fortunée, bien plus que la mienne. Ses parents n'ont jamais été favorables à notre union et nous ont toujours mis des bâtons dans les roues, convaincus que j'étais là uniquement pour profiter de leur argent. »

### Un peu de recul...

Les stéréotypes de radinerie associés aux femmes ont des racines profondes, on les retrouve par exemple dans les récits mentionnant les sirènes, qui dupent et trompent les marins pour leur voler leurs richesses. Dans de nombreuses cultures, les femmes ont été perçues comme étant responsables de la gestion du budget familial, ce qui a contribué à renforcer le stéréotype de la femme radine. Or, bien souvent, il est plus juste de considérer que les hommes gèrent la fortune et les femmes la pauvreté (Le couple et l'argent, Titiou Lecoq, p.97), elles ont pour mission de « faire en sorte que le ménage s'en sorte ». Cela implique qu'elles se débrouillent et trouvent des astuces pour échapper aux effets de la misère, elles portent les inquiétudes et les tracasseries face aux dettes. Les blagues

et idées reçues assimilant les femmes à des croqueuses de diamants ou à des paniers percés ne sont finalement qu'une énième manière d'invisibiliser le travail gratuit qu'elles fournissent au quotidien. Il en va de même lorsque l'on évoque les « promotions canapés » ou les allusions quant à la recherche d'un mari fortuné : on réduit les femmes à des charmeuses ne pouvant s'enrichir qu'en exploitant leur sexualité. Les stéréotypes négatifs associant femmes et argent ne manquent pas :

- Elles sont dépensières et irrationnelles.
- Elles sont incapables de gérer un budget.
- Elles sont intéressées par l'argent pour des raisons superficielles.

Ils sont souvent utilisés pour justifier les inégalités économiques entre les femmes et les hommes. Par exemple, ils peuvent être utilisés pour expliquer pourquoi les femmes ont des salaires plus bas que les hommes, ou pourquoi elles sont moins représentées dans les postes à responsabilités.

### Des pistes pour agir

- **Repenser les représentations des femmes dans les médias et la culture populaire.** Cela passe par la représentation de femmes qui travaillent, qui gagnent de l'argent et qui gèrent leurs finances de manière responsable.
- **Sensibiliser les jeunes (et moins jeunes) aux biais sexistes en matière d'argent.** Cela peut se faire à travers l'éducation, la sensibilisation des parents et des enseignant·e·s, ou encore la création de ressources pédagogiques spécifiques. Parler d'argent, ce n'est ni mal, ni sale. C'est s'intéresser à un élément omniprésent dans notre société capitaliste, et tout le monde en a le droit, peu importe son genre.
- **Développer des jeux et des applications éducatifs sur l'argent destiné aux femmes.** Cela pourrait être un moyen ludique et accessible d'apprendre les bases de la finance.
- **Organiser des événements et des rencontres entre femmes** pour échanger sur leurs expériences et leurs connaissances en matière d'argent. Cela pourrait créer un espace de partage et de soutien pour les femmes qui souhaitent améliorer leur rapport à l'argent.
- **Créer des médias et des contenus culturels qui mettent en avant des femmes fortes et indépendantes sur le plan financier.** Cela pourrait contribuer à changer les représentations des femmes dans la société.

### Un peu d'inspiration

- À écouter : Aux thunes, citoyennes ! Partie 1, Nouveau Départ | Interview Série « L'argent, ça s'apprend » | Héloïse Bolle & Insaff El Hassini, 16 février 2023.  
> <https://nouveaudepart.substack.com/p/aux-thunes-citoyennes-partie-1#details>

- À lire : « Les femmes qui parlent d'argent ne sont pas des garces, elles sont lucides », Lucile Quillet, article sur le site Welcome to the jungle, disponible en ligne, 25 novembre 2021.  
> <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/les-femmes-qui-parlent-d-argent-ne-sont-pas-des-garces-elles-sont-lucides>

# S

## Soins/Care

### Définition

Le soin, ou le care, sont une activité qui consiste à prendre soin d'autrui, à lui apporter attention, soutien et assistance. Il peut s'agir de soins physiques, comme soigner une personne malade ou blessée, ou de soins émotionnels, comme écouter un ami qui traverse une période difficile.

Le **soin** est une activité essentielle à la vie en société. Il permet de maintenir les liens sociaux, de répondre aux besoins fondamentaux des individus et de promouvoir le bien-être de la communauté.

Le **care** est souvent associé à des activités domestiques, telles que la cuisine, le ménage, la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées ou handicapées. Ces activités sont souvent considérées comme des tâches non rémunérées et non valorisées, et elles sont majoritairement exercées par des femmes.

### Bribes de récits

« Je travaille à temps partiel dans une petite entreprise pour pouvoir m'occuper de ma fille de six ans. Mon mari travaille à temps plein, et bien que nous ayons convenu de partager les responsabilités familiales, je me retrouve toujours à gérer la majorité du travail de soin. Le matin, c'est moi qui prépare le petit-déjeuner, l'emmène à l'école, puis je fais le ménage et les courses. En rentrant du travail, je m'occupe du dîner et du bain. Mon travail de soin est épuisant, mais il n'est jamais reconnu comme une contribution économique. Je rêve d'un monde où le travail de soin est valorisé autant que n'importe quel autre emploi. »

« Je suis aidante familiale depuis des années, m'occupant à plein temps de mon fils handicapé. C'est un travail de soin intense et émotionnellement éprouvant, mais je n'ai jamais reçu de rémunération pour cela. Je suis reconnaissante de pouvoir prendre soin de mon fils, mais cela signifie que je ne peux pas travailler à l'extérieur pour gagner un salaire. Cela a un impact financier significatif sur ma vie, et je ne peux pas m'offrir le luxe de prendre du temps pour moi. »

### Un peu de recul...

Le concept du *care* met l'accent sur le fait que tout ce qui relève du « soin à autrui » est une activité essentielle à la société, mais qu'elle est souvent négligée et non valorisée. Elle souligne

également que le care est souvent associé à des stéréotypes de genre, qui assignent les femmes à la sphère privée et les hommes à la sphère publique.

Les féministes du care proposent une réévaluation de toutes ces activités et charge qui constituent le travail invisible, en le considérant comme une activité valorisée et nécessaire à la société. Elles plaident pour un partage plus équitable de ces tâches entre les hommes et les femmes, ainsi que pour une meilleure reconnaissance du travail de care professionnel.

### **Des pistes pour agir**

- **Reconnaître le travail de soin** : il est essentiel de reconnaître et de valoriser le travail de soin, que ce soit au sein de la famille, de la société ou sur le lieu de travail. Cela pourrait se traduire par des politiques de congés parentaux, des salaires équitables, et une meilleure répartition des responsabilités familiales.
- **Partager les responsabilités** : encourager les hommes à prendre une part égale dans les tâches de soin et à partager les responsabilités familiales peut contribuer à réduire la charge de travail des femmes.
- **Redistribuer le travail de care de manière plus équitable** : Cela passe par un partage plus égal des tâches domestiques et familiales entre les hommes et les femmes, ainsi que par un soutien plus important aux personnes qui exercent des activités de care professionnelles.
- **Plaidoyer pour des politiques publiques équitables** : Soutenir des politiques publiques qui garantissent des services de soins abordables, comme la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées, peut soulager les femmes de certaines de leurs obligations de soin non rémunérées.

### **Un peu d'inspiration**

- À écouter : Travail et soin : mêmes combats, émission A présent, France Culture, 7 mai 2021, disponible en ligne.
  - <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/a-present/travail-et-soin-memes-combats-5853435>
- À lire : Le care — Éthique féministe actuelle — dir. Sophie Bourgault et Julie Perreault, éd. Remue-Ménage, 2015
  - <https://www.editions-rm.ca/livres/le-care/>

# T

## Taxe Rose

### Définition

Si c'est pour une fille, c'est plus cher que pour un garçon ! Ah bon ? Le terme désigne tout ce qui relève du sexisme dans le marketing. La tarification différenciée selon le genre se manifeste essentiellement dans les produits de beauté, d'hygiène et les vêtements. Cependant, lorsqu'on ouvre l'œil, on peut la déceler dans de multiples services : le prix « coupe femme » et « coupe homme » dans les salons de coiffure ou d'esthétique en est un exemple très concret.

### Bribes de récits

« Pour les affaires de gymnastique de ma fille, je compare toujours les prix avec les mêmes affaires du rayon “garçon”. Presque à chaque fois, c'est moins cher. Il n'y a que la couleur qui change. Puisqu'elle préfère le vert et le bleu au rose, ça tombe bien ! »

« Pendant longtemps, j'ai vraiment cru qu'il y avait une vraie raison à ce qu'il y ait des shampoings pour hommes et d'autres pour femmes. Lorsque j'allais dormir chez mon copain, quand j'étais étudiante, je ne me lavais jamais les cheveux avec ses produits. J'avais trop peur que mes cheveux tombent ! Puis un jour, j'ai vu un dentifrice spécial homme et là je me suis dit qu'on nous prenait pour des tartes ! »

« Même si nous avons tenté de ne pas transmettre à nos enfants des idées d'affaires de “filles” et d'autres de “garçons”, dès l'entrée à la crèche, on a pu remarquer à quel point le fait de fréquenter d'autres enfants les influençait ! Je me mettais une grosse pression au début, puis j'ai réalisé qu'on ne pouvait pas tout contrôler... On ne peut qu'essayer de nuancer ! »

### Un peu de recul...

Le concept de Taxe Rose n'est pas une réelle taxe à proprement dit, dans le sens où elle n'a pas de fondement légal. C'est un terme informel qui désigne cependant une pratique très concrète : les produits à destination « des filles/femmes » coûtent plus cher que leurs équivalents (même produit, même usage) destinés aux garçons/hommes.

Cette « Taxe Rose » participe à sa manière à entretenir les inégalités économiques entre les genres. En effet, malgré les nombreuses dénonciations féministes et les travaux politiques visant à une plus grande égalité, les femmes continuent de gagner moins que les hommes : à travail égal, leur salaire reste plus bas.

Dès lors, une femme (qui gagne moins) paie plus cher un produit/service, que ce que ne le paierait un homme (qui gagne plus). Dans cette logique, les femmes sont encore bien les dindes de la farce !

À l'international, plusieurs pays ont légiféré en vue d'interdire ce type de pratique. Par exemple, l'État de New York a adopté en 2016 la loi « Pink Tax Repeal » qui vise à interdire une différence de prix genrée sur les produits de soin personnel. (source : [https://cdn.opc.gouv.qc.ca/media/documents/a-propos/publication/OPC\\_etat\\_des\\_lieux\\_taxe\\_rose\\_.pdf](https://cdn.opc.gouv.qc.ca/media/documents/a-propos/publication/OPC_etat_des_lieux_taxe_rose_.pdf))

En Belgique, aucune action réellement concrète n'a été menée à l'encontre de cette fameuse Taxe Rose. Cependant, dans la même idée, les protections menstruelles (tampons et serviettes hygiéniques) étaient taxées à 21 %, comme les produits de luxe. Ce n'est qu'en 2018 que la TVA a baissé à 6 %, à l'instar des produits de première nécessité. (source : [https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/CWEHF\\_84\\_1.pdf](https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/CWEHF_84_1.pdf))

## Des pistes pour agir

On ne le répètera jamais assez, les produits n'ont ni sexe ni genre. Le principe de la Taxe rose est une vaste arnaque qui s'appuie sur les stéréotypes de genre pour induire des comportements et des habitudes d'achat lucratives pour les entreprises. Il n'y a aucune bonne raison expliquant le fait de payer davantage un produit uniquement parce qu'il est destiné aux femmes. Plusieurs moyens de contrer cette pratique sont possibles :

- **Consommer des produits, peu importe le genre qui leur est assigné** : faire fi des rayons dans lesquels les objets sont rangés. Un rasoir est un rasoir, un shampoing reste un shampoing, etc.
- **Encourager les enseignes promouvant l'aspect non généré/unisexe des produits ou des services** : acheter leurs produits ou services, les promouvoir autour de soi, soutenir leur visibilité et leurs actions. Par exemple, choisir un salon de coiffure pratiquant des prix selon le type de service et non selon les (dépassées) « coupe femme » ou « coupe homme ».
- **Recourir à la législation et aux réglementations** : dénoncer et interpeller lorsque des faits de « Taxe Rose » sont observés. Ce n'est pas de la délation, mais bien de l'activisme pour un plus grand respect des lois défendant l'égalité entre les sexes et entre les genres. La Taxe rose est une pratique sexiste qui entretient et perpétue les stéréotypes et discriminations genrées, en dépouillant injustement les femmes de leur argent !
- **Faire pression sur les enseignes** : interpeller et questionner les structures recourant à la Taxe rose. Exposer les problématiques liées au sujet, les y sensibiliser et les confronter quant aux enjeux de discrimination et de disparité qui en résultent.

## Un peu d'inspiration

- **À lire** : le site de l'association française Pépites Sexistes, qui sensibilise au sexisme et stéréotypes de genre diffusés par le marketing. ><https://pepitesexiste.fr>
- **À regarder** : Consommation : attention à la taxe rose !, A bon entendeur, RTS (Radiotélévision Suisse), 21 avril 2015, disponible en ligne.

><https://www.rts.ch/play/tv/a-bon-entendeur/video/consommation-attention-a-la-taxe-rose-?urn=urn:rts:video:6721473>

# U

## Usufruit

### Définition

L'usufruit est un concept juridique, un droit réel, qui donne à son ou sa titulaire (l'usufruitier·e) le droit d'utiliser et de jouir d'un bien appartenant à une autre personne (le ou la nu-propiétaire). L'usufruitier·e peut donc percevoir les revenus du bien, mais iel ne peut pas le modifier ou le vendre.

Dans le cadre des relations de couple, cela peut être lié à la gestion de biens communs, tels que la maison ou les investissements financiers (comme la voiture, par exemple).

En général, l'usufruit est temporaire, il prend fin au décès de la personne usufruitière.

### Bribes de récits

« J'ai été mariée à un homme violent. Nous avons trois enfants ensemble. Quand j'ai décidé de le quitter, j'étais terrifiée à l'idée de me retrouver sans rien. Il était le propriétaire de la maison dans laquelle nous vivions, il a menacé à plusieurs de la vendre si je le quittais. Mon avocate m'a conseillé de demander l'usufruit de la maison, pour que je puisse y rester avec les enfants. J'ai été surprise, mais mon ex-mari a accepté, il ne voulait pas perdre la garde des enfants. Cela m'a permis d'y rester, avec eux. »

« J'ai été mariée pendant 20 ans et nous avons eu deux enfants ensemble. Mon mari était le seul à travailler et je m'occupais de la maison et des enfants. Mon mari est décédé subitement. Nous n'avions pas fait de testaments, j'étais donc usufruitière d'office de la maison familiale. J'ai pu continuer à y vivre avec mes enfants, mais je ne pouvais pas la vendre jusqu'à leur majorité. En effet, ils sont propriétaires de la part de mon mari. Cela m'a soulagé, car je savais que jusqu'à leurs 18 ans, nous étions en sécurité sous le toit familial. »

### Un peu de recul...

L'usufruit est un outil juridique qui peut avoir un impact significatif sur la vie des femmes, spécifiquement dans des situations de couples difficiles. Il peut leur garantir une certaine sécurité financière et un lieu de vie stable, même après le décès de leur conjoint·e ou en cas de violences conjugales, par exemple. L'usufruit apparaît comme une stratégie légale permettant de concilier les intérêts individuels au sein d'une relation. Plutôt que de sacrifier l'indépendance financière au nom de l'amour, il offre une approche équilibrée pour partager les avantages économiques.

Cependant, il est important d'informer les femmes aux risques pouvant être liés à l'usufruit. En effet, il peut aussi (et malheureusement) être utilisé comme un moyen de contrôle ou de pression. En voici deux exemples :

1. Une femme pourrait être déshéritée par son mari, qui donnerait l'usufruit de ses biens à ses enfants. La femme n'aurait que la nue-propriété des biens et ne pourrait pas les vendre.
2. Une fille pourrait être exclue de la succession de son père, qui donnerait l'usufruit de son entreprise à son fils. Cela signifie que la fille ne peut pas gérer l'entreprise, et qu'elle ne peut en tirer que des revenus limités, elle se fait alors défavoriser.

Pour lutter contre ces dérives, il est important de sensibiliser les femmes aux risques liés à l'usufruit. Elles doivent savoir que l'usufruit peut être utilisé contre elles et qu'elles doivent être vigilantes quant aux conditions dans lesquelles elles le reçoivent.

### **Des pistes pour agir**

- **Connaitre des droits** : s'informer sur les lois relatives à l'usufruit dans la région dans laquelle on vit. Comprendre ces aspects juridiques peut aider à prendre des décisions éclairées.
- **Discuter ouvertement des questions de succession** : ouvrir la communication au sein de son couple pour discuter des arrangements financiers. L'usufruit peut être une option à considérer pour prévenir les disparités économiques.
- **Consulter un-e notaire** : se faire conseiller sur les conséquences juridiques de l'usufruit. Il ou elle peut également aider à rédiger un testament qui protège les intérêts de chacun-e.

### **Un peu d'inspiration**

- À écouter : Oubliez le meilleur : côté argent, un couple doit toujours se préparer au pire, Rends L'argent, Slate.fr, 23 juin 2023, disponible en ligne.  
><https://www.slate.fr/audio/rends-largent/oubliez-le-meilleur-cote-argent-un-couple-doit-toujours-se-preparer-au-pire>
- À lire : Les bons comptes font les bons amants, Héloïse Bolle, éditions du Cherche-midi, 2019.

# V

## Violences économiques

### Définition

C'est la face la plus méconnue des mécanismes de violence conjugale et domestique. Il n'existe que peu de ressources francophones sur le sujet, alors même que de nombreux témoignages de personnes révèlent combien cette violence est commune. Elle se manifeste par un contrôle financier puissant, de la manipulation et de l'exploitation des ressources économiques du ou de la partenaire. L'isolement économique permet de renforcer encore l'impuissance et le manque d'autonomie de la personne victime.

### Bribes de récits

« Très vite après notre rencontre, mon ex-conjoint m'a encouragée à lâcher mon boulot. Je ne m'y épanouissais pas et je m'y rendais avec les pieds de plombs. Il me traitait comme une princesse me couvrait d'attentions, il répétait qu'il voulait que je sois bien... Il n'a pas fallu me convaincre très longtemps. Au fur et à mesure du temps, j'ai puisé dans mes économies et je devais lui demander de l'argent pour pouvoir faire les courses domestiques, mais aussi pour m'acheter des sous-vêtements, me rendre chez le dentiste, etc. Parfois, il me le refusait. C'était humiliant ! »

« Nous avons un compte commun et nos deux salaires étaient versés dessus. Il gérait nos finances et nos économies. Il prélevait des sommes pour les répartir selon des postes déterminés par lui, je ne pouvais rien décider. À notre séparation, il n'y avait presque plus rien sur nos soi-disant réserves. Il m'a volé mon salaire durant presque cinq ans. »

### Un peu de recul...

À l'instar des autres formes de violences (physique, sexuelle, verbale, psychologique, cyberviolence, administrative), la violence économique évolue selon une gradation allant en s'empirant d'un point de vue emprise et perte d'autonomie. Il n'est pas rare que cette forme de maltraitance se poursuive même après la séparation, affectant le bien-être financier de la conjointe et des enfants et empêchant une « remise à flot » sereine après la séparation.

**Exclusion :** l'un-e des conjoints est exclu-e progressivement des décisions financières importantes. Cela peut-être amorcé comme une manière « d'aider l'autre », de prétendre à soulager une certaine forme de gestion.

**Contrôle :** les relevés de compte sont épluchés, les dépenses analysées. Les rentrées de revenus du conjoint marquant son emprise sont dissimulées, cachées à la personne contrainte. Celle-ci perd progressivement l'accès libre aux comptes courants du ménage, ses possibilités à (co) gérer le budget du ménage diminuent.

**Ingérence** : la personne victime de violence économique n'a plus accès qu'à des montants fixés par l'autre, souvent une somme « argent de poche » insuffisante pour subvenir aux différentes dépenses. Peu à peu, l'accès aux ressources financières nécessaires pour les soins de santé, d'habillement, s'amenuise. L'accès aux comptes et aux cartes est souvent, à ce stade, complètement restreint.

**Exploitation** : des ressources (salaire, allocations, aides sociales), des biens familiaux (héritages), voire même de l'identité et de la personnalité juridique de la personne contrainte. Dans ce type de situation, la main mise est quasi-totale. Cela peut aller jusqu'à des contraintes de signer des documents d'achats ou de ventes, d'ouvrir des prêts à la consommation en son nom, de prêter son nom pour monter des sociétés, etc.

### **Des pistes pour agir**

Dans une société où l'argent reste une question taboue, difficile à aborder tant en couple que dans les cercles sociaux plus intimes (familial, amical), les violences économiques progressent et s'insinuent sournoisement. Il est important d'en connaître les mécanismes afin de pouvoir les repérer et s'en défaire, pour soi comme pour ses proches.

- **Communiquer autour de l'argent** : parler de vos questionnements, de vos doutes. Dans le couple, mais aussi avec les ami·e·s, c'est un moyen précieux de comparer les fonctionnements, d'ajuster les pratiques (si nécessaire), mais aussi de pouvoir déceler des comportements à l'argent relevant des violences économiques.
- **Préserver son indépendance financière** : faire en sorte de garder une part à soi, des finances personnelles permettant une forme d'autonomie. Personne n'a le droit d'empêcher qui que ce soit d'accéder à ses ressources financières. S'assurer de bien comprendre les documents que l'on signe, veiller sur ses comptes pour y repérer les mouvements suspects, garder les preuves des transactions abusives, changer les mots de passe et moyens d'accès aux comptes en ligne... autant de moyens de se protéger des abus possibles.
- **Identifier les réflexes financiers** : reconnaître les rapports entretenus vis-à-vis de l'argent selon chacun·e. En fonction de son histoire familiale, de ce qui a été transmis par les parents (en termes d'éducation, mais aussi de biens, de patrimoines), les rapports à l'argent diffèrent beaucoup selon les personnes. Certaines sont davantage radines, d'autres ne peuvent s'empêcher de vite dépenser lorsqu'elles ont de l'argent, d'autres encore nourrissent une aversion quant à une gestion budgétaire. Identifier ses propres rapports permet de les mettre en dialogue, de se connaître et de pouvoir réagir aux mieux dès que des dysfonctionnements sont perçus.
- **Contactez des professionnel·le·s en cas de suspicion** : s'adresser à des personnes compétentes et formées pour se faire accompagner et conseiller en cas de doute de violences économiques. Cela peut-être via les Centres de Planning Familial qui disposent de juristes et d'assistant·e·s sociales, ou directement dans des centres d'accompagnement pour les questions de violences, tel que le CVFE par exemple.

***Retenons que s'il y a violences économiques, il y a peut-être d'autres formes de violences. Et non, la violence n'est pas (et ne sera jamais !) une expression de l'amour !***

### **Un peu d'inspiration**

- À écouter : Épisode 2 : Les violences économiques et conjugales, coûts et coups, Voxfemmes, 7 octobre 2021, disponible en ligne.
  - <https://podcasters.spotify.com/pod/show/voxfemmes/episodes/Episode-2--Les-violences-conomiques-et-conjugales--cots-et-coups-e18f91d>
- À lire : Violence économique et conjugale : outils et prévention, Global Thinking Foundation, Paris, 2019, disponible en ligne.
  - [https://www.familymi.com/wp-content/uploads/2022/04/violenza-economica\\_GLT\\_esec.pdf](https://www.familymi.com/wp-content/uploads/2022/04/violenza-economica_GLT_esec.pdf)

# W

## WEB : Nouveaux métiers

### Définition

Depuis déjà de nombreuses années, de nouveaux métiers font leur entrée dans le secteur du WEB. Ces derniers sont en constante évolution afin de s'adapter aux avancées technologiques, mais aussi et surtout, car les comportements que l'on adopte en ligne changent et avancent.

Malgré le fait que cette industrie s'efforce de promouvoir la diversité et l'inclusion pour encourager davantage de femmes à rejoindre ces domaines et à occuper des postes de direction. Les femmes restent majoritairement invisibilisées dans les métiers du WEB, et quand elles y sont présentes et y bénéficient d'une certaine visibilité, elles y sont souvent harcelées, décredibilisées ou délégitimées.

### Bribes de récits

« Chaque fois que je dis à quelqu'un que je travaille dans une entreprise du web, on me demande si je suis secrétaire ou si je fais le ménage. Comme si une femme ne pouvait pas aussi être une créatrice de contenu ».

« J'ai toujours rêvé de travailler dans une boîte de jeux vidéo et de pouvoir créer mon univers. Je n'imaginai pas du tout que rentrer dans ce monde-là reviendrait à être ramenée systématiquement à ma position de femme, à être taxée de "féminazi" ou de "wokiste" chaque fois que je proposais d'introduire un personnage féminin ou non blanc dans un jeu, et d'être payée le même salaire que les nouveaux arrivés après plusieurs années dans la boîte. À un moment, j'ai été obligée de dire stop et de claquer la porte, je n'en pouvais plus de cette atmosphère ».

« Je produis du contenu humoristique depuis quelques années sur Internet. J'ai commencé à une époque où tout le monde se lançait sur les réseaux et vite remarqué que c'était bien plus facile pour les mecs de se faire une place. Avec seulement quelques centaines d'abonné·e·s, ils se voient offrir un nombre conséquent de partenariats (rémunérés évidemment) de toutes sortes. Perso, c'est seulement au bout de plusieurs mois de galère et plusieurs milliers d'abonné·e·s qu'un annonceur a enfin bien voulu s'intéresser à moi. Et de plusieurs mois encore pour me rendre compte que là où des mecs signaient de gros contrats, on me proposait parfois jusqu'à dix fois moins, même avec une communauté dix fois plus grosse ».

### Un peu de recul...

Dans le milieu du WEB, les femmes ont très souvent été invisibilisées : leurs apports, découvertes, innovations et réussites ont été (et restent majoritairement) minimisées, voire ignorées. Cette invisibilisation se manifeste de différentes manières : des stéréotypes persistants dévalorisent leurs compétences techniques, des promotions moins fréquentes que leurs homologues masculins malgré des performances similaires, ou encore des réseaux professionnels où leur présence reste marginale. Les médias et l'imagerie populaire continuent parfois de véhiculer une représentation biaisée, mettant en avant davantage les hommes dans des rôles de leadership ou de créativité technologique. Cette invisibilisation a un impact profond, limitant les modèles inspirants pour les jeunes femmes aspirant à une carrière dans le web et renforçant les barrières à leur progression professionnelle. Reconnaître et mettre en lumière les réalisations des femmes dans ce domaine est essentiel pour combattre cette invisibilisation et encourager une représentation équilibrée et juste dans les métiers du web.

Nous observons que pour des tâches telles que la programmation, la gestion de serveurs, de la sécurité, une majorité d'hommes les prendront en charge. Tandis que pour tout ce qui est du design, de la communication ou encore du marketing c'est beaucoup plus souvent associé aux femmes. Elles sont en quelques sortes éloignées du cœur du métier, elles y occupent les tâches et postes connexes.

### **Des pistes pour agir**

- **Mettre en avant les expertises** : encourager la participation des femmes à des conférences, ateliers et événements professionnels en mettant l'accent sur leurs compétences et leur savoir-faire. Inviter des femmes investies dans le milieu du web à partager leurs connaissances lors de tables rondes ou de podcasts dédiés. Et partager ces témoignages autour de soi.
- **Soutenir l'accès à la formation** : proposer des bourses ou des programmes de formation axés sur les compétences technologiques pour les femmes souhaitant se lancer dans les métiers du web. Par exemple, offrir des cours en ligne ou des sessions de mentorat pour renforcer leurs compétences.
- **Créer des environnements inclusifs** : élaborer des politiques et des pratiques au sein des entreprises web favorisant la diversité. Cela peut impliquer la mise en place de programmes de mentorat, des initiatives de recrutement équitable ou la sensibilisation à l'importance de la diversité au sein des équipes.
- **Mettre en avant les réussites professionnelles** : promouvoir les histoires de femmes qui réussissent dans le web à travers des campagnes de communication ou des séries de témoignages. Partager sur les réseaux sociaux les parcours professionnels et les réalisations notables de femmes dans les métiers technologiques.
- **Déconstruire les idées reçues** : sensibiliser sur la diversité des compétences et des rôles des femmes dans le web. Organiser des événements mettant en avant la variété des carrières possibles, du développement web à la gestion de projets numériques, pour montrer la diversité des opportunités.

### **Un peu d'inspiration**

- À écouter : « Femmes dans la Tech : à quand la révolution ? », Le meilleur des mondes, France Culture, 28 janvier 2022, disponible en ligne.
  - <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/le-meilleur-des-mondes/femmes-dans-la-tech-a-quand-la-revolution-5563702>
- À lire : Les oubliées du numérique, Isabelle Collet, éd. Le Passeur, 2019.
  - <https://www.le-passeur-editeur.com/les-livres/essais/les-oubli%C3%A9es-du-num%C3%A9rique/>

# X

## X — L'inconnue

### Définition

En mathématique, la lettre X est utilisée pour désigner l'inconnue dans une équation. Dans le langage courant, on l'utilise pour signifier l'anonymat d'une personne (Madame X) ou l'absence d'une donnée (il y avait X personnes à cet évènement). Dans notre société patriarcale, encore bien trop empreinte de sexisme, il apparaît que les femmes et leurs réalités, leurs productions, mais aussi leurs besoins spécifiques, restent peu visibles, peu reconnus, peu étudiés. C'est notamment le cas dans les champs de la recherche scientifique et du médical, mais aussi dans le design, dans l'architecture, la conception des espaces publics, etc.

### Bribes de récits

« Ma mère est décédée d'un infarctus. Cela faisait quelques jours qu'elle nous disait se sentir mal, mais ses symptômes ressemblaient à une mauvaise gastro. Elle s'est finalement rendue aux urgences où elle a patienté longtemps. Par la suite, grâce à un dépliant de ma mutuelle, j'ai appris que les symptômes n'étaient pas les mêmes chez les hommes que chez les femmes. Si j'avais su... »

« Durant mes études de pharmacienne, j'ai été particulièrement surprise de découvrir que la plupart des médicaments étaient mis sur le marché après des essais cliniques principalement effectués sur des échantillons masculins. Il en résulte que les dosages et les effets secondaires pour les femmes restent largement méconnus. Cela me révolte. »

« Je suis cuisinière, dans des restaurants renommés. Il y a quelques années, j'ai travaillé pour un chef qui était assez "petit", environ 1m70. Il avait conçu et dessiné sa cuisine sur mesure, tout y était plus accessible. Cela m'a frappé combien cela était confortable pour moi, qui fait environ la même taille, d'y travailler. Les étagères étaient à portée de mains, le plan de travail était à la bonne hauteur... »

### Un peu de recul...

Les expériences et réalités spécifiques des femmes restent largement ignorées, minimisées ou marginalisées dans les domaines encore majoritairement masculins. Le manque de représentation des femmes aux postes clés de secteurs tels que ceux de la recherche scientifique, du médical, de l'ingénierie, du design, etc. donnent lieu à des biais sexistes de résultats et de productions. C'est-à-dire que les productions (médicaments, ustensiles, instruments, etc.) sont pensées et réalisées sur base d'un modèle unique, unisexe, agenre : l'homme-type. Le hic, c'est que cette figure étalon n'est pas universelle. Ainsi, alors que les médicaments sont principalement testés sur des

échantillons masculins, les femmes souffrent davantage d'erreurs de diagnostic, d'effets secondaires ou de traitements moins efficaces.

Lors d'accident de voiture, les femmes sont davantage blessées par les ceintures de sécurité et les airbags que les hommes. En effet, les mannequins utilisés lors des tests de crash de voiture étaient modelés selon une silhouette d'homme lambda. Les exemples de biais sexistes de manque pas, il est important de continuer à les déceler afin de les identifier pour mieux les déjouer.

### Des pistes pour agir

- **Envisager la recherche de manière inclusive :** encourager la recherche intégrant la diversité des réalités féminines. Cela implique de prendre en compte les différences de genre dans la collecte et l'analyse des données.
- **Mener des études différenciées selon le genre :** solliciter le financement d'études médicales et scientifiques qui incluent des échantillons représentatifs des deux genres afin de mieux comprendre les effets différenciés des traitements, des médicaments et des dispositifs sur les hommes et les femmes.
- **Adopter une approche intersectionnelle :** décrypter les recherches en prenant en compte les multiples dimensions de l'identité, y compris le genre, la classe sociale, l'ethnicité, etc., afin de saisir la complexité des expériences individuelles.
- **Promouvoir la diversité dans les postes clés :** une représentation équilibrée et diverse aux postes de décision est cruciale pour créer des environnements inclusifs et égalitaires.
- **Pousser des politiques de recrutement inclusives :** réfléchir les recrutements favorisant la diversité, envisager des quotas ou des programmes de mentorat visant à soutenir les femmes dans des secteurs traditionnellement masculins.
- **Encourager la présence de femmes dans des postes de direction et de décision :** permettre ainsi une représentation équilibrée des intérêts et des besoins dans la conception et la mise en œuvre des politiques.

### Un peu d'inspiration

- À lire : Femmes invisibles — Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes, Caroline Criado Perez, éd. First, 2020.
- À regarder : Femmes & santé, une histoire d'inégalités | Muriel Salle & Patricia Lemarchand #PrintempsDesFameuses, rediffusion d'une conférence, 2021, disponible en ligne.  
➤ <https://www.youtube.com/watch?v=E6HR-KEEt7U>

# Y

## Effet yoyo

### Définition

L'effet yoyo n'est pas forcément en lien avec le genre, mais plutôt avec une situation financière qui ne serait pas stable et varierait entre des moments de difficultés financières et d'autres, plus prospères. Cependant, les femmes sont toujours victimes d'inégalités économiques, de disparités salariales dans le monde de l'emploi.

Les femmes peuvent donc passer par des parcours beaucoup plus laborieux que les hommes au niveau des dépenses, des investissements... Ce qui va, bien évidemment, avoir un impact sur la stabilité financière.

### Bribes de récits

*« À mes 18 ans, j'ai eu accès à une somme d'argent considérable grâce à mes grands-parents. Iels avaient réalisé cette épargne pour moi afin que je puisse avoir un capital confortable pour me lancer dans la vie "d'adulte" investissement, achat de bien immobilier... Peu de temps après, des membres de ma famille se sont retrouvés dans une situation financière précaire. Dans ces circonstances, j'ai utilisé ce capital pour pallier aux besoins de ma famille en termes de soins de santé, de prise en charge des dépenses ménagères, achat de voiture... et j'ai vu fondre petit à petit mon capital. Des années plus tard, lorsque mon compagnon et moi décidons d'acquérir un bien immobilier, il a bien plus de ressources financières que moi. »*

*« Je suis mère célibataire. Pour moi, jongler avec les dépenses fixes et imprévues est un véritable défi. Chaque mois, je compose avec l'allocation familiale, les factures, les frais médicaux, les frais scolaires et parfois des réparations inattendues. L'angoisse de ne pas savoir si je pourrai répondre à tous ces besoins pèse lourd. J'ai dû sacrifier mes propres rêves professionnels pour un emploi stable, mais peu gratifiant, simplement pour assurer une stabilité financière minimale pour ma famille. C'est frustrant de sentir que je dois choisir entre la sécurité financière et la poursuite de mes aspirations personnelles. »*

### Un peu de recul...

Socialement, nous pouvons observer qu'en termes d'épargne, d'investissement les hommes et femmes ne sont pas éduqués de la même manière.

Les femmes naviguent dans un contexte économique instable, ce « yoyo financier ». Pour l'expliquer, l'on peut notamment pointer les écarts salariaux persistants (et tous les autres éléments que nous avons pu développer dans les autres lettres de l'abécédaire !). Les jongleries constantes auxquelles elles font face, entre aspirations personnelles et contraintes professionnelles ou familiales/domestiques, limitent leurs opportunités professionnelles et les exposent davantage aux secousses économiques. À cela

s'ajoutent les barrières systémiques, telles que la discrimination au travail et les stéréotypes de genre, qui compliquent encore leur stabilité financière. Tirillées entre travail et soins, elles se retrouvent sur une ligne de crête, transformant chaque dépense exceptionnelle en élément pouvant précariser leur situation personnelle.

### **Des pistes pour agir**

Y, yoyo, presque la fin de l'alphabet ! On vous encourage à remonter le fil des autres lettres de l'alphabet pour y trouver une multitude de pistes et de leviers proposant des perspectives d'action pour contrer ce yoyo de l'angoisse financière !

### **Un peu d'inspiration**

On vous donne rendez-vous sur notre compilation extra de ressources de tout horizon concernant la thématique des disparités économiques genrées !

# Z

## Zut alors !

### Définition

« Zut alors ! », une manière d'exprimer un profond mécontentement face aux inégalités économiques persistantes et aux conséquences dommageables qu'elles entraînent, particulièrement pour les femmes. C'est un cri de ras-le-bol contre les injustices économiques qui alimentent les disparités de genre, limitent les opportunités et restreignent l'autonomie financière des femmes.

### Bribes de récits

« J'ai toujours été passionnée par la finance et j'ai travaillé dur pour obtenir mon diplôme en économie. Malgré mes qualifications, j'ai été constamment confrontée à des obstacles dans ma carrière. Lorsque j'ai postulé pour des postes dans des entreprises renommées, j'ai été choquée de constater que mes collègues masculins, pour des postes similaires, gagnaient bien plus que moi. Malgré mes compétences (que l'on me reflétait), j'ai été freinée dans ma progression professionnelle et mes demandes d'augmentation de salaire ont été ignorées. Ces injustices m'ont poussée à chercher d'autres opportunités, mais même dans les autres entreprises que j'ai fréquentées, le plafond de verre était bien là. Cela m'a fait réaliser à quel point les inégalités économiques sont profondément enracinées, affectant non seulement mes perspectives financières, mais aussi mon sentiment de valeur et de légitimité dans ce domaine, qui est pourtant le mien. »

« Après des décennies dans le monde du travail, je pensais que les choses auraient changé pour les femmes. Mais même aujourd'hui, en approchant de la retraite, je vois toujours ces écarts salariaux criants entre mes collègues masculins et moi. Ça m'énerve. J'ai gravi les échelons, prouvé ma valeur maintes fois, et pourtant, je me retrouve face à ces inégalités qui persistent. C'est décourageant de réaliser que malgré toute l'expérience accumulée, on me paye toujours moins simplement parce que je suis une femme. Ça devrait être différent pour les générations futures. On a besoin d'un vrai changement, pas seulement de discours. »

### Un peu de recul...

Ce ras-le-bol des femmes face aux inégalités économiques n'est pas simplement le fruit de frustrations individuelles. C'est davantage une lassitude exprimée face à une réalité systémique persistante. De nombreuses féministes analysent et étudient depuis des décennies les structures socio-économiques qui favorisent ces disparités flagrantes. Elles mettent notamment en lumière la manière dont les normes traditionnelles du marché du travail ignorent encore trop souvent le travail domestique et les soins non rémunérés, principalement assumés par les femmes. Elles soulignent également

l'impact des politiques économiques qui renforcent les écarts salariaux et freinent l'accès des femmes aux postes de pouvoir. Le ras-le-bol émerge de cette compréhension, d'une conscience croissante que les inégalités ne sont pas des accidents, mais le produit de structures profondément enracinées qui continuent à limiter le potentiel économique des femmes, générant une frustration tangible et légitime face à des barrières persistantes malgré les avancées sociétales.

### Des pistes pour agir

- **Organisation/participation à des séances d'autodéfense :** proposer ou fréquenter des ateliers spécifiques pour les femmes afin de renforcer leurs compétences en matières économiques (négociation salariale, se défaire des stéréotypes, gagner des connaissances théoriques, etc.). Ces formations pourraient être dispensées par des professionnelles du secteur des ressources humaines ou des expertes en négociation pour aider les femmes à revendiquer leurs droits et à les faire respecter.
- **Penser des « couveuses » d'entreprises à destination des femmes :** établir des programmes de mentorat où des entrepreneures peuvent proposer leur soutien, leurs conseils et leur expertise aux femmes qui cherchent à lancer ou à développer leur entreprise. Cela pourrait inclure des sessions de formation spécifiques sur la gestion financière et la levée de fonds, par exemple.
- **Proposer de l'éducation financière collective :** organiser des ateliers ou des séances éducatives collectives sur le monde de la finance et de l'économie. Les participant·e·s pourraient collaborer pour échanger/développer des plans financiers personnels, discuter de leurs stratégies pour surmonter les obstacles financiers. Cela pourrait être des cercles de discussions mensuels axés sur des sujets spécifiques comme l'épargne, l'investissement ou la gestion des dettes.
- **Impulser des plateformes de partage de ressources :** créer des plateformes en ligne ou des groupes communautaires pour partager des ressources financières et matérielles. Les femmes pourraient y échanger des compétences, des services ou des biens pour renforcer leur indépendance financière.

### Un peu d'inspiration

- À écouter : Peut-on être féministe sans être en colère ?, Le Point J, 6 mars 2022, disponible en ligne.  
➤ <https://www.rts.ch/info/monde/12910053-podcast-peuton-etre-feministe-sans-etre-en-colere.html>
- À lire : Libérer la colère, Geneviève Morand et Nathalie-Ann Roy, éd. Remue-Ménage, 2018.  
➤ <https://www.editions-rm.ca/livres/liberer-la-colere/>