

LES FEMMES ET LES STEREOTYPES DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

INTRODUCTION

Au travers de cette étude, nous voulons centrer notre réflexion sur un concept, connu de tous et toutes, les stéréotypes et plus précisément ceux qui discriminent les femmes ou les hommes, les stéréotypes de genre. Dans un premier souci, nous essayerons d'apporter un regard plus théorique sur ces concepts. Nous tenterons de cerner ces notions souvent abstraites pour la plupart des personnes et d'en donner une définition. Pourtant, nous, c'est-à-dire vous et moi, en faisons usage tous les jours de manière répétitive et souvent inconsciente car ils sont ancrés dans notre manière de penser le monde et les autres. Nous ferons également quelques détours par différentes notions comme les représentations sociales et les préjugés car ces notions sont étroitement liées. Nous le verrons, ceux-ci s'appliquent dans tous les domaines de la société – de la sphère privée à la sphère professionnelle – pour classer et qualifier des personnes ou des événements quotidiens. Dès lors, il est inévitable que ces mêmes stéréotypes influencent nos jugements et comportements à l'égard de l'AUTRE.

Dans une deuxième partie, nous allons appliquer ces notions dans un domaine : le monde du TRAVAIL. Il est incontestable que, dans ce milieu, les stéréotypes de genre et donc certaines attitudes discriminatoires se produisent à l'encontre des femmes à travers des processus tellement ancrés qu'ils deviennent inconscients. Dans cette partie, nous vous présenterons une ébauche de l'évolution de la situation des femmes sur le marché de l'emploi en Belgique en passant par un rapide aperçu démographique suivi d'un exposé sur l'emploi au féminin. Nous le verrons également, l'accès à l'emploi et aux formations, les rétributions salariales, les conditions de travail mais également les promotions et l'accès à des postes de direction, la conciliation de la vie privée et professionnelle sont autant de niveaux professionnels qui peuvent être influencés par les stéréotypes que nous véhiculons. De nombreux exemples illustrent ces discriminations envers les femmes. Encore de nos jours, le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes : la femme gagne environ 2,41 euros par heure¹ de moins que l'homme pour un poste équivalent, c'est-à-dire 12% de moins. Elles ont moins accès aux formations et elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.

Nous aborderons, ensuite, l'aspect plus pratique de cette étude basée sur les constats d'un projet, portant sur l'élimination des stéréotypes au niveau du travail et au sein des organisations syndicales, mené dans le cadre de la Stratégie Cadre Communautaire de l'Égalité des Chances entre les hommes et les femmes. Ce projet a été mené conjointement par diverses organisations syndicales en Belgique, en

¹ Extrait de la présentation Power Point réalisée par Cécile De Wandeler dans le cadre de l'intervention d'Amazone, du Cap Sciences Humains, du CEFA asbl, du CFFB et de Sophia au salon « Etudes et Formations » organisé par le SIEP, 2006.

Italie, au Portugal et en Espagne. Cette recherche a été menée dans trois secteurs d'activités professionnelles : le secteur bancaire, l'enseignement et la construction. Un questionnaire a été élaboré et distribué afin d'identifier et analyser, de manière approfondie, les rôles et les stéréotypes de genre ancrés au cœur du marché du travail et qui induisent certaines formes de discriminations.

Pour illustrer notre étude, nous avons suivi la même ligne de conduite que cette recherche. Néanmoins, nous avons choisi de cibler un secteur précis, le monde bancaire. Nous avons relevé le témoignage d'hommes et de femmes afin de mettre en lumière les stéréotypes qui sont véhiculés à travers leur pensée ainsi que les processus de discriminations qui s'y opèrent.

Ensuite, nous vous exposerons un éventail de bonnes pratiques – législations et conventions collectives - en matière d'élimination des stéréotypes de genre sur le marché du travail et dans les organisations syndicales.

Nous n'avons pas la prétention de vouloir changer les mentalités, mais plutôt, d'apporter un regard critique et de mettre le doigt sur ces notions par rapport à la réalité du monde professionnel. Mais également d'informer et de sensibiliser les individus à la présence de ces divers stéréotypes dans leur manière d'appréhender le monde et l'AUTRE. Trop souvent encore, les individus pensent connaître l'AUTRE sur base d'idées toutes faites que la société nous transmet depuis des générations. Alors que l'altérité fait la richesse de notre société, à travers cette lecture, il s'agit davantage d'essayer de prendre distance avec ces préjugés et de considérer l'autre comme un être à part entière indépendamment de son sexe.

QUELQUES NOTIONS CLEFS

1. Les stéréotypes

1.1. Aperçu historique et définition de cette notion

De son origine, un stéréotype est un terme qui a été utilisé au 18^{ème} siècle pour décrire un processus d'impression qui permettait de reproduire une page de caractère. Par la suite, le terme « stéréotypie » est apparu dans le langage psychiatrique. Les psychiatres utilisaient ce terme pour désigner le comportement répétitif, persistant et figé de certaines personnes. Le dictionnaire « Webster's New World » définit le stéréotype comme étant « *une forme ou un modèle invariable ; une notion ou une conception conventionnelle ou figée, qui vise un individu, un groupe, une idée, que partage un certain nombre d'individus et qui interdit les critiques ou les positions plus personnelles* ». Nous verrons, à travers notre analyse, qu'il est essentiel justement de pouvoir remettre en question ces idées figées et se positionner par rapport à ces modèles conventionnels qui solidifient notre manière de penser et de concevoir les autres.

Emprunté à Lippman, Leyens² nous en propose une définition très significative :

« Les stéréotypes sont des théories implicites de personnalités que partage l'ensemble des membres d'un autre groupe. C'est donc un ensemble de croyances qui portent sur un groupe de personnes quelconques. Ce sont des sortes de schémas perceptifs associés à certaines catégories de personnes et d'objets cristallisés autour du mot qui les désigne et intervenant automatiquement dans la représentation et la caractérisation des membres ou objets de ces catégories. Les stéréotypes sont donc un phénomène social puisqu'ils sont souvent partagés par plusieurs personnes et visent d'autres personnes, ils concernent des nations, des ethnies ou des catégories socioprofessionnelles, et sont souvent dépréciatifs. »

1.2. L'usage des stéréotypes

Dans le langage plus courant, dirons-nous, un stéréotype est une idée ou une image populaire et caricaturale que l'on se donne d'une personne ou d'un groupe, en s'appuyant sur une simplification excessive des traits de caractère réels ou apparents. Au delà de cette simplification de l'AUTRE, les stéréotypes reflètent l'idée que nous nous faisons de ceux qui sont différents de nous. Les stéréotypes naissent de la différence d'avec les autres.

Les stéréotypes peuvent être tant positifs que négatifs mais la plupart du temps, ils portent à ignorer le caractère unique de chaque être humain en l'assimilant à un groupe donné. « Parce que tu es une femme, tu dois agir comme une femme, c'est-à-dire être douce, calme et disponible à écouter et prendre soin des autres » est un

² Extrait d'une recherche menée, par le Centre « Femmes et Société », sur les notions de stéréotypes, de préjugés et de représentations sociales dans le cadre de la Fonction Publique, 2005.

exemple typique parmi tant d'autres. Au fait d'être une femme ou un homme est associé un certain nombre de comportements. Une femme est fragile et douce alors qu'un homme est fort et viril. En réalité, le stéréotype reflète une attitude, une opinion simplifiée à l'extrême, et même réductrice, souvent erronée. Il est une manière de réduire la personne (son altérité) à une caractéristique qui dans la pratique devient négative.

1.3. Les origines et mécanismes d'apparition dans l'esprit humain

Un nombre avéré de théories ont essayé d'expliquer l'origine des stéréotypes chez l'individu et transmis dans les groupes. Les unes s'appuient sur une perspective psychanalytique, tandis que les autres tentent de démontrer leur origine sur base des théories de l'apprentissage social.

Certains ont essayé de comprendre la dynamique psychologique qui sous-tend les stéréotypes et les préjugés. L'hypothèse serait que cette dynamique résulte de l'agressivité provoquée par des situations de frustration. La frustration crée un état de tension, qui, si elle ne trouve pas à se décharger sur l'agent frustrant, se décharge sur un bouc-émissaire. Ce sont souvent les groupes les plus faibles, tout du moins jugés comme tels, qui sont choisis comme cibles des attaques.

Tandis que, les théories de l'apprentissage social considèrent que les préjugés et stéréotypes sont appris lors du processus de socialisation de l'enfant. Ce sont les attitudes et les influences de la famille, de l'école et de l'environnement social qui jouent un rôle déterminant. Ces attitudes sont ensuite conditionnées par les images diffusées par les médias. Il y a une tendance, chez les individus, à intérioriser les représentations sociales qui sont dominantes. C'est pourquoi certains groupes minoritaires peuvent intérioriser les images négatives qui leur sont renvoyées par les groupes dit dominants.

1.4. Les stéréotypes et leur mode de fonctionnement

Beaucoup s'accordent à dire que les stéréotypes sont une réponse normale et automatique de l'individu face au monde complexe et surchargé d'informations qui l'entoure. Ce mécanisme, par lequel le stéréotype permet de catégoriser les personnes et les événements, se développerait dès l'enfance. Les enfants apprennent à catégoriser et font l'apprentissage des traits caractéristiques de chaque catégorie. Les mécanismes à l'origine des stéréotypes sont nécessaires à notre survie et ils nous aident à faire la transition de l'enfance à l'âge adulte. Durant l'enfance, nous avons besoin d'une conception simple du monde qui soit compatible avec notre attachement à l'égard des parents et avec notre capacité intellectuelle relativement limitée. Ainsi, les parents demeurent la figure du bien et du juste. Ensuite, chacun acquiert, par ses propres expériences, la signification du bien et du mal avec plus de subtilité sur base des expériences vécues. Le sentiment de sécurité prend une grande importance tout au long de notre parcours. Au fur et à mesure que nous grandissons, nous devons évaluer et faire des distinctions de plus en plus précises entre ce qui présente un danger et ce qui est sécurisant. Somme toute, nous devons pouvoir apprécier par nous-mêmes les risques et les précautions à prendre.

En même temps, les stéréotypes et les préjugés s'inscrivent dans une tendance spontanée et inconsciente de l'esprit humain à la schématisation, c'est-à-dire que l'individu rentre dans une démarche globalisante qui vise des collectivités et des individus, puisqu'on a tendance à faire des catégories en regroupant les personnes en fonction de caractéristiques communes. Lorsque nous opérons par catégorie pour classer les individus, nous le faisons afin de simplifier l'apprentissage de ce qu'ils sont et le choix du traitement que nous devons leur réserver. Ceci permet, dès lors, d'offrir un outil de maîtrise de l'environnement. Ce processus de schématisation implique des mécanismes tels que la classification, l'attribution et la catégorisation. Un individu sera, donc, assigné à une catégorie à partir de certaines caractéristiques (son type physique, un handicap) tout en négligeant d'autres traits. Dans la mesure où l'on connaît peu de choses d'un individu ou d'un groupe, on est amené à lui attribuer les caractéristiques de sa classe d'appartenance. La schématisation sert donc à appréhender, à ordonner et systématiser l'environnement social.

J. Burner et H. Perlmutter³ ont étudié la formation des premières impressions quand des personnes étrangères sont mises en présence, mettant ainsi en évidence le processus de catégorisation dans cette rencontre. Par exemple, si l'on présente à une personne un Français, ses premières impressions augmenteront les différences référées à leur nationalité : le Français apparaîtra comme typiquement français. L'appartenance catégorielle affectera d'autant plus la représentation que l'on se fait de la personne ou du groupe, que la catégorie est mal connue. Ainsi, dans les contacts interculturels, l'individu tend généralement à exagérer les différences entre un étranger et un compatriote ; il aura une représentation d'autant plus stéréotypée de l'étranger que sa culture lui est peu familière. Le fait de percevoir une personne comme appartenant à une catégorie amène à lui attribuer les caractéristiques associées à cette catégorie et à mettre l'accent sur celles qui différencient cette catégorie de celle à laquelle le sujet appartient.

En d'autres mots, la perception de l'AUTRE, de la personne différente parce que singulière, implique plusieurs mécanismes :

- ✓ Un effet de contraste qui tend à accentuer les différences entre les personnes différentes.
- ✓ Un effet de stéréotypie qui conduit à percevoir l'autre à travers des représentations sociales toutes faites portées par la culture et à penser que toutes les personnes d'un même groupe correspondent à ces modèles.
- ✓ Un effet d'assimilation qui amène à accentuer les ressemblances entre les individus d'un même groupe.

1.5. Il est difficile de changer un stéréotype, et pourtant...

Un stéréotype se répand à travers différents intermédiaires : la famille, l'école, l'activité professionnelle, les médias... On les retrouve dans l'humour collectif, dans la

³ Extrait d'un texte rédigé par Ada Garcia dans le cadre de formation donnée sur les stéréotypes, les préjugés et les représentations sociales.

façon de décrire certains groupes (les pauvres, les femmes, etc.) et dans les attitudes qui se généralisent face à certaines conduites de vie (personnes âgées, handicapées).

Les stéréotypes s'appliquent à des nationalités, des croyances, des idées, des professions, des loisirs ou encore des caractéristiques physiques. Posséder ou faire usage de stéréotypes est souvent considéré comme déplaisant ou inacceptable, même si tout semble indiquer qu'il est illusoire de vouloir les éliminer. Les stéréotypes sont utilisés pour décrire les différences entre groupes ou pour prédire le comportement d'autrui. Ils façonnent l'image que l'individu élabore de lui-même, les valeurs auxquelles il adhère en tant que membre d'un groupe ainsi que la perception des traits qui le différencient des autres. Même si les stéréotypes peuvent aider à réduire la complexité des situations, ils peuvent être source d'injustices ou de situations discriminantes à l'égard de certains groupes cibles.

Modifier les stéréotypes n'est pas un travail facile car cela oblige l'individu à comprendre le processus de structuration de sa pensée, à réfléchir sur les valeurs et schémas avec lesquels, il a toujours fonctionné et à déterminer ses affinités ou ses aversions. Certains stéréotypes sont difficiles à changer ou résistent au changement, car ce n'est pas toujours dans l'intérêt des individus qui en sont porteurs de les modifier ou d'y renoncer. Il semblerait que, remettre en question les stéréotypes est aussi difficile pour ceux qui les produisent que pour les victimes elles-mêmes. Néanmoins, les stéréotypes peuvent être modifiés pour autant que le sujet soit ouvert à des mentalités ou à des façons de voir différentes pour ainsi rectifier les erreurs de jugement sur lesquelles ceux-ci reposent. De plus, l'interaction sociale et les échanges entre individus peuvent rendre plus facile ce changement ou cette invalidation des stéréotypes négatifs ou injustifiés.

2. De la même racine, les préjugés

2.1. Définition

Le préjugé est une croyance, un parti pris ou une opinion préétablie, habituellement transmise par l'environnement social, la culture et l'époque. Le préjugé est la suite logique d'une influence sociale et culturelle ou d'une expérience singulière qui s'impose et qui néglige tout processus de remise en question ou de réflexion approfondie. Il semble laborieux d'éviter les préjugés car nous sommes tous victimes de ceux-ci à des degrés distincts. Toutes nos conversations et nos comportements en sont emprunts.

2.2. Origine des préjugés

Depuis la naissance, chaque individu est inséré dans un milieu familial et un environnement social particulier et prédéterminé avant même sa naissance. Ces milieux nous marquent et ce qu'ils transmettent, dans les discours et les pratiques, s'inscrit en nous. Notre culture, croyances, idées, valeurs et aussi notre comportement et nos sentiments sont influencés par ceux-ci. Dès lors, nous considérons ces valeurs et ces habitudes, produits de notre culture et des groupes

auxquels nous appartenons, comme des modèles universels et absolus. C'est par rapport à ces modèles que seront abordées et jugées les autres catégories de personnes ainsi que leurs valeurs et leurs conduites. Cette attitude productrice de préjugés s'appelle l'ethnocentrisme. C'est par elle que se développent les mentalités et les comportements intolérants, nationalistes, sexistes ou autres.

Les préjugés ne viennent pas simplement du fait que nous considérons comme universels les éléments qui relèvent de notre propre culture ou de nos groupes d'appartenance. Ils sont également produits par le fait que les différents groupes, dont la société est composée, cherchent à faire valoir ou à défendre leurs intérêts propres car ils sont en relation de concurrence, de pouvoir ou d'influence. Ces groupes peuvent être des pays, des classes sociales, des catégories professionnelles, des partis politiques ou des associations qui tentent de justifier leurs actions afin de promouvoir ou de renforcer les situations avantageuses. Ces groupes propagent les idées et les opinions qu'ils présentent comme des vérités uniques, c'est-à-dire des idéologies. Ces idéologies sont diffusées par différentes voies : éducation familiale, enseignement, médias, conversations... Il existe de multiples idéologies qui se disputent les faveurs d'un public réceptif. Mais, elles ne se neutralisent pas car, dans chaque société, chaque groupe n'a pas la même puissance, ni les mêmes possibilités d'accès aux moyens d'information et de diffusion. Les groupes les plus importants font usage d'une influence énorme et diffusent de nombreux préjugés. Ces groupes diffusent une idéologie dominante. Il faut, par conséquent, rester vigilant par rapport à toute idéologie en générale car elles sont productrices de préjugés. Il convient donc de retenir que les informations et les messages, qui nous arrivent de manière continuée, ne sont pas neutres et ne se neutralisent jamais totalement. Ils sont le résultat d'un rapport de forces dominé par des groupes.

Dans le cadre de notre culture et de nos rapports sociaux, notre expérience peut également soutenir certains préjugés ou en produire d'autres. Il faut être conscient que lorsqu'un préjugé est confirmé par notre expérience personnelle, il devient pratiquement indéradicable. De là, la difficulté de nous convaincre que notre expérience n'a pas une valeur universelle. En effet, l'expérience et la pratique sont des moyens de connaissance de l'environnement social dans lequel nous vivons. Les préjugés ont une valeur sécurisante car nous les partageons avec une partie de notre entourage. Ils ont une fonction de cohésion sociale. Grâce à ceux-ci, nous nous sentons davantage en accord avec la société car ils nous confortent dans l'idée que "quiconque ne partage pas nos valeurs et nos normes est ... anormal". Ainsi les préjugés permettent d'apporter des réponses simples et rassurantes aux questions que nous nous posons. Ils ne sont pas inventés par le sujet lui-même, mais issus de processus de production sociale qui correspondent à un besoin de l'individu : le besoin de se sentir sécurisé.

2.3. Comment détecter les préjugés dans la pratique courante ?

Chance pour nous, les préjugés⁴ sont très facilement identifiables et se caractérisent par différentes facteurs ou procédés :

- ✓ Ils se veulent affirmatifs et sûr d'eux dans la mesure où ils vont de soi et se présentent comme des évidences qui ne se discutent pas.
- ✓ Ils sont dépourvus de nuances : c'est blanc ou noir mais jamais gris.
- ✓ Par ailleurs, ils mélangent les considérations sur la manière dont la réalité est et sur la manière dont elle devrait être. Ils analysent (mal) et jugent en même temps.
- ✓ Qui plus est, ils imposent systématiquement la faute ou la responsabilité sur des catégories de personnes au lieu d'analyser les mécanismes de la société qui déterminent ces situations. Ils désignent des coupables mais ceux qui les désignent ne font jamais partie de ces catégories. Ils ne vérifient jamais leur affirmation.
- ✓ Ils généralisent bien souvent des témoignages ou des situations particulières et des expériences singulières pour argumenter leur position.
- ✓ En finalement, ils ont la peau dure et supportent mal la contradiction.

2.4. Comment éviter de répandre les préjugés ?

Tout d'abord en adoptant une attitude critique et en prenant distance avec ceux-ci. Il s'agit, avant tout, de rompre avec ces opinions courantes et ces idées figées, ne pas les prendre pour vrai au premier abord et en vérifier l'origine.

Rompre avec les préjugés peut signifier plusieurs choses :

- ✓ Se rendre compte que nous vivons entouré de préjugés, que nous en avons et que nous devons être plus critique face à ce que nous entendons, lisons et formulons.
- ✓ Refuser les évidences toutes faites.
- ✓ Et enfin, relativiser nos expériences et nos propos. Par exemple, ce n'est pas parce que je n'ai rencontré que des femmes fragiles qui pleurent facilement, qu'elles ont toutes cette caractéristique ou que les hommes ne peuvent pas l'être également.

3. Leur fondement, les représentations sociales que nous avons de l'AUTRE et du monde

3.1. Définition

Les représentations sociales se présentent sous des formes relativement variées, telles des images constituant « un ensemble de significations comme un système de référence qui nous permet de donner un sens ou d'interpréter ce qui nous arrive, nous touche... » Elles offrent des critères qui servent à classer les événements, les

⁴ Extrait d'un texte rédigé par Ada Garcia dans le cadre de formation donnée sur les stéréotypes, les préjugés et les représentations sociales.

situations rencontrées et les individus auxquels nous sommes confrontés. Cette connaissance, que nous pouvons appeler de sens commun, spontanée et souvent subjective, se construit sur base de nos expériences, des savoirs et modèles de pensée que nous recevons par la culture, l'éducation, la communication sociale, etc. La représentation sociale est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, permettant d'organiser la vie pratique, et qui contribue à construire une réalité commune à un ensemble sociale d'individus.

Par ailleurs, les représentations sociales sont des points de repères offrant une position à partir de laquelle des individus ou un groupe observe et interprète les événements et situations quotidiennes. Elles se déterminent par le sujet lui-même (son histoire et son vécu), par le système social et culturel dans lequel il vit, et par la nature des liens que l'individu tisse avec ce système social. Elles se composent de deux dimensions, une dimension de contexte : le sujet face à une situation d'interaction ou face à un stimulus social (une personne) se positionne et adapte son comportement grâce à sa représentation. Une dimension d'appartenance : le sujet se construit à travers les idées et les valeurs qui lui sont transmises à travers son groupe d'appartenance.

Celles-ci forment donc un savoir de sens commun qui comporte des images et des idées utilisées par tout un chacun. Elles sont émises à partir d'un sujet sur lequel on n'a pas forcément réfléchi. Leur usage, pour interpréter le monde et s'orienter dans celui-ci, est juste l'expression d'une adaptation à la situation mais pas toujours l'expression de quelque chose de véritablement connu ou de bien pensé.

3.2. Quelles-en sont leurs fonctions

Les représentations sociales possèdent 4 fonctions de base :

- ✓ Une fonction de savoir : Par rapport à un concept abstrait, un processus de sélection de l'information se met en place. Cette information sélectionnée permet, ensuite, de comprendre et d'expliquer la réalité.
- ✓ Une fonction identitaire : Afin de fonctionner efficacement dans leur environnement, les individus éprouvent le besoin fondamental d'évaluer leurs opinions, valeurs, compétences et émotions pour se forger une idée d'eux-mêmes. L'information est alors obtenue par comparaison aux autres. C'est ainsi que la représentation de son propre groupe va être surévaluée par certaines de ses caractéristiques afin de conserver une image positive de son groupe.
- ✓ Une fonction d'orientation : Les représentations vont orienter les conduites et comportements car ceux-ci vont être anticipés. La représentation d'une situation et de sa finalité est tout à priori qui influence l'action.

- ✓ Une fonction justificatrice : Dans le sens où, nous nous basons sur nos représentations pour expliquer et justifier nos conduites dans une situation ou à l'égard d'une personne.

3.3. Construction des représentations sociales

La construction d'une représentation sociale implique la transformation d'un savoir de type scientifique ou idéologique transmis par la culture, la religion, l'éducation, l'histoire en un savoir de sens courant, compréhensible et utilisable pour chaque personne.

Une représentation se construit selon 2 mécanismes : l'objectivation et l'ancrage.

- ✓ L'objectivation permet de rendre concrète une notion abstraite, floue en la matérialisant. Il s'agit de faire correspondre des choses aux mots.
- ✓ L'ancrage, par contre, permet d'intérioriser, d'ancrer et de prendre pour soi la connaissance élaborée à travers le processus d'objectivation. Cette étape fournit les outils pour faire le lien entre ce qui est nouveau et nos acquis. Ancrer une représentation confère du sens au sujet, à l'objet représenté, d'intérioriser les objets représentés dans un système de pensée, de fournir un système pour interpréter le monde qui nous entoure et de donner un instrument de conduite pour orienter nos comportements.

En définitive, les représentations sociales sont des sécurités permettant à la personne de rattacher une façon d'être ou de penser à une certaine situation ou personne.

3.4. Les attitudes ou comportements, reflet de nos représentations

Les individus vont avoir, vis-à-vis de certaines personnes ou groupes sociaux, des sentiments ou des jugements favorables ou défavorables. Ces sentiments et ces jugements se traduisent à travers des comportements et des attitudes. Les attitudes peuvent être considérées comme les dispositions de l'individu à l'égard d'un sujet, elles sont relativement stables, acquises et directement liées avec ce qu'évoque le sujet : affects, jugements, savoirs, croyances, intentions et actions. Les attitudes sont le reflet des représentations sociales d'un individu à l'égard d'un sujet. C'est dans ce contexte que, peuvent se révéler les stéréotypes et les préjugés à propos de certaines personnes ou certains groupes.

4. Qu'entend-on plus spécifiquement par « stéréotype de genre » ?

Nous savons, à présent, que les stéréotypes trouvent leur origine dans des caractéristiques physiques ou psychologiques, ou encore dans des savoirs culturels et sociaux. Ces dits savoirs ou connaissances du fonctionnement de la société et des autres servent à différencier les individus entre eux et contribuent à ce que chacun(e) puisse se reconnaître dans un groupe. Les stéréotypes permettent de qualifier des personnes et d'y attribuer des comportements, des caractéristiques de

personnalité, des rôles et une place. Ils influencent dès lors nos comportements en permettant alors d'inscrire ou d'exclure certains individus de la norme sociale.

Dans ce sens, les stéréotypes peuvent également se fonder sur base d'une caractéristique commune à tous, le sexe.

Quand les stéréotypes se fondent sur une différence biologique telle que le sexe, nous les appelons « stéréotypes de genre ». Ici, l'amalgame est fait entre sexe et genre. Le sexe constitue la différence biologique entre l'homme et la femme. Le genre est basé sur la différence des rôles sociaux et de place respective de l'homme et de la femme sur base d'une différence physique.

De quelles manières peuvent-ils toucher les femmes et donc leur accès égal au travail (conditions égales) ? Nous allons, pour tenter de répondre à cette question, donner un aperçu de la situation des femmes sur le marché du travail ainsi que les réponses apportées à différentes questions posées à des hommes et des femmes afin de déceler l'existence de certains stéréotypes de genre.

BREF EXPOSE DE LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL BELGE

1. Constats sur la place des femmes dans le marché du travail belge

En 2004, on dénombrait en Belgique, tous âges confondus, 5.309.245 femmes et 5.087.176 hommes. Nous pouvons constater que les femmes sont légèrement plus nombreuses, c'est-à-dire 51 %⁵.

Depuis les années soixante, on a assisté à une plus importante participation des femmes dans le monde du travail. La part de l'emploi féminin dans l'emploi total a atteint en Belgique presque 44 % en 2000 contre 30 % en 1960⁶.

En 2002, l'enseignement supérieur est autant fréquenté par les garçons que par les filles (27 % contre 28 %). Les qualifications des garçons et des filles semblent similaires. Mais des différences apparaissent dans les orientations choisies par les filles et les garçons. Dans l'enseignement supérieur de type court :

- ↳ « Technique » (automobile, chimie, construction, informatique, électronique, techniques graphiques, services, textile,...) :
Nous dénombrons 796 filles pour 6217 garçons, soit 11.3%.
- ↳ « Pédagogique » (éducateur spécialisé, enseignement préscolaire, primaire, secondaire, technique, psychomotricité,...) :
Nous comptons 13557 filles pour seulement 4777 garçons, soit 74%.
- ↳ « Economique » (assurances, comptabilité, secrétariat de direction, Tourisme, Marketing,...) :
7887 filles pour 7866 garçons, soit 50%.

Le taux d'emploi exprime le rapport entre la partie de la population exerçant un emploi et la population en âge de travailler. Malgré l'évolution positive de la situation des femmes sur le marché du travail, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes : en Belgique, il s'élève à 67.9 % pour les hommes contre 52.7 % pour les femmes en 2004⁷. De plus, le taux d'emploi ne prévoit en rien la qualité et les conditions de travail.

Les femmes⁸ gagnent 4.7 % de moins que les hommes. Cette différence s'élèverait à 8.4 % dans certains cas. Selon l'âge, le fossé entre les hommes et les femmes se creuse davantage à mesure que l'âge augmente. Dans la catégorie de salariés de 25 à 29 ans, les femmes gagnent un salaire brut fixe qui est de 3.1 % inférieur à celui des hommes. Dans la tranche d'âge des « plus de 50 ans », la différence atteint 9.6

⁵ Extrait d'une étude sur «LES STEREOTYPES DE GENRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES » réalisée en 2005 par le Centre « femmes et sociétés » et le CEFA asbl.

⁶ Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2001 voir en particulier Participation des femmes au marché du travail, 66 pages.

⁷ Ces chiffres proviennent du site Web <http://www.statbel.fgov.be>

⁸ Portail Marché du travail, http://www.sd.be/site/website/be/fr/7000C/70200C/70200P_hr_salarisverschillen.htm

%. La politique salariale actuelle est déjà beaucoup moins discriminatoire qu'il y a quelques années. Bien que le fossé entre les hommes et les femmes se soit réduit au fil du temps, il n'est toujours pas comblé, peu importe la fonction exercée. Néanmoins, plus le niveau de la fonction augmente, plus les différences augmentent. Dans les fonctions de direction, nous constatons des différences de salaire de 9.2%, tandis que chez les employés et les cadres inférieurs, ce taux est de 4.4%. Heureusement, la tendance au cours des années évolue favorablement; lentement, certes, mais sûrement.

En 2005⁹, le pourcentage de personnes qui travaillent à temps partiel est de 23.4%. La différence entre les hommes et les femmes est très significative : 7.8% d'hommes et 42.6% de femmes choisissent le temps partiel. A Bruxelles, **une femme sur quatre** travaille à temps partiel contre un homme sur dix. Dans un cas sur quatre, il s'agit d'un temps partiel **imposé**. Le motif principal, pour lequel les personnes choisissent volontairement ou non de travailler à temps partiel, varie selon le genre. En 2001, la principale raison, conduisant un homme à travailler à temps partiel, était de ne pas trouver un emploi « temps plein » (31 %) tandis que la raison principale, évoquée par les femmes, était de s'occuper de ses enfants (29 %). Lorsqu'une femme travaille à temps partiel, c'est davantage pour pouvoir s'occuper des enfants tandis que les hommes ont un emploi à temps partiel contre leur gré généralement.

Si le taux de chômage¹⁰ est en baisse depuis 1996 (9.7%), en 2005, il est encore assez élevé et varie en fonction du genre. Lorsqu'on examine la part de chômeurs et chômeuses dans la population active âgée de 15 à 64 ans, celle-ci s'élève à 8.5 %. Le pourcentage des femmes au chômage est plus important que celui des hommes : 9.6% contre 7.7%.

Par ailleurs, en Belgique, le risque de pauvreté des femmes dépasse celui des hommes : celui des hommes atteint 14.2 % contre 16.2 % pour les femmes.

Autrefois, certains métiers étaient réservés exclusivement aux hommes alors que bon nombre de femmes s'occupaient du foyer familial. Ensuite, on a vu le tableau des métiers se diversifié, les femmes ont pu investir le monde du travail dans différents secteurs mais toujours dans des fonctions dites inférieures. Actuellement, les femmes occupent des emplois dans des domaines d'activités qui étaient, par le passé, majoritairement masculins tels que : facteur, chauffeur d'autobus, agent de police ; ainsi que dans les professions intellectuelles. Néanmoins, il demeure des fonctions et métiers où elles sont peu présentes. La plus grande part des femmes est concentrée chez les femmes de ménage (99.8%), les institutrices (99%), les gardes d'enfant et les aides ménagères (98.3%). Alors que les hommes sont surtout présents chez les conducteurs de machine de terrassement et de construction (100%), les bûcherons et travailleurs forestiers (100%), les électriciens (99.6%), les mécaniciens de véhicule (99.2%) et les plombiers (99%).

⁹ Portail Marché du travail, http://www.statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp#3

¹⁰ Portail Marché du travail, http://www.statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp#5

Malgré ce constat, il apparaît que « *Dans certaines professions, la présence des femmes est de plus en plus importante : notaire (passant de 1.1 % à 34.9 %), architecte et urbaniste (de 1 % à 25.9 %) greffier, huissier de justice et expert juridique (de 2.1 % à 52.5 %), juge et magistrat (de 1.6 % à 39.9 %), avocat et conseiller juridique (de 8 % à 42.2 %), médecin, médecin spécialiste et chirurgien (de 6.3 % à 32.2 %) ; d'autres métiers également sont en train de se féminiser : employé en comptabilité, guide touristique, traducteur, interprète, serveur pharmacien et professeur d'enseignement secondaire. Dans les professions suivantes ; la présence féminine s'est fortement accrue : agent de police (de 0.1 % à 12.1 % de femmes), facteur et postier (de 0.2 % à 23.3 %) et chauffeur d'autobus (de 0.7 % à 11 %).* ¹¹ »

Au travers du temps, la participation des femmes sur le marché du travail a augmenté. En dépit du fait que l'enseignement supérieur soit autant fréquenté par les hommes et les femmes, ceux-ci n'entretiennent pas le même rapport à l'emploi. Le taux d'emploi des femmes demeure inférieur à celui des hommes. Elles travaillent d'avantage dans les liens d'un contrat à temps partiel : 42.4 % des femmes contre 6.9 % des hommes. Les femmes interrompent plus souvent leurs carrières, pour pause carrière ou alors pour prendre des congés thématiques (80 % sont des femmes). Elles sont surtout concentrées dans des fonctions exécutives, dans des secteurs et professions dites féminines moins valorisées et rémunérées. Elles sont plus nombreuses que leurs homologues masculins à connaître le chômage : 9.6 % des femmes contre 7.6 % des hommes et par ailleurs, nous constatons que les différences de salaire persistent.

¹¹Les matelots viennent de mars, les femmes de ménage viennent de vénus, info flash n 17, 19 mars 2002.

PRESENTATION DES RESULTATS DU QUESTIONNAIRE EN FONCTION DU GENRE

1. L'échantillon

Sur l'ensemble de l'enquête menée, nous avons repris 20 questionnaires de personnes travaillant dans le secteur bancaire, 10 hommes et 10 femmes, 10 néerlandophones et 10 francophones.

2. Les résultats

A la question de savoir si les 20 personnes interrogées pensent que **le fait d'être un homme ou une femme peut avoir de l'influence au moment de l'accès à un poste de travail**, il ressort des résultats différents éléments. Toutes les femmes répondent de manière positive à la question même si certaines émettent quelques nuances (souvent, parfois) dans leur réponses. Du côté des hommes, deux francophones sur cinq pensent également que le fait d'être un homme ou une femme influence l'accès à un poste. Cependant, ils pensent que l'influence est moins importante (oui, mais rarement). Les néerlandophones, pour leur part, rejoignent aussi les femmes car ils pensent que le fait d'être un homme ou une femme a un impact certain sur l'accès à un poste de travail.

La question qui se pose, dès lors, est la suivante : « Comment expliquer que la majorité des répondants féminins et masculins pensent que le sexe de la personne a une possible influence sur l'accès à un poste de travail ? » De plus, quelles raisons pouvons-nous donner au fait que parfois un homme sera plus facilement choisi qu'une femme ?

En ce qui concerne les éventuelles **difficultés rencontrées, par les femmes et les hommes, pour accéder à un poste de travail**, nous pouvons faire les constats suivants. Tout comme pour la première question, les femmes francophones et néerlandophones répondent affirmativement à la question. Du côté de leur homologues masculins, les francophones répondent positivement (oui ou souvent) tandis que les néerlandophones sont plus nuancés.

Ensuite, il s'agissait de cibler plus spécifiquement les difficultés rencontrées et observées. Par conséquent, la question suivante a été posée : « **Quels types de difficultés rencontrent les femmes pour accéder à un poste de travail ?** »

Cette question a été posée tant aux femmes qu'aux hommes afin de cerner les différences ou les similitudes qui apparaissent dans la manière de nommer ou d'identifier les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées.

Voici un tableau récapitulatif des réponses données :

Difficultés rencontrées	Femmes Fr	Hommes Fr	Femmes Ndls	Hommes Ndls
Manque de formation	1	1	0	0
Manque d'expérience professionnelle	0	0	0	0
Manque de confiance en leurs capacités	1	2	1	0
Manque de temps	4	3	3	2
Stéréotypes relatifs au rôle de la femme	5	3	3	5
Aucune en particulier par rapport aux hommes	0	2	0	0
Autres	1	0	0	0

Par ordre d'importance, le type de difficultés le plus souvent rencontrées est d'une part, les stéréotypes relatifs au rôle de la femme (8 femmes et 5 hommes) encore fort présent dans les mentalités et d'autre part, le manque de temps (7 femmes et 5 hommes). Précisions cependant que, ni du côté des femmes ni de celui des hommes, les répondant(e)s pensent que les femmes rencontrent des difficultés par manque d'expérience professionnelle. A égalité, deux hommes et deux femmes estiment que les femmes ont un manque de confiance en leurs capacités. En effet, dans le sens commun, il a souvent été reconnu que les femmes doutent plus facilement d'elles-mêmes et de leurs compétences contrairement aux hommes qui seraient d'avantage sûr d'eux et fonceurs. Cette idée n'a bien entendu pas été vérifiée dans ce cadre, il s'agit avant tout d'une représentation sociale ou d'une idée préconstruite sur les caractéristiques des hommes et des femmes.

Dans le prolongement de ces trois premières questions, il a été demandé aux répondant(e)s de se positionner par rapport à cette question : « **Au moment où vous avez accédé au poste de travail que vous occupez actuellement, avez-vous personnellement rencontré certains types d'obstacles ?** » De manière générale, il ressort de cette enquête que 8 femmes sur 10 répondent par la négative et une francophone reconnaît un obstacle dans la présence des stéréotypes relatifs aux femmes et au manque de temps, tandis qu'une néerlandophone attribue les obstacles à son manque de formation, à son manque de confiance en ses capacités et au manque de temps dont elle dispose. Aucun homme néerlandophone n'a rencontré de difficultés mais deux hommes francophones en ont rencontré. Ils l'attribuent pour l'un, à son manque de capacité et pour l'autre, à son manque de confiance en ses capacités.

Certains stéréotypes ayant la peau dure dans le monde du travail, il semblait pertinent, pour les enquêteurs, d'offrir aux répondant(e)s la possibilité de se positionner sur des phrases-stéréotypes. L'objectif étant de décortiquer **la perception que les personnes ont de la femme dans le milieu de l'emploi.**

Voici ces quelques phrases stéréotypées et les réactions respectives des hommes et des femmes :

- ✓ « *Les femmes sont naturellement disposées à s'occuper des autres* ». Cette phrase peut être illustrée par l'idée reçue selon laquelle, la femme a une prédisposition pour le soin des autres et notamment des enfants dans le foyer familial. Les femmes, qui ont répondu au questionnaire, sont partagées et les hommes pensent majoritairement que cette affirmation est fausse.
- ✓ « *Les femmes ont une disposition naturelle aux tâches domestiques* ». Encore une fois, il s'agit ici d'un stéréotype vieux comme le monde qui prétendait autrefois, que la femme avait pour tâche de s'occuper du foyer et des tâches domestiques pendant que l'homme travaillait. Cette idée reste très présente dans les esprits même si nous constatons une évolution dans les mentalités. Des résultats, il ressort que les femmes trouvent cette affirmation majoritairement fausse tout comme les hommes (seul un francophone l'affirme). Il semblerait que, dans notre échantillon, ce stéréotype de la femme au foyer ne fait pas l'unanimité.
- ✓ « *Les femmes sont plus honnêtes* ». Le stéréotype selon lequel les femmes, contrairement à leurs homologues masculins, sont honnêtes est relativement contredit par l'ensemble des personnes interrogées. D'un côté, les femmes sont partagées (50% contre 50%) et de l'autre, les hommes sont tous en désaccord.
- ✓ « *Les femmes ont un aspect physique attrayant* ». Les femmes sont partagées : 7 femmes sur 10 affirment que c'est faux de penser les femmes ont un aspect physique plus attrayant. Quant aux hommes, ils sont 7 sur 10 à être d'accord.
- ✓ « *Les femmes n'ont pas envie de superviser le travail des autres* ». Cette affirmation est désapprouvée tant par les femmes que par les hommes.
- ✓ « *Les femmes ont moins de force physique* ». Huit femmes sur dix sont d'accord avec la proposition ainsi que tous les hommes.
- ✓ « *Les femmes sont moins douées pour la science et les mathématiques* ». Il ressort, qu'aussi bien les hommes que les femmes, estiment cette idée incorrect.
- ✓ « *Les femmes sont plus disposées à recevoir des ordres* ». Neuf femmes sur dix ne sont pas d'accord avec cette affirmation et aucun homme n'est d'accord.

- ✓ « Les femmes sont plus dociles et se plaignent moins ». Tant les femmes francophones que néerlandophones ont un avis mitigé sur la question et sept hommes sur dix ne sont pas d'accord.
- ✓ « Les femmes acceptent plus facilement un moindre salaire ». Les femmes ne sont majoritairement pas d'accord (7 sur 10) et les hommes sont partagés. Quatre néerlandophones sur cinq sont d'accord. Alors que les hommes francophones sont moins d'accord.

Par ailleurs, il était également intéressant de cibler **le type de tâches que chacun, homme et femme, exerçait dans son activité professionnelle** au sein du monde bancaire. Toutes les femmes francophones s'occupent de tâches administratives, principalement, et seule une femme néerlandophone sur cinq s'occupe de tâches techniques. La même tendance s'observe pour les hommes, une majorité d'hommes s'occupent de tâches administratives (8 sur 10). Dans notre échantillon, nous ne constatons pas de différences entre les hommes et les femmes. Ce constat ne signifie pas, pour autant, que des différences ne peuvent pas apparaître dans d'autres secteurs ou à l'égard d'autres personnes.

En ce qui concerne la question de savoir, si **les personnes sont satisfaites des tâches qu'elles remplissent dans le poste de travail qu'elles occupent**, une majorité de femmes le sont (8 sur 10) et celles qui ne le sont pas, identifient leur insatisfaction soit au fait qu'elles réalisent des tâches qui sont inférieures à leurs compétences ou qu'il y a une absence de tâches. Pour les hommes, les réponses sont plus nuancées : 3 sur 10 ne savent pas ou ne veulent pas répondre. Un seul homme explique son insatisfaction par l'absence de tâches à réaliser.

Au sujet de la question sur **la correspondance (l'accord) entre le poste occupé et les compétences**, les femmes néerlandophones répondent majoritairement « oui » (4 sur 5) contre 2 francophones sur 5. Deux hommes francophones répondent « oui » et un seul ne sait pas ou ne veut pas répondre alors que trois néerlandophones répondent « oui ».

La question, « **Quelles qualités sont requises pour occuper le travail que vous effectuez personnellement et actuellement ?** » est illustrée dans le tableau ci-dessous.

Qualités	Femmes Fr	Hommes Fr	Femmes ndls	Hommes ndls
Organisation	5	4	3	5
Vision objective de la situation	4	3	2	1
Sens pratique et capacité de décision	4	2	5	3
Habiletés de négociation	4	1	0	3
Capacités de parole	4	1	5	5
Capacité de direction	1	0	1	0
Motivation et implication	5	1	5	5
Bonne présentation	0	1	1	3
Capacité de travail en équipe	5	3	4	2
Sens de l'initiative	5	4	5	5
Goût d'aider les autres	4	4	4	0
Agilité manuelle	2	1	0	0
Force physique	0	1	0	0
Disposition à voyager	0	2	0	0

L'organisation est autant une affaire d'hommes que de femmes, tout autant que le sens de l'initiative. Plus ou moins la même proportion d'hommes que de femmes pense que ces qualités sont requises pour exercer le type de travail qu'ils et elles effectuent. Par ailleurs, le sens pratique et la capacité de décision sont des éléments qui reviennent plus chez les femmes. Les femmes semblent donner plus de poids à la capacité de prise de parole et sont d'avantage à citer la motivation et l'implication dans l'entreprise comme facteurs essentiels. Elles mettent également l'accent sur le travail d'équipe et sur le goût pour apporter leur aide aux autres.

Quant aux hommes, ils citent comme capacités requises : la capacité de parole, la motivation et l'implication dans les activités de l'entreprise, le sens pratique, la capacité de décision et la capacité de travailler en équipe.

Notons que les différences entre les hommes et les femmes sont peu significatives.

« **Là où vous travaillez, des mesures ou stratégies ont-elles été adoptées pour engager plus de femmes ?** » est une question qui trouve tout son sens dans notre démarche, étant donné que nous partons d'un point de départ qui se veut promoteur de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cette interrogation, les femmes répondent qu'aucunes mesures n'ont été prises ou alors ne savent pas. Pour le pendant masculin, la même tendance apparaît à l'exception d'un homme francophone qui répond par la positive.

Certains **secteurs se veulent féminisés ou masculinisés ou parfois mixte**. Comment les répondant(e)s perçoivent-ils ce constat. Toutes les femmes répondent

que le secteur dans lequel elle travaille est mixte. Sept hommes sur dix répondent que le secteur dans lequel il exerce est mixte également.

Toujours par rapport à leur secteur d'activité, bancaire rappelons-le, « **Là où vous travaillez, estimez-vous que les femmes et les hommes sont traités sur un même pied d'égalité ?** » Les femmes sont partagées entre les trois réponses possibles (oui – non – ne sait pas ou ne répond pas). Tous les hommes néerlandophones répondent que les femmes et les hommes sont traités de manière égale alors que les francophones sont plus nuancés (deux sur cinq répondent oui).

Dans le cas où, la réponse à la question ci-dessus est négative, la question de savoir **pourquoi les personnes estiment que les femmes et les hommes sont traités de manière inégale** a été posée. Voici un tableau illustrant les réponses données.

Causes	Femmes Fr (3)	Hommes Fr (3)	Femmes ndls (2)
A travail égal, les femmes sont moins rémunérées que les hommes	0	1	0
A compétence égale, on engagera plus volontiers un homme	2	1	2
A compétence égale, les hommes bénéficient plus de promotions	3	2	1
La direction est essentiellement masculine	3	2	2
Il y a une inégalité dans l'accès aux formations	1	0	0
Il y a des stéréotypes et des préjugés	3	1	0
L'inégalité de répartition des responsabilités familiales	3	1	0
A compétence égale, les femmes ont davantage un emploi précaire	0	0	0
A compétence égale, les femmes travaillent plus à temps partiel	2	1	1
Ne sait pas	0	0	0
Autres	0	0	0

Notons tout d'abord, qu'aucun homme néerlandophone ne pense que les hommes et les femmes sont traités différemment ou de manière inégale dans leur secteur.

Du côté des femmes, les trois principales raisons invoquées, par ordre d'importance sont : la direction est essentiellement féminine et ensuite, « à égalité, à compétence égale, les hommes bénéficient plus de promotions » et « à compétence égale, on engagera plus volontiers un homme ».

Du côté des hommes, nous retrouvons dans les causes données : le fait que la direction est essentiellement masculine et « à compétence égale, les hommes bénéficient plus de promotions ».

Là où les personnes travaillent, la majorité des personnes accomplissant des tâches de direction sont majoritairement... Toutes les femmes francophones répondent que ce sont des hommes qui accomplissent les tâches de direction tandis que les femmes néerlandophones sont partagées. Un seul homme francophone répond « des hommes et des femmes à égalité » alors que tous les néerlandophones et les autres francophones répondent que ce sont des hommes. Il semble que les postes de direction sont principalement confiés à des hommes.

Au sujet **des mesures, stratégies mises en places ou non pour augmenter le nombre de femmes dans les postes de direction et de décision**, il ressort que trois francophones sur cinq répondent positivement, tandis que les deux autres et toutes les néerlandophones, ne répondent pas. Les hommes francophones sont partagés tandis que la majorité des hommes néerlandophones ne répondent pas et la minorité des néerlandophones répondent qu'il n'y a aucune mesure qui a été adoptée.

Dans le cas où des mesures ont été prises, quelles sont-elles ? **Les mesures prises et/ou adoptées** sont variées :

- Réponses des hommes : le système des quotas, les adaptations des horaires des réunions, le genre mainstreaming, la formation en matière d'égalité, et les formations des femmes.
- Réponses des femmes : les formations en matière d'égalité, la création de « réseaux de femmes et l'engagement de deux femmes chargées de la promotion de la « diversité », le système des quotas, les adaptations des horaires des réunions, une plus grande flexibilité des horaires et le gender mainstreaming.

« Selon vous, quels sont les types de difficultés que rencontrent les femmes pour parvenir à occuper des postes de direction dans l'entreprise ? » Le tableau ci-dessous illustre les réponses à la question.

Difficultés	Femmes Fr	Hommes Fr	Femmes ndls	Hommes ndls
Manque de formation	0	1	0	0
Manque d'expérience professionnelle	0	0	0	0
Manque de confiance des femmes en leurs capacités	1	2	2	2
Difficultés en raison d'un poste de travail précaire	0	0	1	0
Difficultés en raison d'un partage inégal des responsabilités familiales	5	2	4	0
Domination masculine à la direction de l'entreprise	5	3	1	2
Stéréotypes conduisant à des tentatives de dissuasion à des réactions d'hostilité des collègues	4	2	0	4
Découragement, réactions hostiles des conjoints, des familles	4	0	1	1
Autres	0	0	0	0

Nous pouvons remarquer, que les causes sont variables mais le partage inégal des responsabilités familiales et la domination masculine à la direction de l'entreprise sont fréquemment retrouvés dans les réponses féminines, ainsi que les stéréotypes et les réactions hostiles de l'entourage qui provoque un découragement de celles-ci. Les hommes penchent d'avantage pour les stéréotypes conduisant à des tentatives de dissuasion, à des réactions d'hostilité des collègues ainsi que le mécanisme par lequel les femmes manquent de confiance en leurs capacités.

Des cours sur l'égalité hommes/femmes sont dispensés dans certaines entreprises. Est-ce le cas dans la vôtre ? Une seule femme francophone répond positivement, les autres ne savent pas ou répondent « non ».

Neuf hommes sur dix répondent que leur entreprise ne dispense pas de cours sur l'égalité. Le seul francophone qui répond positivement évalue le contenu des cours comme étant insuffisant mais trouve que les horaires des cours sont compatibles avec la vie de famille et la vie personnelle.

« Là où vous travaillez, des cours et/ou des formations sont-ils dispensés aux femmes pour qu'elles puissent occuper des postes de direction ? »

Les femmes sont partagées entre une réponse négative et l'absence de connaissance à ce propos. Une majorité d'hommes ne répond pas et un seul francophone répond positivement. Mais quant au contenu des cours et leurs horaires, il ne sait pas répondre. Il serait intéressant d'analyser plus en détail cette initiative, parle-t-on

d'une forme de coaching ou est-ce d'avantage ciblé sur des cours de management, de gestion d'un service par exemple

Concernant la question suivante : « **Avez-vous perçu une inégalité salariale vous concernant à l'égard du salaire octroyé à une autre personne de l'entreprise qui effectue un travail de valeur égale ?** » Les statistiques actuelles prouvent que des écarts salariaux persistent encore entre les hommes et les femmes. Une seule femme francophone affirme avoir subi une inégalité de traitement salarial envers un homme et pour trois femmes néerlandophones (envers un homme dans deux cas et envers une femme dans le dernier) et deux n'ont aucune information à ce propos. Quant aux hommes, un francophone répond affirmativement mais il ne précise pas le sexe de la personne et pour deux néerlandophones envers des hommes. Il semble que certains perçoivent des inégalités tandis que d'autres n'en perçoivent pas qu'elles soient subies par des femmes ou par des hommes en faveur d'autres femmes et hommes.

Question 23 : « L'horaire de travail dans votre entreprise vous permet-il de concilier votre vie professionnelle avec votre vie familiale ? » Une seule femme néerlandophone, sur l'ensemble des femmes, répond par la négative et la majorité des hommes répond positivement (8 sur 10).

Question 24 : « Selon vous, que faudrait-il entreprendre pour éliminer, lutter avec efficacité contre les stéréotypes liés au genre dans le milieu professionnel ? »

Solutions	Femmes Fr	Hommes Fr	Femmes ndls	Hommes ndls
Sensibilisation dès le plus jeune âge aux phénomènes d'égalité	3	3	1	4
Des campagnes d'éducation publique contre les stéréotypes de genre	2	2	1	0
La diffusion de statistiques sexuées sur les inégalités	2	1	0	0
Plus de services de garde d'enfants et des personnes dépendantes	3	1	4	4
Une élimination des discriminations salariales	3	3	5	4
Des formations des travailleurs sur le thème de l'égalité	1	2	0	0
Des formations destinées à encourager les femmes à la prise de responsabilités	4	0	1	0
Favoriser les activités économiques des femmes	3	0	2	0
Des mesures encourageant le partage des responsabilités familiales	3	3	3	5
Renforcer les droits sociaux des personnes qui ont un travail précaire	2	1	1	0
Autres	0	0	0	0

Les hommes envisagent plus l'efficacité d'une sensibilisation dès le plus jeune âge sur les phénomènes d'égalité. Les services de garde d'enfants et de personnes dépendantes sont plus importants pour les femmes que pour les hommes ainsi que les discriminations salariales. Des mesures encourageant le partage des responsabilités familiales rencontrent un franc succès chez les hommes tandis que les formations destinées à encourager les femmes à la prise de responsabilités ne les touchent qu'elles, ainsi que favoriser les activités économiques des femmes.

BONNES PRATIQUES EN MATIERE D'ELIMINATION DES STEREOTYPES DE GENRE

Introduction

Notre pays dispose d'un large dispositif législatif concernant la promotion de l'Égalité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. En effet, la Constitution belge proclame le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Qui plus est, d'autres législations et conventions collectives mettent l'accent sur ce même principe en ce qui concerne l'accès à un emploi, la promotion professionnelle de tous et toutes, aux conditions de travail identiques et à une rémunération égale. Le leitmotiv « A compétence égale, rémunération égale ». Indépendamment de cet arsenal législatif qui garanti l'égalité de droit, nous ne pouvons nous empêcher, de constater que l'égalité de fait est encore loin d'être acquise. Le premier regret à formuler n'est autre que l'absence de sanctions assorties aux textes de droit en cas de non respect des principes qui y sont établis. Certaines formes de discrimination indirectes persistent.

Textes fondateurs

En Belgique, depuis le 21 février 2002, l'égalité des femmes et des hommes est reconnue dans la Constitution. Ainsi qu'il est souligné dans l'article 10 « L'égalité des femmes et des hommes est garantie ». L'article 11 bis précise, par ailleurs, que les hommes et les femmes ont un égal exercice de leurs droits et libertés ainsi qu'un égal accès aux mandats électifs et publics.

Nous disposons également de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique. Cette loi déclare que le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnel, à l'accès à une profession indépendante ainsi qu'aux conditions de travail. Dans les questions sur l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, la loi entend assurer l'égalité. Elle veut empêcher les actes contraires à l'égalité mais aussi les pratiques et les conduites discriminatoires.

La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale ajoute quelques précisions à la loi du 4 août 1978 de réorientation économique. Ce texte donne une définition claire des notions d'égalité de traitement, de discrimination directe et indirecte. De surcroît, la loi prévoit aussi la répartition de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondés sur le sexe. À l'avenir, lorsqu'une personne est discriminée dans des domaines garantis par la loi, il lui faudra apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'une

discrimination pour qu'il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Quelques garanties supplémentaires

Le 14 juillet 1987 a vu l'adoption d'arrêtés royaux soutenant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé. Dès lors, des plans d'actions positives peuvent être établis soit au sein d'une branche d'activité, soit au sein de l'entreprise. Ensuite, l'arrêté royal du 12 août 1993 a contraint les entreprises dans le secteur privé à établir chaque année un rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Cette obligation prévaut également lorsqu'une entreprise désire être reconnue en restructuration ou en difficulté. Dans le même sens, l'arrêté royal du 27 février 1990 organise les actions positives dans le secteur public, c'est-à-dire qu'à présent, un fonctionnaire sera chargé dans tous les institutions publiques de ces actions positives. Un rapport analytique décrivant la situation des hommes et des femmes, au niveau quantitatif et qualitatif, ainsi qu'un plan reprenant les actions à entreprendre pour remédier aux déséquilibres identifiés doit être élaboré.

L'arrêté royal du 15 février 1993 a porté création du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il s'agit, avant tout, d'un instrument qui vise la réalisation de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et l'élimination des discriminations directes et indirectes.

Toujours dans l'optique de garantir une égalité de fait entre les hommes et les femmes, le 1^{er} juillet 1997, une réforme du régime des pensions des travailleurs salariés est entrée en vigueur visant l'égalisation de l'âge de la retraite entre les hommes et les femmes : l'âge de la pension des femmes fut reporté de 60 à 65 ans.

Qui plus est, la loi de base relative à l'égalité des chances du 7 mai 1999 consacre l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Le 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fut créé. Celui-ci a pour mission de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toutes les formes de discrimination et d'inégalité basées sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre.

Principes en matière de lutte contre les pièges à l'emploi

Depuis un certain nombre d'années, les autorités fédérales belges mènent une politique de réduction structurelle aux niveaux fiscal et parafiscal du coût indirect du travail. Plusieurs mesures ont été prises afin de limiter les risques de pièges à l'emploi. Les mesures adoptées ont émergées d'une stratégie d'encouragement à l'emploi des groupes les plus fragilisés, à savoir les personnes qui disposent des salaires les plus bas et les personnes plus âgées. Etant donné la persistance d'un

écart salarial entre les hommes et les femmes, cette politique favorise aussi les femmes. Dans cette optique des mesures ont été adoptées pour accroître l'employabilité des femmes. Ainsi, une prime de 743,7 € a été accordée aux parents célibataires chômeurs de longue durée majoritairement des femmes. La réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour les bas salaires et l'instauration du crédit d'impôt remboursable sur les bas salaires (l'instauration d'un crédit d'impôt consiste à verser aux salariés peu rémunérés un complément de revenu destiné à améliorer leur pouvoir d'achat) produisent des effets positifs sur le taux d'emploi des femmes.

Principes appliqués dans l'administration fédérale suite à l'adoption du plan d'action 2005-2007 « valoriser la diversité » présenté le 14 février 2005

Le plan d'action « valoriser la diversité » intègre l'adoption de 80 mesures qui poursuivent les objectifs suivants :

- la promotion de l'égalité des femmes et des hommes ;
- la participation à l'emploi public des personnes handicapées ;
- l'intégration des personnes d'origine étrangère dans l'administration publique.

En tant qu'employeur, l'administration fédérale veut garantir l'égalité des chances aux hommes et aux femmes. Au niveau du recrutement, il faut veiller aux chances de réussite égales pour les hommes et les femmes. Les tests de sélection doivent à cet égard être les plus neutres et les plus objectifs possibles. L'objectif est d'inciter les femmes à se porter candidates en plus grand nombre aux fonctions de dirigeantes. Dans ce sens, la campagne « une future femme au top » voulait encourager les femmes à postuler à des postes de management et d'encadrement au sein de l'Administration Fédérale. En effet, ces fonctions sont ouvertes tant aux candidats internes à l'Administration qu'aux candidats externes. Une récente étude a révélé que les femmes sont seulement 15.5% à se porter candidates pour les sélections de fonctions à mandat et représentent 11% des mandataires désignés. Le plan d'action 2005-2007 « Valoriser la Diversité » de l'administration fédérale prévoit un objectif chiffré : un tiers des futures fonctions à mandat sera occupé par des femmes. La campagne est une initiative de la cellule Diversité du service public fédéral Personnel & Organisation qui veut, à travers cela, inciter les femmes concernées à participer aux sélections.

Mesures favorisant l'intégration des femmes dans des métiers typiquement masculins.

De 1999 à 2001, le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail a mené un projet, cofinancé par le Fonds social européen, nommé Quo Vadis. Ce projet avait pour objectif de mettre à mal les idées stéréotypées sur les rôles des femmes et des hommes au travail et de faire mieux correspondre l'offre et la demande sur le marché du travail. Plus de 150 femmes, essentiellement chômeuses de longue durée et peu qualifiées, ont été formées et accompagnées pour leur permettre à terme d'exercer des fonctions dites masculines en vue d'intégrer le marché du travail. 82 % des femmes ont trouvé un emploi et 72% d'entre elles dans une fonction

typiquement masculine. Les entreprises et les secteurs ont, grâce à ce projet, trouvé une main-d'œuvre formée techniquement, les femmes engagées ont participé à l'augmentation du rendement et à l'amélioration qualitative du produit final, enfin l'augmentation du nombre de femmes sur les lieux de travail a favorisé l'amélioration de l'atmosphère de travail.

Quo Vadis a permis d'identifier certains facteurs de succès critiques, élaborés à partir des expériences pratiques. Le résultat final du projet consiste en un manuel qui servira d'instrument pratique et d'inspiration pour les partenaires sociaux, les organismes d'orientation, de formation et d'emploi et les professionnels de la gestion des ressources humaines qui désirent réaliser la formation et l'intégration des femmes dans des fonctions et des métiers masculins. Cependant, il a été constaté qu'en cas de restructurations, ce sont surtout les femmes qui doivent quitter l'entreprise. De plus, Quo Vadis se focalisait principalement sur les travailleuses individuelles et pas sur l'entourage avec pour conséquences que les femmes engagées quittaient quand même l'entreprise par manque de soutien, de suivi, etc. Cette critique, formulée par le réseau Flora et l'entreprise SOFFT a stimulé la naissance d'une nouvelle approche : le job coaching.

Mesures visant l'amélioration de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Le projet Eva – Evaluation et classification des fonctions : des outils pour l'égalité salariale - fut mené à l'initiative de l'Institut pour l'égalité des chances et grâce au soutien du SPF « Emploi, Travail et Concertation sociale » et du Fonds social européen. Ce projet s'adresse aux organisations d'employeurs et de travailleurs, aux formateurs, à toutes personnes impliquées dans la réalisation de systèmes de classification de fonctions. Il s'agit d'un outil visant à améliorer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes grâce aux classifications de fonction. Il s'agit d'un pas vers une égalité de rémunération pour un travail de valeur égale par le biais d'une actualisation d'un manuel et d'une farde de formation sur les classifications de fonctions et d'une étude ayant revu les classifications de fonction pour évaluer l'impact d'un tel système sur l'égalité de traitement entre les travailleurs et les travailleuses.

Conventions collectives de travail

Il existe une réglementation légale importante en matière d'égalité hommes-femmes sur le marché du travail mais, dans la pratique, celle-ci n'a pas encore permis de garantir l'élimination des discriminations. La négociation collective peut renforcer l'intégration de l'égalité hommes-femmes dans le marché du travail. En Belgique, certaines conventions s'attachent à mettre en place des programmes d'actions positives, à fixer des objectifs, à affecter des fonds à des actions spécifiques alors que d'autres se concentrent sur des questions particulières. Autant les conventions peuvent permettre un renforcement de l'égalité des chances au travail, force est de constater que ce potentiel n'a pas toujours porté ses fruits en terme de mise en œuvre et de suivi.

Exemple concret

Nous ne citerons que la Convention Collective de Travail numéro 25 du 15 octobre 1975 du Conseil National du Travail sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs et travailleuses. Elle a pour objectif de concrétiser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs et travailleuses. L'égalité de rémunération implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination des discriminations fondées sur le sexe. Grâce à cette convention, le principe « à travail égal, salaire égal » est en principe garanti. Cette convention de travail peut d'ores et déjà s'appuyer sur des sanctions pénales.

Mesures institutionnelles

Quelques exemples au niveau des syndicats

Depuis 2004, la FGTB, porte un projet de site Web <http://www.monsalaire.be/main/projet> permettant d'en savoir davantage sur les discriminations salariales. Ce site comprend une enquête on-line sur les salaires permettant de générer des informations à propos des indicateurs de salaires et de revenus. Mais également, un module de vérification des salaires permettant aux travailleurs de comparer leur salaire à celui des autres travailleurs et enfin la réalisation d'une étude scientifique en vue d'en savoir plus sur les discriminations salariales. Le site contient aussi un lien à propos des inégalités entre les hommes et les femmes et intégrera des instruments pour lutter contre les stéréotypes de genre et pour négocier l'égalité.

Une campagne «femmes» a été menée du 6 au 19 mai 2004 également par la FGTB. Le but poursuivi était d'avoir une meilleure représentation des femmes tant à l'échelon professionnel que dans la FGTB. Dans ce cadre, des résolutions furent votées lors du dernier congrès statutaire de mai et juin 2002 de la FGTB :

- D'une part, une résolution visant à assurer aux femmes une présence d'un tiers des mandats au Bureau fédéral ;
- Et d'autre part, une résolution stipulant que l'alternance hommes-femmes sur les listes des élections sociales de 2004 devrait être l'objectif.

Il a aussi été tenté d'intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans la politique générale et dans les actions de la FGTB. Les femmes furent encouragées à se porter candidates : organisation de rassemblements visant à soutenir les femmes candidates et organisation d'une grande concentration de 1000 femmes le 23 avril 2004. De nouvelles élections sociales sont prévues en 2008. A l'heure actuelle, il y a une évaluation sous l'angle statistique des résultats de cette campagne femmes. Les trois syndicats vont probablement clôturer un protocole d'engagement pour améliorer la situation pour les élections sociales suivantes.

Exemples au niveau associatif

Le projet INSERECO, par exemple, se donne pour mission de favoriser l'insertion de nouveaux travailleurs, dont les femmes, dans le secteur de la construction et ce, en améliorant l'image de marque de cette branche d'activité. Ce projet est mené en

partenariat avec notamment la Confédération Construction Wallonne, l'Institut Wallon de formation en alternance et des indépendants et des PME, le Centre interdisciplinaire de formation de formateurs de l'Université de Liège, le Ministère Wallon de l'Équipement et des Transports, la Région Wallonne.

Voici un autre projet qui va dans le sens d'une éducation non sexiste. Ce projet a été initié en Belgique par l'association Solidarité Femmes et Refuge pour Femmes Battues et grâce au soutien du programme européen Daphné. Il s'agit d'un pas vers un enseignement non sexiste et vers une éducation luttant contre les stéréotypes liés au genre. Ce projet pilote a visé à intégrer les problèmes de l'inégalité des hommes et des femmes dans la formation de base des professeurs. Ce projet fut mené de janvier 2003 à juin 2005.

CONCLUSION

La Belgique dispose d'une importante législation antidiscriminatoire de même qu'une législation qui promeut l'égalité d'accès au marché du travail. Si les cas de discrimination directe sont rares, la discrimination indirecte persiste et ce malgré la législation existante. Nous avons dépassé l'époque où les femmes constituaient un problème pour les entreprises. Le taux d'emploi des femmes a augmenté de manière exceptionnelle au cours des dernières années. Ce bon en avant n'aurait pas été possible sans l'apparition du travail à temps partiel. Ce sont surtout des femmes, mères de famille qui, ayant eu l'opportunité de combiner un travail rémunéré avec des responsabilités au sein de la famille par le biais du travail à temps partiel, ont porté l'augmentation de cette participation. Ceci ne veut pas pour autant signifier que l'égalité est une réalité sur le marché du travail.

Alors que les hommes se concentrent souvent essentiellement sur leur travail, les femmes combinent leur travail avec l'entretien du ménage et des enfants. Il est fréquent qu'elles assument cette double responsabilité. Les femmes l'emportent sur plusieurs fronts : repassage, nettoyage, lessive, courses, enfants, ces activités sont principalement réservées aux femmes. Entre 60 et 66% du travail domestique est assuré par les femmes. Les hommes jouent avec les enfants, bricolent dans la maison et s'occupent du jardin. La politique belge ne parvient pas à réduire le nombre d'heure de travail des hommes. Le travail à temps partiel et les crédits temps sont presque exclusivement des affaires de femmes. L'extension du congé de paternité, qui octroie aux jeunes pères le droit à 10 jours de congé, est l'une des actions par laquelle l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes veut attirer l'attention sur le rôle des hommes, lesquels sont souvent oubliés dans les débats sur l'égalité des droits des femmes et des hommes.

Quantitativement, on peut donc déjà parler d'une évolution vers la cohabitation de deux salariés alors que la manière selon laquelle le travail est organisé est toujours inspiré de la répartition traditionnelle des rôles d'après laquelle l'homme est considéré comme le soutien de famille. Ceci se remarque notamment par le fait que les hommes et les femmes ne se retrouvent pas dans les mêmes secteurs d'activité (ségrégation horizontale) ni dans les mêmes niveaux de fonctions (ségrégation verticale). Les femmes occupant des fonctions supérieures restent rares. En outre, les hommes sont surtout employés dans les secteurs de production alors que les femmes se retrouvent plus dans les secteurs des soins. Ces derniers sont aussi souvent des secteurs qui « paient » moins bien.

Mais ce n'est pas la seule raison pour laquelle on parle encore toujours d'écart salarial. Avant 1995, environ 48% de l'écart salarial pouvait s'expliquer par la différence de position des femmes sur le marché du travail. Il semblerait que le secteur occupe une part importante (31.5% de l'écart salarial s'explique par le fait que plus de femmes que d'hommes sont occupées dans des secteurs où les salaires sont plus bas), suivi de l'ancienneté (16.7%) et de la fonction (15.7%). Pourtant, près de 50% de l'écart salarial restent inexpliqués. La Belgique a consacré beaucoup d'attention à la problématique de la révision des classifications de fonctions dans les secteurs et dans les entreprises. De nombreuses classifications de fonctions ont

vieillis, dans lesquels les critères masculins sont pondérés de manières plus importantes. La classification de fonctions ne constitue qu'une partie de la formation complexe des salaires. La discrimination peut surgir à d'autres moments, comme par exemple lors de négociations salariales ou lors de l'obtention d'avantages pour lesquels les hommes demandent souvent des avantages financiers et les femmes négocient des avantages non-financiers (par exemple des heures de travail flexibles).

Malgré le fait d'un long travail déjà accompli, les femmes sont toujours confrontées à plus de difficultés que les hommes sur le marché du travail. Ceci désavantage les femmes et les employeurs dans la mesure où ceux-ci ont intérêt à trouver les meilleurs candidats. Les études montrent que dans les entreprises où les femmes accèdent à des fonctions de top-management, elles obtiennent de meilleurs résultats que les entreprises qui restent des bastions masculins. L'égalité sur le marché du travail ne constitue plus uniquement une valeur éthique importante mais aussi un facteur de gain que les organisations ne devraient pas sous-estimer. Ceci étant, il n'est pas simple pour une organisation de veiller à une bonne concordance entre les vies professionnelles et privées ou à faire prendre conscience de la dimension de genre à son personnel et au management.

C'est la raison pour laquelle, depuis les années 1990, une politique a été menée afin que l'accès des femmes sur le marché du travail soit amélioré, et ce par le biais de moyens tels que les plans d'actions positives. Plus tard, ceux-ci ont été intégrés dans un cadre plus large et nous parlons actuellement de mainstreaming de genre. Ceci signifie que, l'égalité des femmes et des hommes doit stimuler, par son intégration organisée dans les politiques, la prise en compte des priorités, des situations spécifiques et des besoins des femmes et des hommes.