

centre d'expertise et de ressources pour l'enfance



## LA DISCRIMINATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Quentin Daspremont

*Avec le soutien du Service de l'Éducation permanente  
du Ministère de la Communauté française*

décembre 2009

## Présentation

Le Centre d'expertise et de ressources pour l'enfance vous présente l'étude réalisée par Quentin Daspremont, « *La discrimination professionnelle des femmes* », au titre de ses activités reconnues en éducation permanente.

Bien que cette étude déborde largement de l'objet social du CERE, l'enfance, elle a le mérite de remettre au goût du jour la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, et nous ne sommes pas pour rien dans cette évolution, la question de l'accueil de l'enfant est de plus en plus souvent abordée sous l'angle de l'égalité entre les enfants ; notamment à partir de la revendication du droit à l'accueil indépendamment du statut socioprofessionnel des parents. Sans renier cette approche, nous pensons qu'il faut reprendre la problématique de la contribution des milieux d'accueil à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi. Une note récente réalisée au niveau de l'Union européenne<sup>1</sup> montre l'incidence négative sur l'emploi des femmes de milieux d'accueil et d'éducation insuffisants en quantité et en heures d'accès. Même faible, cette incidence négative doit être prise en compte.

Nous ne plaidons pas pour autant pour que les milieux d'accueil et les écoles maternelles s'adaptent purement et simplement à la flexibilité du temps de travail. Un travail syndical peut et doit être mené en concertation avec le monde associatif pour inventer la voie qui concilie les droits des travailleurs (des travailleuses !) et le bien-être de leurs enfants.

Plus généralement, Quentin Daspremont élargit notre horizon et contribue à renouveler nos pensées sur l'égalité et nous invite à oublier nos stéréotypes. Un véritable travail de culture et de démocratie.

Bonne lecture !

Alain Dubois et Catherine Gillet

---

<sup>1</sup> MEMO/08/592

## Introduction

On peut remonter jusqu'au siècle des lumières pour commencer à parler de la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes. Bien sûr, la Belgique n'existait pas encore. Les deux pays qui étaient porteurs de ces nouvelles idées étaient l'Angleterre avec Mary Wollstonecraft, et la France avec Olympe de Gouges. Cette dernière a combattu pour que les femmes et les hommes soient égaux devant la loi. Pris au pied de la lettre, on lui accorda le droit d'être guillotinée... La naissance de la Belgique n'a apporté aucune amélioration à la situation car c'était le code Napoléon qui faisait référence de loi. Dans celui-ci, la femme a le même statut qu'un mineur et qu'un irresponsable. Ce qui donnait à leur époux, le droit d'être leur tuteur.

Les combats ont continué tout au long du 19<sup>ème</sup> siècle, mais il a fallu faire face à de nombreux obstacles. En effet, le monde politique avait son point de vue sur la question de l'émancipation de la femme. Pour illustrer ce propos, je citerais César de Paepe du Parti ouvrier belge : « l'émancipation de la femme vise à l'extraire de l'industrie pour en faire une femme au foyer, de la prostitution pour en faire une épouse ou une mère, de l'ignorance et des superstitions pour en faire une éducatrice. Toute autre émancipation de la femme est inconciliable avec la dignité de l'ouvrier. »<sup>2</sup> On notera cependant que certaines conditions de travail ont été améliorées car cela allait de pair avec le combat contre le travail des enfants.

Ce n'est qu'après la Première Guerre mondiale qu'un début d'amélioration est perceptible grâce au suffrage universel. Certaines femmes (ex : veuve de militaire) ont reçu le droit de vote mais uniquement pour certaines élections. De plus, les femmes peuvent désormais être élues dans certains organes politiques (ex : devenir bourgmestre). C'est à cette période qu'on considère que la première vague féministe se termine.

La deuxième vague apparaît après que le droit de vote est enfin accordé à toutes les femmes en 1948. Dans de nombreux domaines, les femmes ont revendiqué d'abord d'avoir les mêmes droits que les hommes (ex : domaine du travail) mais aussi des droits qui leur sont propres comme le droit à l'IVG. C'est dans les années 60-70 qu'on estime que le mouvement féministe atteint son apogée. Les enjeux se sont multipliés ainsi que les organisations défendant ces enjeux. Dans les années 80 et 90, le système se met en place. Des accords nationaux et internationaux sont signés et mis en œuvre. Les citoyens sont de plus en plus sensibilisés par la cause féminine. L'amélioration des techniques de communication a considérablement contribué à toucher un large public. Il n'y a pas aujourd'hui un thème lié à l'égalité des femmes qui ne se retrouve pas sur internet et qui ne soit pas débattu.

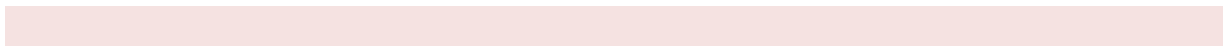
Cependant, si aujourd'hui, on peut dire que les hommes et les femmes sont réellement égaux en droit, cela n'est pas vrai dans les faits. En effet, il existe encore des différences entre hommes et femmes. Généralement, on soutient que ces différences sont « naturelles » car elles reposeraient sur le physique et/ou le psychologique. Or, ce qui nous semble naturel, n'est en fait que le résultat d'un construit culturel, qui s'est basé sur ce qui est réellement naturel (ex : fonction du corps).

---

<sup>2</sup> Michielsens M., Egalité et inégalités en Belgique 1830-2005, Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, Bruxelles, 2005, 191p.

Ceci nous amène à parler du sujet de cette étude, à savoir la discrimination professionnelle des femmes. Celles-ci sont maintenant presque aussi nombreuses que les hommes à occuper un emploi. Malgré cette amélioration, les femmes sont cantonnées dans certains secteurs. On appelle cela de la discrimination horizontale. Par ailleurs, le taux de femmes occupant des postes importants est encore très faible. C'est de la discrimination verticale.

Nous allons commencer ce travail en faisant un état des lieux de la discrimination professionnelle des femmes en Belgique. Nous verrons la place qu'occupe le travail social par rapport à cette thématique. Nous tenterons par la suite d'expliquer les causes de cette discrimination. Enfin, nous proposerons des solutions pour, à défaut de la supprimer, la réduire le plus possible.



## *La discrimination professionnelle des femmes :*

- Les femmes sont majoritaires dans certains secteurs et minoritaires dans d'autres.

Malgré un plus grand taux d'activité chez les femmes, elles restent concentrées dans des secteurs économiques. Ce phénomène est observable dans toute l'Europe, y compris dans les pays scandinaves, réputés pour leurs avancées en matière d'égalité hommes-femmes. Cependant, à part le cas de l'Espagne, les pays qui ont un taux d'emploi des femmes faible, ne présentent que peu de discrimination.

Les femmes sont parvenues à accéder à des professions dites « masculines ». Malheureusement, cette évolution est masquée par le nombre croissant de femmes occupant un emploi dit « féminin ». Les femmes sont ainsi « enfermées » dans des secteurs comme la santé, le travail social, l'éducation et la vente. Les hommes quant à eux, sont présents majoritairement dans le secteur industriel, de la construction et des transports.

- Les nouveaux emplois renforcent la discrimination

« Les femmes occupent plus de 63% des nouveaux emplois créés au cours de ces quatre dernières années. Bien qu'un grand nombre de ces nouveaux emplois aient vu le jour dans des secteurs d'avenir, comme le secteur des services, en pleine expansion, il s'agit de secteurs déjà majoritairement féminins. Sur dix femmes accédant à l'emploi, quatre travaillent dans le secteur de la vente et des services. Plus de 80% des nouveaux emplois non manuels et faiblement qualifiés sont occupés par des femmes. »<sup>3</sup>

- La barrière hiérarchique subsiste

Les femmes occupant un poste à responsabilité restent des cas exceptionnels. On retrouve cependant plus de femmes dans les postes de cadre moyens. On observe qu'à ce niveau, les femmes sont principalement dans les départements des ressources humaines, de l'administration et des finances et très peu présentes aux postes de directeur général, de directeur technique et de cadre hiérarchique. « L'impact des récentes restructurations – allègement des structures et des hiérarchies – s'est avéré négatif pour l'emploi féminin, puisqu'elles ont entraîné la disparition de nombreux postes de cadres moyens, notamment ceux en rapport avec les fonctions spécialisées assurées par les femmes. »<sup>4</sup> On notera aussi qu'un nombre croissant de femmes accède par ailleurs aux professions libérales.

Enfin, on observe des différences entre le secteur public et le secteur privé. Le secteur public est en effet plus propice à la progression de carrière des femmes que le secteur privé.

---

<sup>3</sup> Comblent le fossé hommes – femmes : Réduire la discrimination sur le marché de l'emploi, Commission Européenne, s.l.n.d. , 57p.

<sup>4</sup> idem

- L'écart salarial subsiste

Autre constat, c'est que les professions majoritairement féminines sont moins bien rémunérées que les professions masculines. « Le salaire horaire moyen d'une femme se monte à 76% seulement du salaire horaire d'un homme. Cet écart salarial est encore plus important si l'on tient compte des heures supplémentaires et des primes, ainsi que chez les cadres, en raison notamment du fait que les femmes sont davantage représentées aux postes de cadres moyens qu'aux échelons hiérarchiques supérieurs. Lorsqu'elles accèdent à des secteurs traditionnellement masculins, elles occupent souvent des emplois moins qualifiés et moins rémunérés. Le pourcentage plus élevé de femmes travaillant dans le secteur public, de plus en plus à des niveaux supérieurs, se traduit souvent par une diminution de leur salaire relatif. »<sup>5</sup>

- L'emploi à temps partiel

Concernant l'emploi à temps partiel, on remarque que ce sont principalement des femmes qui occupent ce type d'emploi. Le temps partiel est une mesure qui permet aux femmes de s'occuper de leurs enfants et de garder un pied dans le monde du travail. Prendre un temps partiel constitue un handicap si l'on veut faire carrière. De plus, les conditions de travail et de rémunération ne sont pas proportionnelles à un travail à temps plein, ce qui contribue à la paupérisation de la part de la population qui occupent un travail à temps partiel.

- Un meilleur niveau d'éducation pour les jeunes femmes

Dans les études universitaires, on retrouve plus de femmes que d'hommes. Cependant, comme dans le monde du travail, les filières présentent de fortes disparités en fonction du sexe. « Alors que les jeunes femmes optent pour les sciences humaines, les langues et la biologie, les étudiants de sexe masculin choisissent les sciences naturelles, les mathématiques, l'informatique et les études d'ingénieur. »<sup>6</sup>

- Les femmes sont plus exposées au chômage

Malgré la croissance du taux d'emploi chez les femmes, ce sont elles qui sont le plus touchées par le chômage. Avoir des enfants influence le taux de chômage. En fonction de cela, quand le taux d'emploi des femmes diminuent, celui des hommes augmentent.

---

<sup>5</sup> idem

<sup>6</sup> idem

## *Quelques définitions*

### *Genre :*

« On ne naît pas femme, on le devient »

Simone de Beauvoir

« Le genre désigne la construction sociale et culturelle de la différence des sexes. Le concept de genre permet d'instaurer une distinction entre le sexe génétique et la construction sociale et culturelle qui s'y rapporte. Les différences entre les hommes et les femmes sont le produit de la société, de la culture dominante et de nombreux stéréotypes. »<sup>7</sup>

Analyser notre société sous cet angle fait apparaître beaucoup d'inégalités dont beaucoup n'ont pas conscience et notamment dans le domaine du travail où nous pensons que les hommes et les femmes « choisissent » leur carrière. Sur papier, ceci est vrai. On n'oblige pas les gens à choisir une filière plutôt qu'une autre. Mais si on cherche un peu plus loin, on remarque que ces choix sont fortement conditionnés et ce dès la petite enfance. Dès la naissance, nous attribuons la couleur rose aux filles et le bleu aux garçons. Nous le retrouvons aussi avec les magasins de jouet, particulièrement à l'approche de Saint Nicolas. Lorsque nous recevons les publicités de ces magasins, elles sont généralement composée en plusieurs parties dont une pour les filles (tout en rose, poupées Barbie, etc....) et une pour les garçons (ex : G.I. Joe). Dans les menus pour enfants des restaurants fast-food tels que Quick et Mac Donalds, les jouets sont distribués en fonction du sexe de l'enfant.

### *Plafond de verre, parois de verre et plancher gluant :*

#### *Plafond de verre :*

On appelle plafond de verre, les « barrières invisibles » qui empêchent les femmes de progresser professionnellement. Ce phénomène est complexe à observer car il s'intègre principalement dans l'implicite.

Le terme est apparu en 1986 dans un article de Wall Street Journal du 24 mars. Il y est défini comme « la terminologie imagée pour désigner le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations. »

---

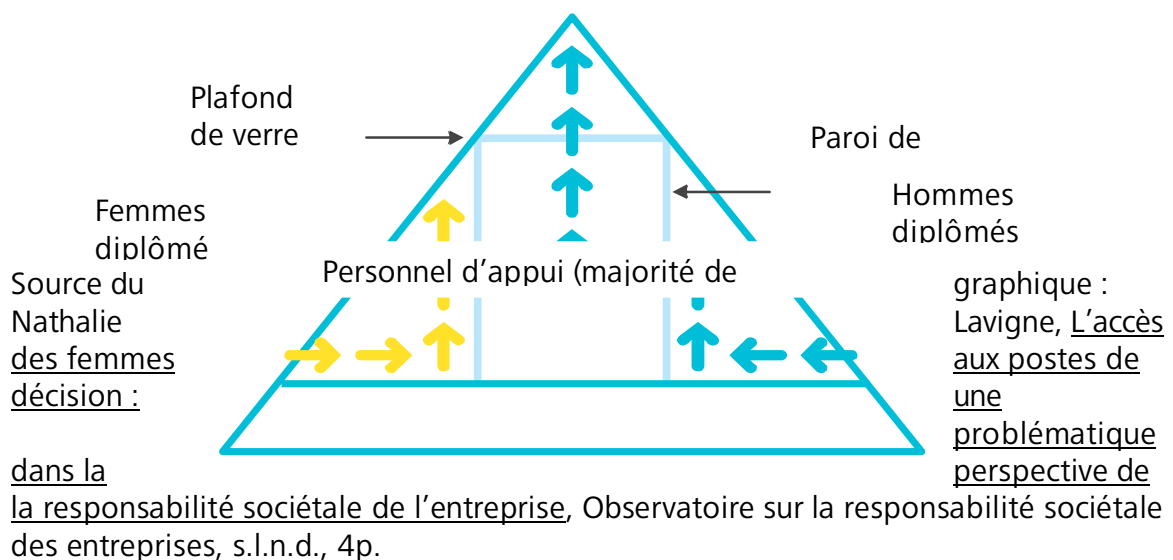
<sup>7</sup> Coenen M.-T. (sous la dir. de), Genre et travail social, Université des Femmes, Gembloux, 2008, 273p.

### Parois de verre :

En complément du plafond de verre, se rattache le phénomène de parois de verre. Il s'agit du fait que les femmes sont souvent dans les mêmes filières et que ces dernières sont généralement peu valorisées. On observe qu'il est difficile pour les femmes de se déplacer dans des postes considérés comme stratégiques au sein d'une entreprise.

### Plancher gluant :

Le concept de plancher gluant fait référence aux facteurs, rencontrés par les femmes, qui les obligent à rester à un niveau inférieur. S'occuper des enfants est un des facteurs les plus connus.



### Gender mainstreaming :

Le concept de gender mainstreaming fait son apparition en 1985, lors de la troisième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes de Nairobi. L'objectif de cette conférence était de promouvoir le rôle des femmes et d'intégrer «les valeurs féminines» dans les travaux sur le développement. Après plusieurs années de travail sur la création d'une stratégie de développement d'une telle approche, la plate-forme adoptée lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes de Pékin (1995) fut plus explicite : «Les gouvernements et les autres acteurs doivent favoriser une politique active et visible en vue d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans toutes les politiques et dans tous les programmes en analysant, notamment, le cas échéant, les conséquences qui en résultent avant toute prise de décisions.» Ceci veut dire que les décisions politiques doivent être réfléchies sous l'angle du genre pour éviter de créer implicitement de la discrimination entre hommes et femmes.

La Belgique a récemment adopté cette façon de penser sa politique dans sa législation avec la création de la « loi gender mainstreaming » le 12 janvier 2007. Cette loi prévoit notamment le fait que chaque ministre est dorénavant obligé d'intégrer la dimension du



genre dans sa politique, de réfléchir à des indicateurs de genre, à produire des statistiques ventilées par sexe et à faire une évaluation selon le genre des projets d'actes législatifs.

### Quelques chiffres

#### Genre et emploi

Nous allons aborder dans cette partie la représentation des femmes dans différents secteurs. Tout d'abord, la répartition des salariés en Belgique selon le statut et le genre. Salariés résidents selon le statut et le genre - 30 juin 2006<sup>8</sup> :

Région	Ouvrier			Employé			Fonctionnaire		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Région de Bruxelles-Capitale	54.869	24.335	79.204	67.143	79.388	146.531	11.232	12.258	23.490
Région flamande	551.964	236.122	788.086	422.920	540.029	962.949	138.470	124.946	263.416
Région wallonne	238.930	85.034	323.964	182.355	241.069	423.424	94.353	75.672	170.025
Inconnu (*)	31.213	6.839	38.052	10.436	7.026	17.462	1.319	628	1.947
<b>Belgique</b>	<b>876.976</b>	<b>352.330</b>	<b>1.229.306</b>	<b>682.854</b>	<b>867.512</b>	<b>1.550.366</b>	<b>245.374</b>	<b>213.504</b>	<b>458.878</b>

(\*) La rubrique " inconnu" concerne entre autres les travailleurs n'ayant pas de résidence principale en Belgique (par exemple les frontaliers et les travailleurs pour lesquels il n'existe pas d'information).

Le premier constat que nous pouvons faire c'est que le monde ouvrier est fort masculinisé. A l'inverse, on retrouve plus de femmes employés que d'hommes. Pour les fonctionnaires, les hommes sont un peu plus présents.

En additionnant les chiffres nous remarquons qu'il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes qui ont un emploi. Ce qui nous amène à dire que les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes. En effet, en Belgique, elles sont plus de 7,6% à ne pas avoir d'emploi pour environ 6,5% d'hommes en 2008.<sup>9</sup> Pareil pour le temps partiel avec, pour la même année, 43% de femmes contre 8,2% d'hommes.<sup>10</sup> Nous reviendrons plus tard sur les raisons d'un si grand écart pour le temps partiel.

Attardons nous maintenant un peu plus en détail sur les professions.

Voici les statistiques nationales concernant les métiers principalement féminins et les métiers principalement masculins.

<sup>8</sup> ETAT DES LIEUX SOCIO-ECONOMIQUE DE LA REGION WALLONNE, Le Forem, s.l., 2007, 62p

<sup>9</sup> [http://statbel.fgov.be/figures/d31\\_fr.asp#2bis](http://statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp#2bis)

<sup>10</sup> idem

## Métiers principalement féminins en 2008<sup>11</sup> :

Proportion de femmes (en pourcentage du total) pour certaines professions

- *Maîtresse d'école maternelle* 97,2%
- *Garde enfant et aide-ménagère* 96,8%
- *Femme de ménage* 96,4%
- *Diététicienne* 95,1%
- *Secrétaire* 93,2%
- *Secrétaire de direction* 94,6%
- *Nettoyeuse* 90,8%
- *Infirmière* 87,3%
- *Aide-soignante et aide infirmière* 86,7%
- *Réceptionniste* 86,7%
- *Assistante pharmacienne* 86,1%
- *Coiffeuse et esthéticienne* 81,6%
- *Institutrice* 81,3%
- *Caissière, guichetière* 79,4%
- ***Assistante sociale* 75,8%**
- *Vendeuse et employée de magasin* 73,8%
- *Employée en comptabilité* 72,4%
- *Pharmacienne* 72,3%
- *Hôtesse de l'air et stewardess* 72,2%
- *Bibliothécaire, documentaliste* 69,5%

Nous pouvons en tirer comme conclusion que les secteurs où nous trouvons le plus de femmes sont les secteurs liés au social, au médical, à l'enfance ou bien encore à la vente.

Pour les métiers principalement masculin (en 2008)<sup>12</sup> :

Proportion d'hommes (en pourcentage du total) pour certaines professions

- *Conducteur de machine de terrassement et de construction* >99%
- *Bûcheron et travailleur forestier* >99%
- *Ouvrier du bâtiment* >99%
- *Mécanicien de véhicule* 98,8%
- *Pompier* 98,5%
- *Charpentier, menuisier et parqueteur* 98,4%
- *Plombier* 98,4%
- *Balayeur et éboueur* 98,2%
- *Électromécanicien* 98,0%
- *Électricien* 97,9%
- *Ébéniste* 97,3%
- *Docker, chargeur et déchargeur de port* 97,2%
- *Soudeur et découpeur* 97,0%
- *Peintre, tapissier et décorateur* 93,8%
- *Boucher* 91,7%
- *Ingénieur* 88,9%
- *Contremaître et chef d'équipe* 87,6%
- *Informaticien et analyste-programmeur* 85,1%
- *Policier (et gendarme)* 82,8%
- *Chauffeur d'autobus* 82,2%

---

<sup>11</sup> idem

<sup>12</sup> idem

Les hommes sont largement majoritaires dans les domaines de travail plutôt physiques et aussi ceux tournant autour de l'électronique.

Ces 2 dernières statistiques nous prouvent qu'il y a bien de la discrimination horizontale dans le monde du travail et que cela touche les femmes autant que les hommes.

### Genre et enseignement

Depuis maintenant près de 40 ans, on peut dire que les femmes ont un libre accès à l'enseignement, et ce à tous les niveaux. Comme nous le montrent les chiffres suivants, de plus en plus de femmes ont poursuivi les études après le secondaire.

Répartition des femmes âgées 30-34 ans (gauche) et 50-54 ans (droite) par leur niveau d'éducation atteint 2005<sup>13</sup> :

	basic	secondaire	supérieur
<b>EU (union européenne) 25</b>	+21%/+39%	+49%/+42%	+30%/+19%
<b>BE</b>	+20%/+42%	+38%/+36%	+42%/+22%

Pour l'année académique 2003-2004, on retrouve plus de filles (61%) que de garçons dans l'enseignement de type court. Pour le type long, c'est l'inverse avec 55% de garçons. Or, une majorité de filles réussissent mieux que les garçons dans l'enseignement général. 2/3 des filles n'ont pas de retard scolaire. Par contre plus de 50% des garçons en ont. Pareil dans l'enseignement de type court et de type long. Le taux de réussite des femmes est de 46,2% contre 30,8% pour les hommes.

En secondaire, on observe déjà de la discrimination horizontale dans le choix des options. 30% de filles font des maths fortes. Dans l'enseignement technique et professionnel, il n'y a même pas 1% de filles en industrie et construction.

Ce phénomène est aussi présent à l'université. Les filières de sciences humaines, sociales et le secteur de la santé est composé de presque 60% de filles. Les garçons sont présents à plus de 70% dans les sections scientifiques et technologiques. En informatique, on ne retrouve pas plus de 10% de filles. Ce chiffre n'évolue quasiment pas depuis plus de 10 ans malgré la place qu'occupe actuellement cette science dans notre société et qu'il y a quasiment autant de femmes que d'hommes qui utilisent un ordinateur et internet. Dans les filières business et administration par contre, nous trouvons autant de filles que de garçons.

Pour clôturer ce chapitre, je voudrais attirer l'attention sur la répartition des enseignantes. Le tableau suivant nous montre que ce sont majoritairement des femmes qui s'occupent de l'éducation des jeunes. Dans le supérieur, ce sont principalement des hommes. De plus, si l'on regarde de plus près, on observe une inégalité plus flagrante selon les domaines enseignés.

Proportion des femmes enseignantes (tous les niveaux) 2004<sup>14</sup> :

	Primaire/secondaire	Tertiaire
<b>EU</b>	+69%	+38%
<b>BE</b>	+65%	+40%

<sup>13</sup> The life of women and men in Europe, Commission Européenne, Belgique, 2008, 252p

<sup>14</sup> idem

Après nous être penché sur la discrimination horizontale, analysons la verticale. Certains pensent que les femmes ont pris le pouvoir dans la société, voyons s'ils disent vrai.

Commençons par la représentation en politique :

Précisons tout d'abord qu'il y eu des améliorations concernant le code électoral. Un grand bon en avant a été la loi du 24 mai 1994 « visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections », les partis politiques ne peuvent plus présenter de listes qui comporteraient plus de 2/3 de candidats du même sexe. Depuis juin-juillet 2002, grâce aux « lois sur la parité », les quotas sont de 50% de chaque sexe sur les listes électorales et les 2 premiers candidats sur la liste doivent être de sexe différent (notons toutefois que dans la majorité des cas, c'est souvent l'homme en 1) et la femme en 2). Ceci a clairement contribué au fait qu'il y a maintenant plus de femmes en politique. Nous allons voir si cela a été suffisant.

Présence des femmes dans les parlements régionaux et communautaires en 1999 (gauche) et 2004 (droite) :<sup>15</sup>

Parlement Flamand	21,8%/31,5%
Parlement Wallon	10,7%/21,5%
Parlement de la Communauté Française	17%/26,8%
Parlement de la Communauté germanophone	32%/28%
Parlement de la Région Bruxelles-Capitale	36%/40,4%

Présence des femmes à la Chambre et au Sénat en 1999 (gauche) et 2003 (droite) :<sup>16</sup>

Chambre	23,3%/34,6%
Sénat	28,2%/29,6%

Nombre de ministres fédéraux masculins et féminins en 2009<sup>17</sup> :

Hommes	10 sur 15
Femmes	5 sur 15

Echevines en Flandre et en Wallonie en 1999 (gauche) et 2004 (droite) :<sup>18</sup>

Echevines flamandes	15%/20%
Echevines wallonnes	10%/18%
Echevines bruxelloises	23%/31%

Comme nous le remarquons, il y a eu une très claire avancée dans certains parlements et à la Chambre. Le Sénat et la région de Bruxelles-Capitale enregistrent une évolution plus

<sup>15</sup> Bailly N et Reymenants G., La participation des hommes et des femmes à la politique belge, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Bruxelles, 2006, 128p.

<sup>16</sup> idem

<sup>17</sup> idem

<sup>18</sup> idem

faible. Seul celui de la Communauté Germanophone a reculé malgré le changement de la législation.

Pour les ministres, c'est le maximum atteint jusqu'à maintenant.

Concernant les échevines, nous pouvons faire le même constat que pour les parlements. Nous retrouvons ici une évolution significative dans la part des femmes en politique.

Les changements de législation ont clairement fait leur effet même si nous sommes encore loin de la parité complète. Mais j'y apporterai 2 bémols :

- *En 2005, sur 589 bourgmestres, seulement 48 sont des femmes soit 8,1%<sup>19</sup>*
- *Au parlement européen entre la législature de 1999-2004 et 2004-2009, il y a eu une nette diminution du nombre de femmes. De 32%, on est passé à 29, 2%.<sup>20</sup>*

## Justice

Nous allons maintenant aborder les statistiques concernant la représentation dans le monde judiciaire.

Pourcentage de juges féminins en 2005<sup>21</sup> :

<b>Cour de Cassation</b>	<b>10%</b>
<b>Cours du travail</b>	40%
<b>Cours d'appel</b>	42,1%
<b>Tribunal du commerce</b>	41,4%
<b>Tribunal de première instance</b>	48,6%
<b>Tribunal du travail</b>	57,8%
<b>Tribunal de police</b>	24,5%
<b>Justice de paix</b>	28,5%
<b>Total</b>	42,3%

Seul le Tribunal du travail est composé de plus de femmes juges que d'hommes juges. Tous les autres cours et tribunaux ont un taux faible voire très faible, particulièrement la Cour de Cassation, le Tribunal de police et la justice de paix. Il y a donc un gros travail à faire dans ce domaine concernant la parité hommes-femmes.

<sup>19</sup> idem

<sup>20</sup> idem

<sup>21</sup> idem

### Postes de décision :

Enfin, intéressons nous plus directement aux chiffres des postes à responsabilité, difficilement atteignables par les femmes à cause de l'effet du plafond de verre.

Nombre de femmes dans les organes de direction de la Banque nationale de Belgique en 2005<sup>22</sup> :

Gouverneur	0 sur 1
Vice-gouverneur	0 sur 1
Directeurs	2 sur 6
Régents	1 sur 10
Censeurs	1 sur 10

Nombre de femmes dans les CPAS en 2005<sup>23</sup> :

Président	27%
Bureau permanent	31%
Conseil du CPAS	43,4%

% d'h et f dans les postes de manager 2006 <sup>24</sup>	Hommes	Femmes
EU 27	+70%	+30%
BE	+75%	+25%

% de femmes membres des conseils de décision dans les grandes compagnies, 2007 <sup>25</sup>	Pourcentage
EU27	+11%
BE	+7%

Ces dernières statistiques nous montrent que l'égalité de fait n'est pas encore atteinte mais aussi que la Belgique est en dessous des moyennes européennes, ce qui signifie que nous avons encore beaucoup de travail en la matière. Encore trop de peu de femmes occupent des postes importants. Nous faisons donc bien face à de la discrimination verticale. A mon avis, ceci constitue un cercle vicieux car si ceux qui prennent des décisions sont majoritairement des hommes, celles-ci peuvent avoir un impact négatif sur les femmes qui voudraient accéder à ces postes (ex : choix des critères de recrutement). Si le gendermainstreaming est d'application en politique, il ne l'est malheureusement pas

<sup>22</sup> idem

<sup>23</sup> idem

<sup>24</sup> Women and men in decision-making 2007, Commission Européenne, Belgique, 2008, 60p.

<sup>25</sup> idem

dans les entreprises. Il est donc important de les sensibiliser à la question du genre pour sortir de cette spirale.

### **Genre et travail social**

Le travail social est particulièrement lié à la question du genre. C'est notamment à cause du clivage entre les hommes et les femmes qu'il a fait son apparition. Comme nous l'avons vu en première année, au cours d'introduction au travail social, il a été créé par les femmes bourgeoises qui ne travaillaient pas.

Encore aujourd'hui, on considère le travail social comme étant « naturellement » un secteur féminin car il est serait relié aux compétences féminines (la mère de famille). Peu valorisé donc peu rémunéré, il n'attire pas beaucoup d'hommes. Pour pallier à ce manque, des formes de discriminations positives apparaissent. On recrute plus facilement un homme mais cela se fait au détriment d'une femme. Autre observation c'est, qu'en plus du fait qu'il y a peu d'hommes, on remarque que la plupart font carrière. En outre, le travail social n'est pas épargné par les stéréotypes. En effet, on en retrouve parmi les usagers, et même chez des travailleurs sociaux<sup>26</sup>:

<b>Justice et contrôle social</b>	<b>Les hommes sont criminalisés, les femmes psychiatisées.</b>
<b>Aide à la jeunesse</b>	Protéger les filles, enfermer les garçons Dans les prestations éducatives, les filles réparent en prodiguant des soins ; les garçons participent à la vie sociale. Pour obtenir les moyens de la drogue, les filles se prostituent, les garçons délinquent. L'homme représente l'autorité donc il serait le plus compétent pour gérer les jeunes en difficulté.
<b>Sans-abri</b>	Les femmes à la rue, c'est insupportable parce qu'on suppose qu'elles ont des enfants. Les hommes à la rue, c'est toléré.
<b>Insertion socioprofessionnelle</b>	La conciliation vie privée / vie professionnelle n'est envisagée que pour les femmes.
<b>Soutien à la parentalité</b>	Les mères sont les seules visées (modèle familialiste)
<b>Action collective</b>	Les mouvements sociaux sont davantage proposés aux hommes qu'aux femmes supposées à la maison.
<b>Interculturalité</b>	Les hommes sont les interlocuteurs reconnus des communautés de migrants.

<sup>26</sup> Source du tableau ; Coenen M.-T. (sous la dir. de), *Genre et travail social*, Université des Femmes, Gembloux, 2008, 273p (Ce livre comportait beaucoup de commentaires de travailleurs sociaux récoltés par des étudiant-e-s dans le cadre d'un colloque qui s'est tenu en 2006. La plupart des exemples du tableau illustrent ces commentaires.)

	Le mari ne laisse pas sa femme seule devant un TS <sup>27</sup> sous prétexte qu'elle ne comprend pas le français
	Le respect des cultures est invoqué pour occulter les rapports de domination des hommes sur les femmes.
<b>Maisons de jeunes</b>	On attend de l'animateur qu'il soit plus cadrant, vu l'image défailante du père (les filles sont quasi absentes des MJ <sup>28</sup> ).
<b>Aide à domicile</b>	La clientèle exprime de fortes réticences devant un homme aide-familial.

Je vais présenter ici une façon d'aborder la question du genre pour les travailleurs sociaux. Cette façon requiert de la polyvalence, ce qui est, nous le savons, la force de l'assistant social.

On peut étudier le genre à partir de 6 niveaux d'observation :

- 1) *Individuel*
- 2) *Relationnel*
- 3) *Groupal*
- 4) *Organisationnel*
- 5) *Institutionnel*
- 6) *Historicité*

Cette grille<sup>29</sup> permet de mieux comprendre les enjeux des rapports sociaux liés au sexe. Avec l'aide de celle-ci, le travailleur social pourra évaluer quel(s) est ou sont le(s) niveau(x) où il faudrait agir pour éviter le renforcement de stéréotypes et préjugés.

J'ai volontairement recopié au mot près ces tableaux car je trouvais qu'ils expliquaient clairement les différents niveaux. Pour chaque palier, un ou plusieurs exemples illustrent le concept. J'ai laissé aussi ce qui est appelé « type d'explication » car ils font partie de la formation d'assistant social et je pense qu'il est notamment possible de parler de genre dans ces différents cours.

### **L'individuel :**

Le problème sera envisagé selon l'individu, son caractère, ses besoins, ses motivations, etc.

D'après certaines observations, ce niveau serait le plus utilisé pour expliquer la plupart des différences.

<sup>27</sup> Travailleur social

<sup>28</sup> Maisons de jeunes

<sup>29</sup> Source des tableaux : idem<sup>25</sup>. Cette grille a été créée par Jacques Ardoino en 1965. La grille en question ne reprend que les 5 premiers niveaux. Le 6<sup>ème</sup> a été rajouté et vient d'Alain Touraine. Elle est présentée par Claudine Drion, sociologue, experte en genre et formatrice au Monde selon les femmes.



Niveau individuel	Rapports de genre	Exemples dans le travail social
<p><b>Objet d'analyse :</b></p> <p><b>La personne dans son individualité</b></p> <p><b>Type d'explication :</b></p> <p><b>Psychologie</b></p>	<p>L'identité sexuelle est l'expérience personnelle que l'individu se fait de sa masculinité ou de sa féminité.</p> <p>Les assignations de genre sont des impératifs auxquels il semble impossible d'échapper : les hommes protègent, les femmes aident ; les hommes assument, les femmes comprennent... On voit comment l'argument de « nature » peut encore aujourd'hui jouer dans le for intérieur de chacun-e d'entre nous pour justifier ou légitimer des comportements individuels.</p> <p>Les femmes n'auraient pas le sens de l'orientation; les hommes seraient moins capables de faire plusieurs choses à la fois; les hommes seraient plus enclins à marquer leur territoire et à agresser qui empiète sur celui-ci; les femmes seraient plus tendres et affectueuses...</p>	<p>Traquer les propos stéréotypés : « C'est parce qu'elles ont des qualités féminines qu'elles occupent mieux certaines fonctions comme l'accueil et l'écoute. Les hommes, eux, sont souvent de bons gestionnaires ».</p> <p>Proposer des formations et de l'accompagnement pour permettre aux personnes de développer leurs capacités en sortant des modèles stéréotypés (assertivité).</p> <p>Mettre à la disposition des enfants une littérature enfantine ouverte à des rôles non stéréotypés (un papa qui s'occupe des enfants ; une petite fille qui veut devenir pilote etc.).</p>

D'après les résultats du projet Artémis<sup>30</sup>, nous pouvons déjà émettre certaines hypothèses, sur base d'interviews réalisées auprès d'hommes et de femmes, à certains niveaux.

<sup>30</sup> Rapport de recherche du projet Artémis, étude exploratoire sur l'égalité homme-femme en termes d'accès à des postes de décision dans le secteur culturel. Recherche réalisée par : la Fondation Marcel Hicter ASBL, le Centre culturel de Watermael-Boitsfort « La Vénerie », le Centre socialiste d'éducation permanente. En association avec l'Observatoire bruxellois des métiers et des qualifications Bruxelles Formation. Avec l'expertise de Flora ASBL (service Gender Consulting&Training) Avec le soutien du Programme européen EQUAL et de la Commission communautaire française (Cocof)

Pour l'individuel, on peut observer :

- le manque de confiance empêche certaines femmes de vouloir accéder à des postes supérieurs

- la conciliation entre vie privée - vie professionnelle fait stagner les femmes dans les petits et moyens postes. Je développerai plus tard la conciliation vie privée-vie professionnelle, mais à titre d'information, je soulignerai le fait que 9 femmes sur les 12 interviewées ont désigné la conciliation comme un frein dans leur carrière. Les 3 dernières ne le voient pas comme tel car elles sont épaulées par leur partenaire et/ou leur famille.

Une différence claire apparaît dans la planification de carrière entre les femmes et les hommes interviewés. Les hommes voient leur carrière professionnelle de manière structurée. Ils se fixent des objectifs et étudient les meilleurs moyens pour les atteindre. C'est clairement une vision à long terme.

Les femmes quant à elles, ont une vision de carrière plutôt à court terme. Elles calculent beaucoup moins et laissent plus de place à l'adaptation par rapport à un moment donné. Parmi les femmes interrogées, celles qui occupent une place importante, avouent que cet accomplissement n'était pas un objectif prioritaire. Si la majorité des femmes se sentent capables de remplir une fonction avec beaucoup de responsabilité, elles préfèrent rester à un poste inférieur car elles privilégient la créativité à la responsabilités.

Ce qui nous amène à parler du contenu du travail, car pour les femmes questionnées, plus on monte dans la hiérarchie moins le travail a de contenu. On se retrouvait plus à travailler la forme que le fond. Elles entendent par forme tout le côté administratif.

Paradoxalement, dans l'emploi total, on retrouve plus de femmes que d'hommes dans l'administratif. Ceci vient remettre en question la théorie du « choix » de la profession par les femmes. N'occupent-elles pas ce type d'emploi par défaut (de manière consciente ou inconsciente) car elles veulent travailler mais anticipent un peu leur possible vie de famille et pensent que la conciliation sera plus facilement négociable ?

La question reste posée, mais si la réponse s'avérait être positive, cela voudrait dire qu'il y a un énorme travail à faire auprès des jeunes et ce, relativement tôt pour qu'ils assimilent ce qu'est l'égalité, notamment au sein d'un couple.

### *Le relationnel :*

Ici, ce sont les interactions entre les individus qui sont analysées. Plus que des aptitudes personnelles, c'est la capacité d'intégration d'un point de vue autre qui est pris en compte.

Niveau relationnel	Rapports de genre	Exemples dans le travail social
<b>Objet d'analyse :</b>	L'environnement proche où se vivent les interactions relationnelles (famille, école, travail, clubs...)	Répartir les tâches équitablement entre une femme et un homme qui sont en charge d'une mission conjointe.
<b>Les interactions entre les personnes.</b>	contribue à façonner l'image de la masculinité et de la féminité.	Donner autant de place aux femmes dans la représentation
<b>Type d'explication :</b>	On pense bien sûr à la vie de couple... et notamment	

<b>Psychologie sociale</b>	au partage des tâches ménagères, à la manière de gérer l'argent...	extérieure.
----------------------------	--	-------------

Le projet Artémis a aussi démontré que les encouragements de la part de son entourage professionnel et personnel avaient un impact bénéfique sur les personnes désirant postuler à un poste à responsabilité.

Concernant les femmes, on remarque que ces encouragements se font plus pour des évolutions de même niveau, plutôt que monter dans la hiérarchie. On leur propose un changement de contenu, mais très rarement la possibilité d'accéder à un poste supérieur. Il se trouve aussi que ces encouragements sont conditionnés par la souplesse du travail et par le fait d'avoir un ou plusieurs enfants. L'entourage familial met plus l'accent alors sur la vie de famille que sur la possibilité de faire carrière.

Pour les hommes, ils sont moins influencés par le manque d'encouragement, car, encore aujourd'hui, on considère normal qu'un homme soit plus impliqué dans son travail que dans sa vie familiale. On l'encourage donc plus à travailler qu'à s'occuper de sa famille car l'on pense que cette tâche incombe à la femme.

**Le groupal :**

A ce niveau, on essaye de comprendre toute la dynamique d'un groupe. Quelle est la position que les membres adoptent ? Est-ce qu'un ou plusieurs leaders apparaissent ? Le groupe est vu comme une seule entité et pas comme un ensemble d'individus.

Niveau groupal	Rapports de genre	Exemples dans le travail social
<b>Objet d'analyse :</b> <b>Le groupe comme entité, les rôles et fonctions qui s'y développent.</b> <b>Type d'explication :</b> <b>Psychosociologie</b>	Analyser le groupe avec la variable genre permet d'observer comment se répartissent les rôles et les fonctions entre les femmes et les hommes du groupe. Des constantes peuvent apparaître, reflets de stratégies délibérées ou d'influences extérieures puissantes de la société. Conscient-es du risque, les collègues essaient-ils-elles, de commun accord, de ne pas reproduire les stéréotypes de la répartition des tâches ménagères par exemple ? Comment se répartit la parole, comment se prennent les décisions, le	Refuser des propos lénifiants « On est tous égaux dans notre service, on ne va pas se créer des problèmes avec la vaisselle ou la préparation du café. » Privilégier la présence d'hommes dans l'accompagnement de la petite enfance pour permettre aux enfants de découvrir des nouveaux modèles d'hommes chaleureux et attentifs.

leadership est-il réparti  
entre les sexes, etc ?

### *L'organisationnel :*

Analyser l'organisationnel, c'est, par exemple, s'intéresser à une entreprise. Quelle est sa structure ? Comment est-elle organisée ? Quelle est la hiérarchisation ? Etc.

Ce niveau permet justement d'analyser les phénomènes de parois et de plafond de verre.

Niveau organisationnel	Rapports de genre	Exemples dans le travail social
<b>Objet d'analyse :</b> <b>Les rapports de pouvoir, la coopération, les conflits qui se déroulent dans l'organisation.</b> <b>Type d'explication :</b> <b>Sociologie des organisations</b>	Dans chaque organisation, différents indicateurs révèlent si la dimension de genre est prise en compte ou non ; - la répartition hommes/femmes des fonctions dirigeantes - la répartition hommes/femmes dans les instances (AG, CA, etc.) - la prise en compte des impératifs liés à la garde des enfants (horaires flexibles, heures de réunions...) - l'organisation de la circulation de l'information par cercles de pairs ou dans des instances transparentes ...	Interroger le fait que les postes de direction et de gestion soient davantage dévolus aux hommes même dans un secteur fortement féminisé. Donner des possibilités aux bénéficiaires, femmes et hommes de prendre des responsabilités dans les projets.

A ce niveau, le projet Artemis a étudié plusieurs phénomènes :

- Les organisations sont fortement empruntées d'une culture masculine avec une représentation qu'un leader idéal a des « capacités masculines ». Si une femme veut monter l'échelle, elle doit posséder ces capacités.

- Les femmes peuvent très peu s'identifier à l'organisation car peu de femmes occupent un poste de manager. – Les femmes leaders ont une mauvaise réputation car, ayant adopté des caractéristiques plutôt masculines, elles ne correspondent plus à l'image que l'on a donné aux femmes, ce qui dérange beaucoup de monde.

- Comme cité en introduction du niveau, c'est à ce stade que l'on peut analyser les phénomènes de plafond de verre et parois de verre.

L'ensemble des personnes interrogées perçoivent que leur lieu de travail est fortement influencées par des valeurs dites masculines, à savoir « l'exigence du résultat et le sens de la hiérarchie ».

Par contre, quand on les interviewe sur ce que serait une organisation idéale, ce sont des valeurs dites féminines qui apparaissent :

- Esprit d'équipe

- Equilibre vie professionnelle-vie privée
- Loyauté envers les valeurs soutenues par l'institution
- Epanouissement professionnel
- Participation (niveau décisionnel)

C'est pourquoi plus de femmes sont actuellement touchées par ce que j'appellerai un « mal-être moral », c'est-à-dire que le fait de ne pas être en adéquation avec les valeurs de l'entreprise les met mal à l'aise et les stoppe dans l'envie de monter au sein de l'organisation.

La représentation du leader lors des interviews a montré qu'il restait fort emprunt de caractéristiques masculines ce qui vient renforcer les stéréotypes existants.

Tab. 1 : L'image du leader idéal<sup>31</sup> :

hommes	femmes
Charismatique 3	Efficace 9
Efficace 3	Entreprenant 6
Diplomate 3	Diplomate 6
Chaleureux 2	Courageux 5
Ambitieux 1	Coopératif 5

Tab. 2 : Les leaders réels<sup>32</sup> :

hommes	femmes
Entreprenant 3	Entreprenant 8
Indépendant 3	Ambitieux 7
Assidu 2	Efficace 7
Efficace 2	Coopératif 5
Diplomate 2	Curieux 5

Tab. 3 : S'ils étaient eux-mêmes un leader<sup>33</sup> :

hommes	femmes
Indépendant 3	Entreprenant 8
Ambitieux 2	Coopératif 7
Efficace 2	Efficace 7
Entreprenant 1	Curieux 6
Social 1	Spontané 5
Amusant 1	Compréhensif 5

On remarque que pour les personnes interrogées, leurs compétences seraient plutôt liées à celles qu'on leur donne par rapport à leur sexe. Cependant, pour la représentation du leader idéal, il aurait des compétences liées aux 2 sexes. Le leader serait, à la fois, efficace et diplomate.

A propos des femmes leaders, les répondants les représentent comme des femmes ayant des caractéristiques du leader masculin tout en y apportant de la féminité. Malgré le fait que ces femmes peuvent être considérées comme des modèles, les femmes

<sup>31</sup> idem

<sup>32</sup> idem

<sup>33</sup> idem

questionnées, ne souhaitent pas nécessairement leur ressembler professionnellement parlant.

Les responsables du projet Artémis ont remarqué que « dans les organisations, les promotions et/ou changements de fonctions sont instaurés le plus souvent par nécessité, en élargissant, en quelque sorte, les responsabilités des personnes, ceci n’entraînant pas automatiquement une augmentation de salaire.

En revanche, si le poste visé impose une augmentation barémique, le processus de promotion s’avère beaucoup plus formalisé. Le rôle d’un réseau est également à prendre en considération même dans des processus plus formalisés et plus clairs. Les promotions sont ainsi souvent un mélange de critères objectifs et subjectifs agrémentés parfois par l’influence de la politique. »<sup>34</sup> Ceci vient appuyer le fait que les femmes, lorsqu’elles veulent circuler horizontalement et/ou verticalement, doivent répondre à des critères stéréotypés qui les empêchent d’aller là où elles le souhaiteraient.

Enfin, les secteurs où les femmes ont le plus de chances d’accéder à un poste à responsabilité, s’avère être des secteurs qui sont généralement peu valorisés.

### **L’institutionnel :**

La problématique est étudiée sous l’angle de l’institution au sens large. C’est-à-dire, qu’on observe les rapports entre des organisations et la société, par exemple, mais aussi les valeurs qui y sont rattachées. On se trouve à un niveau qui nous permet de distinguer l’égalité de droit et l’égalité de fait.

Niveau institutionnel	Rapports de genre	Exemples dans le travail social
<b>Objet d'analyse :</b>  <b>Les normes et valeurs des institutions.</b>  <b>Type d'explication :</b>  <b>Macrosociologie</b>	Même si le cadre législatif et constitutionnel garantit aujourd'hui formellement l'égalité entre femmes et hommes en Belgique, des pratiques continuent à nier cette égalité (violences conjugales, excisions, expulsions de candidates à l'asile pour mariage forcé, différences de salaire, par exemple). Au plan international la CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) et la plateforme d'action de Pékin 95 sont des instruments mis au point à l'ONU auxquels les Etats	Se donner des objectifs mesurables pour améliorer l'accès des femmes à la sphère publique est un des axes d'un T.S. adoptant une approche genre. Exiger des pouvoirs publics un plan d'intégration sociale qui intègre l'approche genre. Soutenir des actions de plaintes contre des publicités ou campagnes sexistes. Traquer les alibis culturels qui voudraient légitimer la non application des lois garantissant l'égalité.

<sup>34</sup> idem

souscrivent. Mais ceux-ci ne mettent pas tous leurs engagements en vigueur.

Ce dernier niveau, analysé dans le projet Artémis, a montré que :

- Des secteurs sont clairement féminisés et ce sont des secteurs souvent peu valorisés. (ex : administratifs, travail social, ressources humaines et communication/information).
- Il existe un lien entre le « prestige et la grandeur de l'institution » et le fait qu'on y retrouve peu de femmes occupant des postes à responsabilité.
- Il y a encore des inégalités de traitements.
- Les femmes, en général, s'intéressent au contenu de leur travail, plus qu'à leur carrière.
- Les promotions sont partiales
- Difficulté de conciliation entre vie privée-vie professionnelle
- Les hommes, par leur réseau, s'aident énormément entre eux, ce qui constitue un blocage conséquent pour les femmes.
- A la fin des études, les garçons sont souvent contactés par les organisations avant de terminer leurs études.

Se constituer un réseau est clairement un moyen efficace pour monter dans la hiérarchie d'une organisation.

Les personnes interviewées ont confirmé cela car elles possèdent elles-mêmes un réseau qui a eu une influence sur leur carrière.

Mais le réseau d'hommes a cependant nettement plus d'impact et peu de femmes y adhèrent.

### L'historicité :

L'historicité est décrite comme la capacité d'une société à se réfléchir, à agir sur elle-même et à se transformer. C'est à ce niveau que l'on peut étudier l'impact qu'a eu l'industrialisation sur les rôles des hommes et des femmes dans la société.

Niveau historicité	Rapports de genre	Exemples dans le travail Social
<b>Objet d'analyse :</b> <b>La capacité de transformation de la société par elle-même.</b> <b>Type d'explication :</b> <b>Sociologie de l'action collective</b> <b>Sciences politiques</b>	Le féminisme, en tant que mouvement social, traversé de contradictions d'intérêt (classes sociales, origines, âges etc.), a permis à la société d'évoluer dans sa capacité à agir sur elle-même, vers une plus grande démocratisation. Il se montre ainsi un agent d'approfondissement de la démocratie, mettant sans cesse la question de l'égalité au cœur du débat et exigeant des résultats.	Organiser des formations à l'histoire du féminisme et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Susciter des débats citoyens sur les thèmes liés à l'égalité. Construire des alliances entre TS, associations, syndicats autour de thèmes liés à l'égalité (cfr Marche Mondiale des femmes). Mener des démarches



Dans les pays sortant de régimes coloniaux ou dictatoriaux, la conquête de la parité s'inscrit dans une perspective de pleine citoyenneté où la démocratie suppose le droit et capacité de chacune à la participation politique.

conjointes avec des chercheur-euses en gender studies pour construire un savoir social éclairé par l'approche genre.

### *Qu'est ce qui expliquerait cette discrimination ?*

“Les femmes se sont mises à travailler dans un univers professionnel et une société politique construits, structurés et représentés par les hommes”. UDAF(2001), Les familles face à la nouvelle donne du travail



### *Conciliation vie professionnelle et vie privée.*

Depuis l'industrialisation, la gestion du temps a radicalement changé. Le temps de travail est encore régulièrement mis sur la table des négociations car le rythme du travail s'impose sur celui de la vie privée et même parfois sur celui du corps. La flexibilité est devenue une des principales qualités du travailleur. Dans les hôpitaux ou dans la restauration par exemple, on est loin du cadre 8h-18h habituel. Quand on y regarde de plus près, on s'aperçoit que bon nombre de femmes sont présentes dans ces secteurs. Difficile à concilier lorsque l'on sait que ce sont encore principalement les femmes qui s'occupent des enfants et des tâches ménagères. Ce qui les amène aussi à travailler à



temps partiel donc réduit leur capacité financière, ce qui les rend, d'une certaine façon, encore plus dépendante du mari.

Dans ces conditions, on comprend mieux (sans y adhérer) pourquoi les entreprises se montrent réticentes à embaucher des femmes. Beaucoup de femmes arrangent leur temps de travail en fonction de la famille. Ce qui n'est pas du goût des employeurs qui ne veulent pas avoir une entreprise qui fonctionne à « 2 vitesses » puisque cela aurait un impact sur les performances.

Comme exemple concret, voici le témoignage d'une caissière:<sup>35</sup>

Femme caissière en province avec 3 enfants : "Il y a 20 ans, quand je suis entrée, les discriminations étaient encore plus fortes. Tous les directeurs, agents de maîtrise c'était que des hommes... Impossible de faire monter des femmes, ils le disaient : "les femmes, avec les bébés, elles ne peuvent pas prendre des responsabilités". Il y avait aussi la question physique : on embauchait une telle et pas une autre, sur son physique... on m'avait dit, toi tu seras bien caissière. Et puis la question de la garde des enfants, c'était et c'est toujours difficile... La question des horaires a aussi beaucoup changé : au départ on faisait 8h-12h et 14h-18H dans les rayons, on finissait à 17h le vendredi. Les caissières travaillaient le samedi, mais seulement 1 sur 3... on se partageait. Je me suis arrêtée 3 ans en congé parental, et là à mon retour (il y a donc une dizaine d'années), j'ai vu la différence et la dégradation des horaires et des conditions de travail. Horaire infernal, temps partiel généralisé, j'ai subi beaucoup de pression au niveau individuel aussi : par exemple, un jour, j'étais en caisse et on m'a reproché d'avoir des bottes, alors que l'on ne les voyait pas ! On m'avait mis la plus grosse journée de travail, le mercredi, avec 3 enfants en bas âge! Les horaires se sont élargis : au niveau des rayons, on a commencé plus tôt et sur 6 jours, alors qu'avant pas de travail le samedi, progressivement, les rayons travaillent le samedi matin puis même l'après-midi... Surtout depuis la réduction du temps de travail, on travaille plus !"

Comme nous l'avons appris au cours de gestion des initiatives sociales, les entreprises sont myopes car elles n'ont pas un projet d'avenir clair autre que la recherche de profit et ne voient (ou ne veulent pas voir) les dommages collatéraux de leurs choix. Les travailleurs de ces entreprises deviennent myopes à leur tour car ils n'arrivent plus à organiser leur avenir avec un minimum d'aléas ; ça devient un chemin, perdu dans la brume sans trop savoir sur quoi on pourrait tomber. Ils doivent donc s'adapter à ce qui se présente à eux. La Bourse est devenue un métronome.

Quand il y a une conciliation dans un couple, c'est la femme qui « trinque » le plus . C'est elle qui doit diminuer son temps de travail (ce qui explique en partie pourquoi l'écart salarial reste conséquent).

### *Le temps partiel*

---

Nous l'avons vu, les femmes occupent, en grande majorité, un travail à temps partiel. Lorsqu'on les interroge voici les réponses les plus citées :

---

<sup>35</sup> Commergnat C. et Jacques C., L'égalité dans la vie personnelle et professionnelle, Emergences, s.l.n.d., 124p

## Travail à temps partiel selon le motif (1999-2008)<sup>36</sup>

- (Pré)pension 1,6%
- Ne trouve pas d'emploi à temps plein 14,2%
- D'un temps plein à un temps partiel suite à la situation économique de l'entreprise 1,2%
- En complément d'un autre emploi à temps partiel 3,2%
- Combine formation et emploi à temps partiel 2,7%
- Raison de santé 3,6%
- Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement...) 0,7%
- Pour s'occuper de la garde des enfants 24,2% (2004)

doit s'occuper de son (ses) enfant(s) ou autre(s) personne(s) dépendante(s) car ... –

- les services de soins adaptés pour les enfants ou/et les personnes dépendantes ne sont pas disponibles ou accessibles 6,7%
- autres raisons 11,3%
- Autres motifs d'ordre personnel 38,6%
- Ne souhaite pas un emploi à temps plein 10,6%
- Autre motif 5,5%

La première raison avancée est celle de la garde des enfants. Ceci reflète le fait qu'on considère encore que la place de la femme est à la maison, à s'occuper des enfants. Travailler à temps partiel signifie aussi de gagner moins que son conjoint ce qui (1) les rend « dépendantes » et (2) contribue à creuser un peu plus l'écart salarial.

Autre conséquence, c'est que travailler à temps partiel durant un certain temps est mal perçu si l'on désire faire carrière. Enfin, au niveau de la pension, sachant qu'il faut au moins 30 ans de travail à temps plein pour avoir le minimum pension, contribuent à la paupérisation de nombreuses femmes que ne peuvent l'atteindre (+ de 30% contre 8,5% d'hommes)<sup>37</sup>

*La maternité serait donc un « handicap » dans la vie professionnel. Plusieurs constats sont à faire concernant l'impact de la maternité :*

*Plus les femmes ont d'enfants, plus le risque de chômage est grand :*

*Taux d'emploi des femmes et des hommes de 20-49 ans selon le nombre d'enfants de moins de 12 ans<sup>38</sup>*

- 1 enfant : +70%,
- 2 enfants : -70%,
- 3 ou + :- 50%.

*Plus les femmes ont d'enfants, plus elles se dirigent vers un temps partiel :*

*Part de l'emploi à temps partiel des femmes de 20-49 ans selon le nombre d'enfants de moins de 12 ans (% de l'emploi total)<sup>39</sup> :*

<sup>36</sup> [http://statbel.fgov.be/figures/d31\\_fr.asp#2bis](http://statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp#2bis)

<sup>37</sup> Dieu A.-M., Conciliation vie privée-vie professionnelle : la Belgique, HEC-Université de Liège, s.l.n.d., 9p.

<sup>38</sup> ALIAGA C., Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : des écarts entre les femmes et les hommes, Eurostat, s.l., 2005, 8p.

<sup>39</sup> idem

- Femmes sans enfant : 29%,
- Femmes avec un enfant : 37%,
- Femmes avec deux enfants : 43%
- Femmes avec trois enfants ou plus : 46%

Cependant, l'effet de la maternité peut être réduit, selon les chiffres suivants, par le niveau d'éducation des femmes :

*Taux d'emploi des femmes de 20-49 ans selon le niveau d'éducation et le nombre d'enfants de moins de 12 ans<sup>40</sup> : (CITE = Classification internationale type de l'éducation)*

	CITE ≤2	CITE 3-4	CITE 5-6
<b>Aucun enfant</b>	58%	89%	75%
<b>1 ou 2 enfants</b>	47%	87%	70%
<b>3 ou +</b>	20%	77%	49%
<b>Total</b>	52%	87%	71%

Concernant les indépendants, les hommes sont majoritaires. Sur 618.158 indépendants, 214.329 sont des femmes. Voici plusieurs tableaux dont le premier montre les raisons qui poussent des femmes vers le travail en tant qu'indépendante et les 2 suivants présentent les principaux obstacles rencontrés par les femmes qui désireraient devenir et/ou rester indépendante.

<b>Raisons des femmes pour démarrer un business (Europe)</b>		<i>Femmes de 20-49 ans</i>
<b>Le contrôle, la liberté, prendre des décisions</b>		47,3%
<b>Profit, faire de l'argent</b>		45,9%
<b>Accomplissement personnel</b>		42,4%
<b>Ne veut pas travailler pour les autres</b>		36,5%
<b>Confiance dans les produits / services offerts</b>		25,1%
<b>Autres raisons</b>		17,4%
<b>Statut social</b>		14,6%
<b>Obstacles pour démarrer une entreprise (Europe)</b>		<i>Femmes de 20-49 ans</i>
<b>Raisons financières</b>		49,7%
<b>Combiner travail et famille</b>		31,4%
<b>Manque d'informations et conseils</b>		28,1%
<b>Avoir les bons contacts</b>		27,7%
<b>Problèmes de confiance en soi</b>		17%
<b>Pas d'obstacles</b>		14,5%
<b>Autres</b>		13,3%

<sup>40</sup> idem

Obstacles pour faire tourner une entreprise (Europe) Femmes de 20-49 ans	
Raisons financières	49,9%
Combiner travail et famille	45%
Pas de temps pour les formations	27,7%
Autres	16,9%
Pas d'obstacles	12,3%
Avoir la confiance des gens	6,9%

Comme nous le voyons, ces femmes ont un puissant désir de prendre possession de leur avenir professionnel mais plusieurs raisons l'en empêchent dont la conciliation qui arrive en deuxième position. Notons aussi qu'avoir un réseau joue beaucoup, comme nous l'avons vu, et qu'il existe un problème de confiance en soi.

Pourtant, il existe la possibilité aux pères de prendre des congés. Nous allons étudier quelles sont leurs différentes possibilités :

### **Le congé de paternité**

*« L'employeur est obligé d'accorder le congé de paternité. Depuis 2002, il est de 10 jours ouvrables, à prendre dans les 30 jours<sup>41</sup> suivants l'accouchement. Les dix jours peuvent être pris en une seule fois ou de manière échelonnée. Pour avoir droit à sa rémunération, le travailleur doit avoir informé au préalable l'employeur de l'accouchement. Si cela n'est pas possible, il doit l'avertir le plus rapidement possible. Les 3 premiers jours du congé sont payés par l'employeur. Au cours des 7 jours suivants, le travailleur ne reçoit pas de rémunération mais une indemnité lui est versée via les institutions de paiement de l'assurance soin de santé. Le montant de cette allocation s'élève à 82% du salaire brut (plafonné). »<sup>42</sup>*

*Ce congé est relativement faible et est encore relativement mal perçu par des certaines entreprises. Il en existe cependant un deuxième mais qui n'est pas spécifique au père.*

### **Le congé parental :**

*« Toute personne salariée à temps plein dans le secteur privé peut introduire une demande de congé parental lorsqu'il est parent d'un enfant de moins de 6 ans<sup>43</sup> et qu'il est engagé dans l'entreprise depuis 12 mois au moins. Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins, le droit au congé parental est prolongé jusqu'à ce que l'enfant atteigne 8 ans. Le congé parental peut être pris soit à plein temps pendant 3 mois, soit à mi-temps pendant 6 mois, soit sur un cinquième temps pendant 15 mois. La réduction à mi-temps sur 6 mois n'est pas un droit pour les personnes travaillant dans une PME engageant moins de dix personnes au 30 juin de l'année précédente. Dans ce cas, l'accord de l'employeur est nécessaire. L'employeur peut reporter de six mois au plus ce congé si le travail, le fonctionnement de l'entreprise le justifie mais il ne peut pas le refuser. Le congé parental est indemnisé par l'ONEM à hauteur de 658,34 euros pour une interruption complète.*

<sup>41</sup> Nouveau délai depuis avril 2009 : 4 mois au lieu de 30 jours.

<sup>42</sup> Idem 37

<sup>43</sup> 12 ans depuis avril 2009

Le secteur public offre des possibilités de pause carrière. Le secteur associatif adopte des règles particulières selon les Conventions Collectives conclues par secteur d'activité. Le congé parental peut être allongé dans certains secteurs ou entreprises par le biais des Conventions Collectives de travail. »<sup>44</sup> A noter aussi qu'il est interdit de transférer les jours de congé.

<sup>45</sup>

**Répartition du congé parental par région et par sexe (en %), 2007, Belgique**

	nombre d'utilisateurs			en % du nombre total d'utilisateurs			en % de la population active occupée		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Flandre	65,028	225,107	290,135	77.8	69.1	70.9	4.3	18.4	10.6
Wallonie	14,633	80,345	94,978	17.5	24.7	23.2	2.0	13.5	7.2
Bruxelles	3,908	20,309	24,217	4.7	6.2	5.9	1.8	11.9	6.2
<b>Total</b>	<b>83,569</b>	<b>325,761</b>	<b>409,330</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>3.4</b>	<b>16.4</b>	<b>9.2</b>

Source : ONEM (2008)

Comme nous l'indiquent ces chiffres, ce sont principalement des femmes qui bénéficient du congé parental. Deux autres options de congé sont possibles à savoir, le crédit-temps et l'interruption de carrière mais, tout comme le congé parental, ils concernent principalement des femmes. La question qui se pose est pourquoi les hommes ne prennent ce congé parental.

Il y a 2 explications à cela. Une théorique et une pratique :

### Explication théorique

La paternité a connu plusieurs phases :

Le modèle traditionnel :

« Le modèle traditionnel a cours, grosso modo, de la fin du Moyen-Age jusqu'à la révolution française. Un des éléments clés de ce modèle, est le **pater familias**. Cette notion provient du droit romain et consacre la toute puissance du père : le pouvoir du maître, celui qui fonde «au nom du père». Dans l'Empire romain, seul le père a autorité pour reconnaître tel ou tel enfant comme étant le sien. Concrètement, l'homme patricien ou plébéien reconnaît les enfants qu'il veut. »<sup>46</sup>

Le modèle moderne :

« A la fin du XVIIIème siècle, la toute puissance paternelle commence à s'effriter. L'accent est mis sur la liberté, l'égalité et la fraternité. C'est aussi la mise en avant de l'individu, de son rôle dans la société. Parallèlement, la société industrielle qui se construit tout au long

<sup>44</sup> Idem 42

<sup>45</sup> Maron L., Meulders D. et O'Dorchai S., *Parental leave in Belgium*, DULBEA, Bruxelles, 2008, 29p.

<sup>46</sup> Julémont G., *Les différentes facettes du rôle de l'homme dans les familles européennes*, Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne, Bruxelles, 2006, 144p.

du XIXème siècle a de profondes conséquences sur les vécus familiaux : absentéisme paternel du logis, alcoolisme, promiscuité, prostitution, ...

A un niveau idéologique, c'est la consécration de la théorie des deux sphères : la sphère privée (la famille et l'intimité, domaines des sentiments, de l'affect, de l'éducation et des soins, le monde des femmes) et la sphère publique (l'extérieur, le travail, le monde des hommes). Cette théorie reçoit l'appui des sciences sociales naissantes et se voit confirmée dans les années 1950 par un des grands théoriciens du fonctionnalisme, Talcot Parsons, et sa théorie des rôles complémentaires : à l'homme le rôle instrumental (le gagne pain de la famille), à la femme le rôle expressif (l'affectivité, les soins aux enfants, aux personnes âgées, l'éducation). »<sup>47</sup>

Le modèle contemporain :

« D'autres évolutions importantes ont eu lieu : l'émergence des mouvements féministes et le lent processus de prise de conscience de l'exploitation et de la subordination de la moitié de la population, l'avènement d'une contraception sûre, la dépénalisation de l'avortement et le développement des techniques médicales de procréation. L'un dans l'autre, ces changements concourent à dissocier deux éléments qui, jusqu'alors, étaient perçus comme inséparables : **sexualité et procréation**.

Le fait qu'en Europe, la sexualité et la procréation ne vont plus nécessairement de pair, signifie que la paternité, tout comme la maternité, devient une option, un choix. D'un point de vue juridique, la paternité connaît une transformation radicale avec la fin de la "puissance paternelle" (abolition de la correction paternelle) et l'instauration de "l'autorité parentale conjointe". Parallèlement, la place et le statut de l'enfant se renforcent, il devient un élément pivot des relations parentales. »<sup>48</sup>

Aujourd'hui, il n'existe pas vraiment de nouveau modèle de paternité. Nous serions plus dans un mixte entre le moderne et le contemporain :

Modèle moderne	Modèle contemporain
Absent (physiquement ou en actes) dans l'espace domestique	Présent physiquement et en actes dans l'espace domestique
Pas d'affect (froideur affective)	Affectivité
Valeur centrale: le travail	Valeur centrale: le travail mais ...
Éducation par l'exemple	Éducation par la parole
Sexualité et procréation vont de pair, la reproduction est naturelle et vitale pour l'espèce humaine	Sexualité et procréation sont dissociées, la reproduction perd son caractère naturel, c'est une question de choix

<sup>47</sup> idem

<sup>48</sup> idem

Pas de dissociation entre masculinité et paternité	Dissociation entre masculinité et paternité
Devenir papa « Être prêt à l'être »	Devenir papa « Être papa »
Relation à l'enfant quand celui-ci peut communiquer verbalement avec l'adulte	Relation à l'enfant dès la naissance
Rôle du papa Autorité, mettre des limites	Rôle du papa Communiquer, écouter. Donner de l'affection, consacrer du temps aux jeux
Socialisation : au garçon, on apprend à se faire respecter et lui inculque la valeur du travail	Socialisation: apprentissage de l'autonomie, des valeurs
Rôles parentaux : Fixés autoritairement et traditionnellement : la mère, espace domestique; le père, espace public	Rôles parentaux : Négociation et dialogue, égalité dans la différence

49

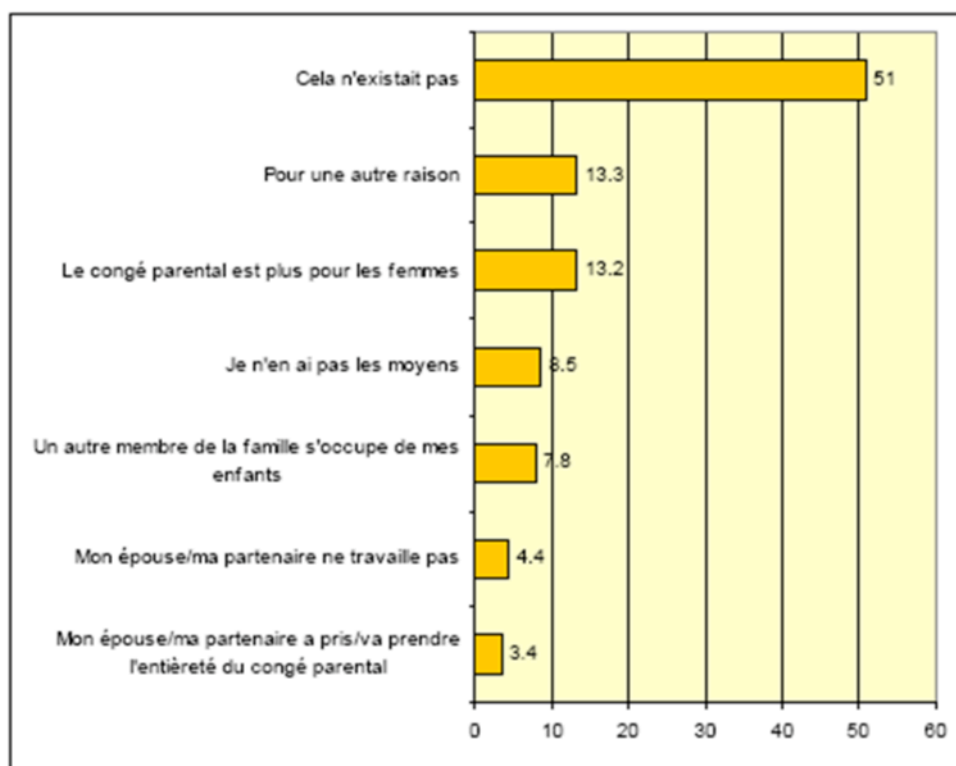
Les premières de mesures prises concernant la conciliation datent de 1964 dans le secteur public et de 1973 dans le secteur privé. A cette époque, on considérait normal pour les femmes que les responsabilités familiales étaient plus importantes que leur travail. Nous continuons à construire sur ce modèle ce qui contribue à maintenir les inégalités à l'emploi en renforçant la clivage des rôles entre les femmes et les hommes. Les pères sont aujourd'hui, en quelque sorte, en crise d'identité car la fonction du père n'est plus autant définie qu'à l'époque. De plus, le modèle que les politiques ont proposé est celui d'un père travailleur. Les hommes se raccrocheraient donc à ce modèle stéréotypé.

### *Explication pratique*

*Le congé parental, dans ses applications, ne rencontrent pas un énorme succès auprès des hommes. La question du pourquoi ils n'ont pas pris de congé parental leur à directement été posée :*

<sup>49</sup> Idem 45

Principales raisons pour lesquelles le congé parental n'est pas pris (en %), 2004, Belgique



50

Evidemment, vu que ce congé est relativement récent (1997), beaucoup de travailleurs n'ont pu en bénéficier. Mais derrière, nous voyons que plus d'un homme sur dix pense que c'est plutôt pour les femmes et que dans d'autre cas, la question ne se pose même pas pour certains car la conjointe s'occupe ou va s'occuper de l'enfant. Notons aussi que 8,5% des interviewés soulignent le fait que la rémunération pendant le congé ne leur serait pas suffisante.

Comme les congés sont pris par les femmes, cela a pour conséquence de (1) rendre l'employeur « frileux » à l'embauche et (2) compromettre fortement une carrière verticale. En effet, elles accumulent moins d'expérience et peuvent ne pas bénéficier de nombreuses formations. Actuellement, les femmes sont presque à devoir choisir entre privilégier soit la vie privée, soit la vie professionnelle et que le choix se fait souvent de manière contrainte.

Si les congés sont autant pris par les femmes, c'est clairement car les stéréotypes du « père travailleur » et de la « mère femme au foyer avec les enfants » est encore extrêmement présent dans notre société. Si la maternité a des impacts négatifs sur la vie professionnelle, cela ne serait pas le cas pour les hommes. En effet, il paraîtrait que les hommes parents travaillent mieux et dans de meilleures conditions<sup>51</sup>.

Pour preuve que le stéréotypes est tenace, il suffit de regarder notre système d'allocations familiales. Comme il

<sup>50</sup> idem

<sup>51</sup> Maman, Papa et... emploi : Concilier travail et parentalité : un véritable défi, Groupement de recherche européen du CNRS,s.l., 2008, 5p.



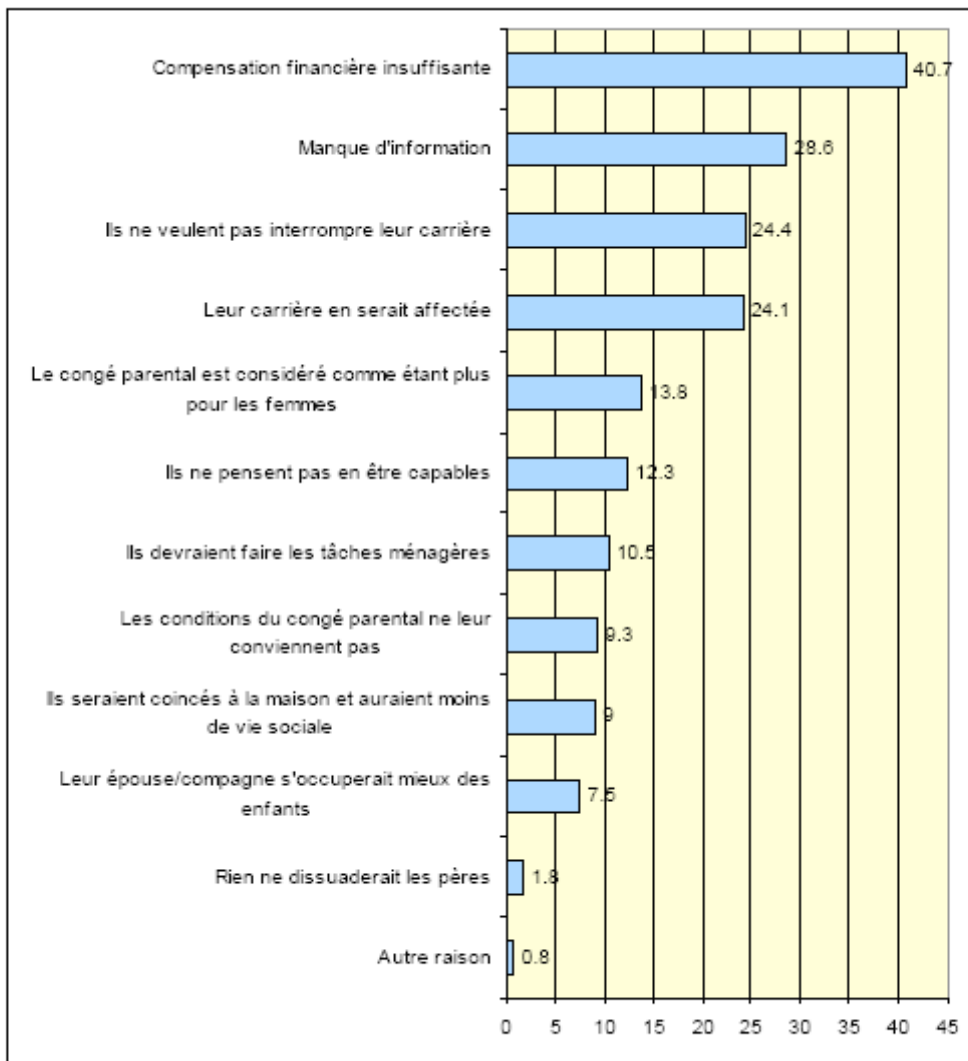
est cité mot pour mot dans le descriptif de l'office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés : « C'est le père qui demande les allocations familiales » et « La mère reçoit les allocations familiales »<sup>52</sup>  
 Autre raison, c'est qu'en général, dans le couple, c'est la femme qui gagne le moins. Donc pour que le ménage perde le moins d'argent possible, c'est souvent elle qui est contrainte de prendre le congé parental.

Petite observation néanmoins, en 2007, sur l'ensemble des congés parentaux pris par des hommes, 78% ont été pris en Flandre. Pourquoi ? Car la Flandre donne une prime supplémentaire. La question financière serait donc un réel atout.

Pourtant ce congé a été créé pour que les 2 parents puissent s'occuper autant l'un que l'autre, de leur(s) enfant(s).

Nous avons vu concrètement pourquoi les hommes n'ont pas pris le congé parental. Si maintenant on fait abstraction du fait qu'il est relativement récent, qu'est-ce qui dissuaderaient les hommes de prendre ce congé au jour d'aujourd'hui ?

Graphique 5: Raisons qui dissuaderaient les pères à prendre un congé parental (en %), 2004, Belgique



Source: Enquête Eurobaromètre 59.1 (2004)

<sup>52</sup> <http://rkw.fgov.be/Fr/0to25/who.php>

<sup>53</sup> Idem 50

Comme indiqué, l'argent est la principale raison. Suivi par un chiffre interpellant : 28,6% sont mal informés. Il y a donc un réel besoin de mettre plus de moyen dans la communication de ce congé. Enfin, un dernier chiffre qui va me permettre de faire la transition avec la partie suivante est le fait qu'un homme sur dix ne prendrait pas le congé car il devrait s'occuper des tâches ménagères !

### *Le temps dans les ménages*

Au sein des familles, on trouve aussi de la discrimination, particulièrement quand vient le temps de faire le ménage. Si j'y consacre toute une partie, c'est parce que la famille fait partie de l'éducation des enfants. L'image clivée créée par l'industrialisation se fait ressentir à la maison. Il est donc important de sensibiliser les gens sur l'image des hommes et des femmes qu'ils font circuler inconsciemment auprès des enfants.

En Belgique, la répartition du travail domestique est totalement inégalitaire et demande en moyenne plus de temps que le travail rémunéré. Bien évidemment, ce sont les femmes qui consacrent le plus de temps au travail domestique. Quand on cumule les 2 travaux, on remarque que les femmes travaillent plus que les hommes.

Temps de travail total pour les femmes et les hommes (h/j) <sup>54</sup>	f	h
<b>T. domestique</b>	+4h	+2h
<b>T. rému/études</b>	+2h	+3h30

*Voici à quoi ressemble en moyenne la journée des femmes et des hommes :*

\* Le temps moyen est calculé, sur une année complète, en prenant en compte les jours ouvrables, les week-ends et les périodes de congé. C'est pourquoi, par exemple, le temps de travail rémunéré est inférieur à la durée normale d'une journée de travail.

*Tableau 1: Temps moyen journalier consacré à différentes activités et pourcentage journalier moyen de personnes pratiquant une activité pour les femmes et les hommes<sup>55</sup>*

12-95 ans	f	h	moy	%
<i>sommeil</i>	8h41	8h27	8h34	100/100
<i>Repas et soins personnels</i>	2h42	2h37	2h40	100/100
<i>Travail rémunéré</i>	1h28	2h38	2h02	31/46
<i>Etudes</i>	0h41	0h45	0h43	16/17
<i>Taches ménagères et familiales</i>	3h58	2h23	3h12	98/95

<sup>54</sup> Aliaga C. et Winqvist K., Comment les femmes et les hommes utilisent leur temps, Eurostat, s.l., 2003, 8p.

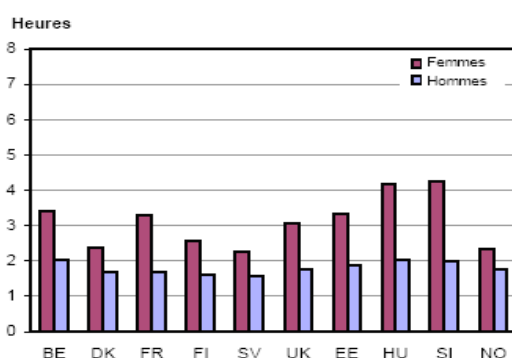
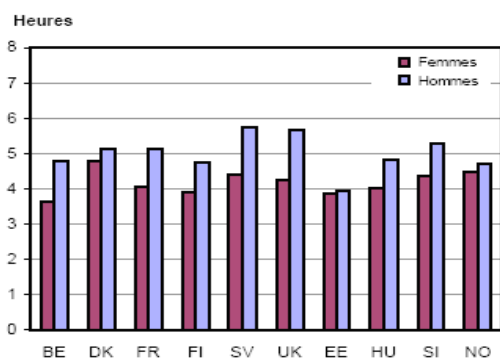
<sup>55</sup> idem

<i>Travail bénévole</i>	<i>0h08</i>	<i>0h09</i>	<i>0h09</i>	<i>15/15</i>
<i>socialisation</i>	<i>1h05</i>	<i>0h59</i>	<i>1h02</i>	<i>83/78</i>
<i>Temps de loisir</i>	<i>1h08</i>	<i>1h18</i>	<i>1h13</i>	<i>87/86</i>
<i>TV et vidéo</i>	<i>2h12</i>	<i>2h24</i>	<i>2h18</i>	<i>93/94</i>
<i>Radio, musique et lecture</i>	<i>0h34</i>	<i>0h44</i>	<i>0h39</i>	<i>68/71</i>
<i>Déplacements</i>	<i>1h16</i>	<i>1h31</i>	<i>1h23</i>	<i>92/95</i>
<i>Autres</i>	<i>0h07</i>	<i>0h05</i>	<i>0h06</i>	<i>100/100</i>

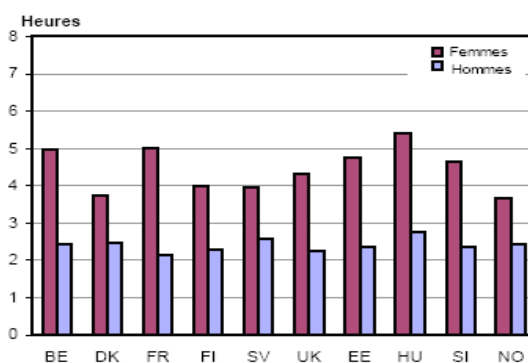
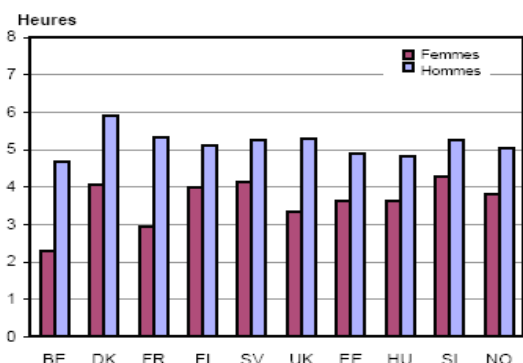
Nous voyons dans ces chiffres l'impact du temps partiel et la prise des autres congés, avec un temps de travail rémunéré très bas pour les femmes comparé au temps consacré au travail domestique.

Comme nous l'indiquent les graphiques suivants, dès qu'une femme à un enfant, son temps de travail domestique est augmenté au détriment du travail rémunéré. L'homme quand à lui augmentent le temps consacré à ces 2 travaux. Après que l'enfant a atteint l'âge de 7 ans, autant chez l'homme que la femme, les temps diminuent. C'est donc du temps que nous retrouverons dans les loisirs.

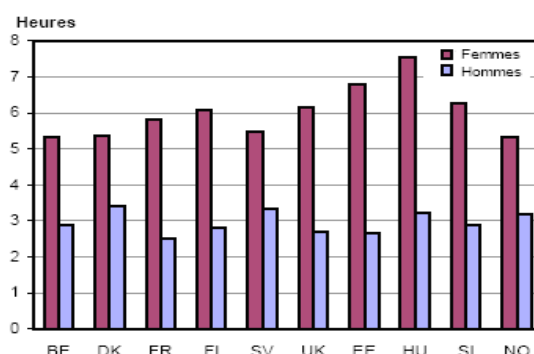
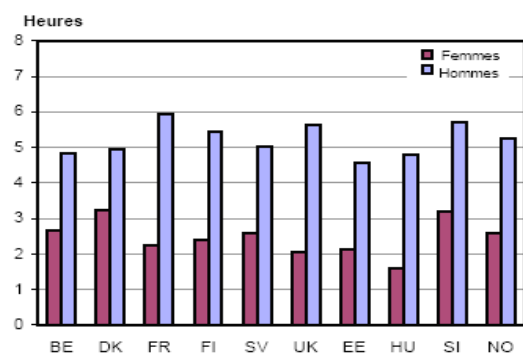
Personnes de moins de 45 ans, vivant en couple, sans enfant dans le ménage  
Travail rémunéré/études Travail domestique



Personnes vivant en couple, avec le plus jeune enfant âgé de 7 à 17 ans  
Travail rémunéré/études Travail domestique



Personnes vivant en couple, avec le plus jeune enfant âgé de moins de 7 ans  
Travail rémunéré/études Travail domestique



56

Etudions maintenant un peu plus en détail le travail domestique. Comme dans le monde du travail, on suppose que certaines tâches doivent être effectuées par des femmes et d'autres par des hommes.

*Travail rémunéré/études et travail domestique pour les femmes et les hommes de 20 à 74 ans*<sup>57</sup>

<sup>56</sup> idem

<sup>57</sup> ALIAGA C., Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens?, Eurostat, s.l., 2006, 12p

	BE	
	h:m	% part.
<b>Femmes</b>		
Travail rémunéré/études	2:07	:
Travail rémunéré - total	1:53	29
Etudes - total	0:14	6
<b>Travail domestique - total</b>	<b>4:32</b>	<b>97</b>
Préparation des repas	1:01	85
Vaisselle	0:22	64
Nettoyage et entretien du ménage	0:57	:
Lessive	0:09	30
Repassage	0:19	29
Travaux d'art et confection de textiles	0:09	11
Jardinage	0:08	9
Constructions et réparations	0:05	9
Courses et services	0:38	53
Éducation des enfants	0:35	36
Autres travaux domestiques	0:13	:
<b>Travail - total</b>	<b>6:39</b>	<b>:</b>

	BE	
	h:m	% part.
<b>Hommes</b>		
Travail rémunéré/études	3:30	:
Travail rémunéré - total	3:15	43
Etudes - total	0:15	6
<b>Travail domestique - total</b>	<b>2:38</b>	<b>90</b>
Préparation des repas	0:22	53
Vaisselle	0:10	35
Nettoyage et entretien du ménage	0:21	:
Lessive	0:02	5
Repassage	0:01	3
Travaux d'art et confection de textiles	0:00	0
Jardinage	0:17	16
Constructions et réparations	0:24	21
Courses et services	0:26	44
Éducation des enfants	0:19	25
Autres travaux domestiques	0:16	:
<b>Travail - total</b>	<b>6:08</b>	<b>:</b>

La cuisine, la vaisselle, l'entretien de la maison, les lessives, le repassage, éduquer les enfants, coudre ou bien encore faire les courses sont les tâches que les femmes effectuent le plus. Les hommes interviennent peu dans celles-ci. Leurs domaines de prédilection sont le jardinage et la construction/réparation. Si l'on compare ceci au monde du travail, la même répartition.

Dernier point sur lequel je mettrai l'accent est le temps consacré aux loisirs car, nous le verrons plus en détail dans la partie stéréotypes, la télévision les véhicule en grande quantité.

Temps libre des femmes et des hommes de 20 à 74 ans (même source) :

Hommes	BE	
	h:m	% part.
Temps libre - total	5:22	:
Télévision et vidéo	2:23	85
Contacts sociaux	0:42	49
Livres et autres lectures	0:31	:
Sports - total	0:22	23
Repos	0:28	55
Divertissement et culture	0:11	8
Activités artistiques	0:03	3
Jeux vidéo et sur ordinateur	0:04	4
Autres utilisations de l'ordinateur	0:07	7
Autres hobbies et activités ludiques	0:11	14
Hobbys et activités ludiques - total	0:25	:
Bénévolat et aide - total	0:11	10
Autres loisirs ou non spécifiés	0:11	:

Femmes	BE	
	h:m	% part.
Temps libre - total	4:50	:
Télévision et vidéo	2:09	84
Contacts sociaux	0:50	58
Livres et autres lectures	0:26	:
Sports - total	0:15	17
Repos	0:28	58
Divertissement et culture	0:09	6
Activités artistiques	0:02	2
Jeux vidéo et sur ordinateur	0:01	2
Autres utilisations de l'ordinateur	0:02	2
Autres hobbies et activités ludiques	0:09	14
Hobbys et activités ludiques - total	0:14	:
Bénévolat et aide - total	0:10	10
Autres loisirs ou non spécifiés	0:09	:

L'activité principale et qui concerne les femmes ainsi que les hommes est « regarder la télévision » et ce plus de 2h par jour. Pour les autres activités, le temps consacré est quasiment le même qu'on soit un homme ou une femme. C'est donc dans les centres d'intérêts que la différence se situe si l'on regarde de plus près ce que les personnes lisent par exemple.

### Lutter contre la discrimination

Il est temps d'aborder la phase de recherche de solutions. Je développerai 4 axes d'actions dans cette section :

- *Agir au niveau des entreprises*
- *Les congés et services d'accueil*
- *Agir contre les stéréotypes*
- *L'éducation*

### Agir au niveau des entreprises

La diversité, ainsi que l'égalité, dans la force de travail recèle de nombreux avantages<sup>58</sup> :

- *Plus grande possibilité de présence de talents*
- *Les groupes mixtes ont plus de chances de résoudre des difficultés*
- *Plus grande compréhension des besoins des consommateurs*
- *Meilleure réputation de l'entreprise en interne et en externe*
- *Il fait mieux vivre dans ces entreprises*
- *Plus de diversité = plus de rentabilité*
- *Moins d'absentéisme*

<sup>58</sup> Women and men in decision-making 2007, Commission Européenne, Belgique, 2008, 60p

- *Actuellement, celles qui ne respectent pas ce principe d'égalité peuvent être sanctionnées. A l'opposé, ne pourrions-nous pas « féliciter » celles qui mettraient en œuvre des politiques d'égalité au sein de leur entreprise ?*

*A vrai dire, cela est le cas depuis 2007 avec la création du « Label égalité diversité ». Il récompense les entreprises qui favorisent la diversité et lutte contre la discrimination et les stéréotypes sur les lieux de travail*

Pour que les entreprises arrive à plus de diversité et d'égalité, il faudrait pour cela :

- *Développer une politique de recrutement attractive pour les 2 sexes*
- *Offrir plus de services au sein de l'entreprise dont particulièrement des crèches ou des services liés au bien-être*
- *Améliorer la gestion du temps*
- *Développer «la responsabilité sociale» de l'entreprise, pour améliorer son image.*
- *Améliorer les conditions de travail*
- *Il faut arriver à réduire l'écart salarial. Lorsque les femmes et les hommes gagneront autant, dans un couple, les risques que la mère sacrifie sa vie professionnelle diminueront car l'argument financier ne sera plus une excuse.*
- *Intégrer les politiques européennes en matière d'égalité dans le droit du travail, pour que cela ait encore plus de poids dans notre société.*
- *Donner des formations destinées à la promotion professionnelle à tout travailleur et pas seulement à ceux qui sont sûr de vouloir faire carrière.*
- *Créer des outils d'information destinés aux travailleurs afin de les renseigner sur leurs droits au travail lorsqu'ils deviennent parents.*

Les mieux placés pour négocier ces changements sont les syndicats. D'ailleurs l'égalité des femmes et des hommes a, depuis 2004, gagné en importance dans les syndicats et en poids dans les négociations avec la création de la charte « gendermainstreaming dans les syndicats »<sup>59</sup> à laquelle les 3 syndicats ont adhéré. En plus de soutenir les propositions ci-dessus, ils peuvent aussi travailler à ce qu'on « incorpore le travail familial dans l'organisation et le droit du travail. Ce serait en soi une révolution car elle poserait le *principe de l'égalité entre le travail familial et le travail professionnel*, ce qui changerait radicalement du construit sexué du travail actuellement en vigueur. »<sup>60</sup>

---

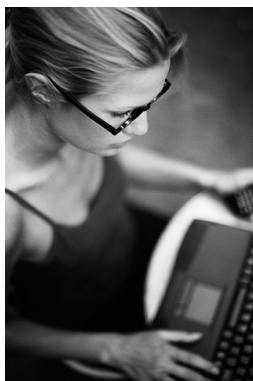
<sup>59</sup> Charte des syndicats belges représentatifs CGSLB-CSC-FGTB – La politique de Gendermainstreaming au sein des syndicats

<sup>60</sup> Julémont G., Les différentes facettes du rôle de l'homme dans les familles européennes, Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne, Bruxelles, 2006, 144p

## Les TIC aussi pour les femmes

La commissaire européenne aux télécoms, Viviane Reding. "Il y a actuellement un manque d'environ 500.000 spécialistes des TIC en Europe. On ne résoudra pas ce problème sans les filles"

Les TIC ? Technologies de l'information et des communications



La Belgique manque de 10.100 personnes qualifiées dans ce secteur !

Une campagne à d'ailleurs été lancée par la Commission européenne avec 5 entreprises telles que Alcatel-Lucent, IMEC, Orange France, Microsoft et Motorola.

Voici notamment ce qui sera mis en œuvre :

- des programmes de parrainage durant leur congé de maternité,
- Offre des horaires flexibles et des possibilités de télétravail.
- Financement de clubs d'informatique destinés aux jeunes filles
- Orange garde sa procédure de recrutement ouverte tant qu'une femme ne s'est pas portée candidate pour un poste.

L'ordinateur est aujourd'hui devenu un outil incontournable dans beaucoup de métiers. De plus, avec tous les services gratuits existants et l'aide que nous apporte « la communauté de l'internet », apprendre par-soi même est tout à fait possible, sans frais exorbitant. Par la suite, toute personne souhaitant se spécialiser et maîtriser les potentialités des logiciels, peut suivre des formations.

En outre, Internet offre la possibilité de communiquer rapidement, peu importe la distance. « Cet aspect est important pour les femmes, qui n'ont pas nécessairement accès aux informations disponibles informellement auprès des organismes professionnels ou clubs. Internet offre des facilités uniques pour l'obtention ou la fourniture d'informations, le marketing, la création de sites de vente et les services bancaires. »<sup>61</sup>

Ces technologies pourraient contribuer à réduire la discrimination en deux temps :

1- Elles permettraient aux entreprises de<sup>62</sup> :

- « « On peut profiter du e-learning (apprentissage par internet) comme une alternative/un complément à des cours ex-cathedra car davantage de personnes peuvent y participer et on peut ainsi gagner du temps. » En outre, la personne formée peut choisir le rythme de sa formation et a la possibilité de revenir sur les points qu'elle n'aurait pas compris.
- « Les entreprises, et notamment les plus importantes, doivent envisager d'autres types de réunions, par exemple en utilisant les technologies de l'information ou les audio et visioconférences car elles permettent également de gagner du temps de déplacement. »
- « Rester en contact avec les personnes en congé - informations sur le site internet, rencontres deux fois par an, développement de carrière revu une fois par an, etc. »

2- Elles aideraient aussi à se construire un réseau ce qui faciliterait notamment la création d'entreprise par les femmes. Mais à côté de la création, il faudrait aussi que<sup>63</sup> :

<sup>61</sup> LA CREATION D'ENTREPRISE PAR LES FEMMES, Commission européenne, s.l., 1998, 68p.

<sup>62</sup> Groupe de travail :Équilibre vie professionnelle/vie privée, Eurocadres, s.l.n.d, 23p



- « Le monde des affaires et notamment les banques, doit garantir que les critères présidant à l'évaluation des projets d'entreprises tiennent compte sans préjugés de la grande variété de modèles d'entreprises de femmes. »
- « Les structures d'aide à la création d'entreprises et aux PME doivent s'assurer que les femmes soient parfaitement informées des possibilités de crédit et de financement. »

### Les congés et services d'accueil

En introduction, voici plusieurs propositions générales<sup>64</sup> :

- « maintien des droits du travailleur à la formation professionnelle ou à une promotion pendant les périodes d'écartement total ou partiel du travail. »
- « couverture des congés parentaux et familiaux par les régimes de sécurité sociale comme le recommande l'OIT<sup>65</sup> depuis plus d'un quart de siècle Cette couverture devrait si possible faire l'objet d'une assurance spécifique, à l'exemple de la Suède. L'instauration d'une assurance parentale ou familiale présente le double avantage de : »
  - « mutualiser le coût des congés entre les employeurs puisque tous participeraient collectivement au financement de l'assurance au prorata de la masse salariale de leurs entreprises; »
  - « couvrir le risque professionnel encouru par les travailleurs ayant des responsabilités parentales ou familiales qui y recourent. »
- « Développer des campagnes de sensibilisation, en vue de transformer les valeurs masculines centrées sur le travail productif et axées sur la promotion des valeurs de soins et d'éducation des enfants ainsi que la valorisation du travail domestique. Cet aspect est particulièrement d'actualité car, comme tend à l'indiquer cette recherche action, la paternité aujourd'hui oscille entre deux modèles de référence, l'un moderne, l'autre contemporain. »<sup>66</sup>
- « Promouvoir la médiation dans les procédures de divorce et de séparation, et développer des actions de sensibilisation à l'attention des pères séparés, afin de neutraliser les sentiments de rancœur propices à l'émergence de discours conservateurs. »<sup>67</sup>

<sup>63</sup> idem

<sup>64</sup> Julémont G., Hommes et familles : L'évolution des rôles masculins dans les familles en Europe, Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne, Bruxelles, 2006, 20p

<sup>65</sup> Organisation internationale du travail

<sup>66</sup> Idem 94

<sup>67</sup> idem

## Congés

### Congé de paternité :

Il faudrait purement et simplement le rendre obligatoire et sans doute l'allonger. Dans ces cas-là, ce congé ne fera plus débat au sein des entreprises. Certains travailleurs se disent même « victimes » de pression lorsque qu'ils prennent ce congé autant par la famille que par les amis et collègues.

De plus, il ne devrait pas y avoir de perte de salaire. L'indemnisation doit permettre au père de garder le même montant de ressource financière.

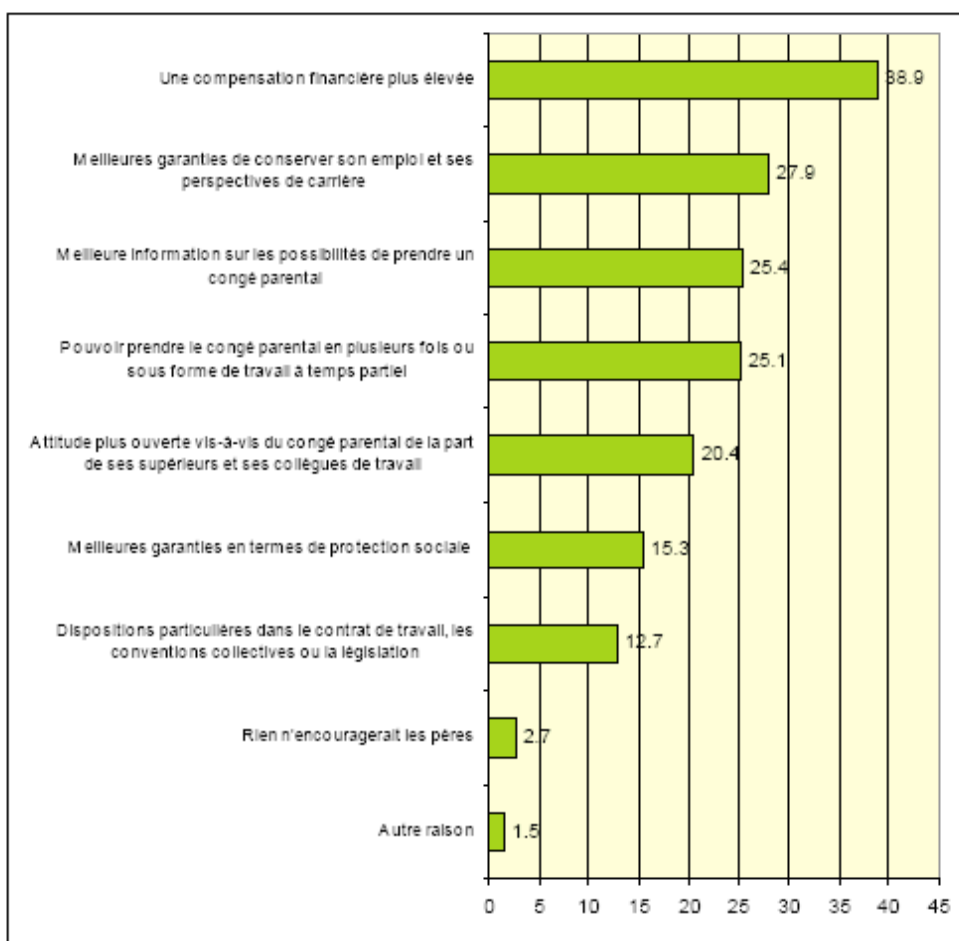
### Congé parental :

*Il faut en faire une meilleure promotion et éviter que ce soit la mère qui en bénéficie systématiquement.*

*Qu'est ce qui encourageraient les pères à prendre le congé parental ? la question leur a été posée :*

Raisons qui encourageraient les pères à prendre un congé parental (en %), 2004,

#### Belgique



*La raison principale concerne une meilleure compensation. Cependant, il faut que cette mesure soit accompagnée d'une lutte contre les stéréotypes car des études ont prouvé*

que, dans les pays qui ont augmenté la rémunération pendant les congés parentaux, l'effet escompté était loin d'être atteint.

Il a été aussi suggéré de le diviser en deux parts égales, non transférables et de l'inscrire dans les modalités d'octroi.<sup>68</sup>

### *Congé de maternité :*

---

Il faudrait augmenter les indemnités afin de permettre à des femmes en conflit avec leur conjoint d'assurer une indépendance financière car, encore aujourd'hui, nombreuses sont les femmes qui restent avec leur partenaire pour raisons économiques.

On pourrait aussi envisager que, « pour élargir le réseau des personnes susceptibles de prendre des responsabilités pour la garde d'enfants, il faut que les membres de la famille puissent prendre des congés, par exemple si les deux parents ont des projets importants à traiter, les oncles ou les tantes ou encore les grands-parents devraient pouvoir prendre quelques jours de congés. »<sup>69</sup>

### *Services d'accueil*

---

Il faudrait développer les milieux d'accueil et plus particulièrement ceux pour les enfants de moins de 3 ans. En effet, la Belgique est bien cotée pour les services disponibles pour les enfants qui ont minimum 3 ans (grâce à l'école maternelle...je trouve le terme maternelle interpellant après avoir fait ce travail). Il faudrait donc créer plus de crèches et de maisons communales d'accueil de l'enfance qui accueillent les enfants de 0 à 3 ans car il y a beaucoup de demande et pas assez d'offre. Actuellement, il y a assez de services pour accueillir 25% des enfants de moins de 3 ans. Les politiques se sont engagés à élever ce taux à 33%. Il faut aussi développer les possibilités d'accueil qui soient plus adéquates avec une journée de travail classique.

Enfin, les métiers liés à l'enfance doivent être valoriser car ce ne sont pas des métiers faciles et je pense que la tâche s'est dernièrement complexifiée à la suite d'un événement tragique de l'histoire de la Belgique, quand en début 2009, dans une crèche de Termonde, un malade mental y a commis plusieurs meurtres. Ceci contribue aussi au fait qu'il est presque mal perçu pour un homme de travailler dans la petite enfance.

---

<sup>68</sup> Idem 98

<sup>69</sup> Idem 96

## Bibliographie :

### Ouvrages consultés :

- 1- Coenen M.-T. (sous la dir. de), Genre et travail social, Université des Femmes, Gembloux, 2008, 273p.
- 2- Michielsens M., Egalité et inégalités en Belgique 1830-2005, Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, Bruxelles, 2005, 191p.
- 3- Ravesloot, S. et Wuiame N., Le gender mainstreaming : un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Bruxelles, 2008, 208p.
- 4- Bailly N., La participation politique des femmes à l'issue des élections du 10 juin 2007, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Bruxelles, 2008, 40p.
- 5- Bailly N et Reymanants G., La participation des hommes et des femmes à la politique belge, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Bruxelles, 2006, 128p.
- 6- Van Hove H., Femmes et hommes en Belgique : statistiques et indicateurs de genre, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Bruxelles, 2006, 169p.
- 7- Piret C. et De Smet L., Label égalité diversité, SPF emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles, 2007, 76p.
- 8- Ravesloot, S. et Stroobant M., La charte gendermainstreaming dans les syndicats, VUBPRESS, Bruxelles, 2008, 121p.
- 9- Première étape de la consultation des partenaires sociaux européens sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et familiale, Commission des Communautés Européennes, Bruxelles, 2006, 13p.
- 10- Hamilton Krieger L., Un problème de catégories : Stéréotypes et lutte contre les discriminations, French-American Fondation, s.l., 2008, 21p.
- 11- ETAT DES LIEUX SOCIO-ECONOMIQUE DE LA REGION WALLONNE, Le Forem, s.l., 2007, 62p.
- 12- Egalité filles/garçons, femmes/hommes dans le systèmes éducative : Où en sommes nous ?... Que voulons nous ?, Conseil des femmes francophones de Belgique, s.l.n.d., 30p.
- 13- Commergnat C. et Jacques C., L'égalité dans la vie personnelle et professionnelle, Emergences, s.l.n.d., 124p.
- 14- Dieu A.-M., Conciliation vie privée-vie professionnelle : la Belgique, HEC-Université de Liège, s.l.n.d., 9p.
- 15- Nathalie Lavigne, L'accès des femmes aux postes de décision : une problématique dans la perspective de la responsabilité sociétale de l'entreprise, Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, s.l.n.d., 4p.
- 16- ALIAGA C., Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : des écarts entre les femmes et les hommes, Eurostat, s.l., 2005, 8p.
- 17- Women and men in decision-making 2007, Commission Européenne, Belgique, 2008, 60p.
- 18- Report on equality between women and men – 2008, Commission Européenne, Belgique, 2008, 44p.
- 19- The life of women and men in Europe, Commission Européenne, Belgique, 2008, 252p.
- 20- Comblent le fossé hommes – femmes : Réduire la discrimination sur le marché de l'emploi, Commission Européenne, s.l.n.d., 57p.
- 21- Maman, Papa et... emploi : Concilier travail et parentalité : un véritable défi, Groupement de recherche européen du CNRS, s.l., 2008, 5p.
- 22- Rapport de recherche du projet Artémis étude exploratoire sur l'égalité homme-femme en termes d'accès à des postes de décision dans le secteur culturel, Fondation Marcel Hicter ASBL, Bruxelles, 2008, 43p.
- 23- Silvera R., Buseyne N. et Donlevy-Gomes V., Articuler vie professionnelle et vie personnelle, Racine, Paris, 2004, 170p.
- 24- Aliaga C. et Winqvist K., Comment les femmes et les hommes utilisent leur temps, Eurostat, s.l., 2003, 8p.

- 25- ALIAGA C., Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens?, Eurostat, s.l., 2006, 12p.
- 26- Arens B., Women in business and in decision-making: The situation in chambers across Europe, EUROCHAMBRES, Bruxelles, 2004, 28p.
- 27- Arens B., Women in business and in decision-making: a survey on women entrepreneurs, EUROCHAMBRES, Bruxelles, 2004, 24p.
- 28- Arens B., How to overcome stereotypes in employment, EUROCHAMBRES, Bruxelles, 2006, 12p.
- 29- Bourguignon D., Desmette D., Yzerbyt V. et Herman G., Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : Le cas des personnes sans emploi, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 2007, 31p.
- 30- « Des femmes, Des métiers, Invitation à la découverte », IRTS Modes d'Emplois, Poitiers, s.d., 32p.
- 31- Casman M.-T., (sous la dir.de), L'intégration par les jeunes des stéréotypes sexistes véhiculés par les médias, Université de Liège, s.l.n.d., 162p.
- 32- « Lutte contre les stéréotypes sexistes DANS et PAR la formation – Méthodologie(s) et bonne(s) pratique(s) dans le secteur ISP », Fondation Travail-Université asbl, Bruxelles, 2005, 117p.
- 33- Adriaenssens A., Gigante C. et Piraux P., Stéréotype toi-même, Communauté Française de Belgique, Bruxelles, s.d., 47p.
- 34- Yzerbyt V., Stéréotypes, préjugés et discrimination, Université catholique de Louvain, Bruxelles, 2007, 11p.
- 35- Clés pour...Devenir parent tout en travaillant, Direction générale Relations individuelles du travail, Bruxelles, 2008, 64p.
- 36- Julémont G., Hommes et familles : L'évolution des rôles masculins dans les familles en Europe, Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne, Bruxelles, 2006, 20p.
- 37- LA CREATION D'ENTREPRISE PAR LES FEMMES, Commission européenne, s.l., 1998, 68p.
- 38- Groupe de travail :Équilibre vie professionnelle/vie privée, Eurocadres, s.l.n.d, 23p.
- 39- Julémont G., Les différentes facettes du rôle de l'homme dans les familles européennes, Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne, Bruxelles, 2006, 144p.
- 40- Maron L., Meulders D. et O'Dorchai S., Parental leave in Belgium, DULBEA, Bruxelles, 2008, 29p.

#### Sources Internet :

- 1- [http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_fr.htm), (consulté le 21 avril 2009)
- 2- [www.rtlinfo.be](http://www.rtlinfo.be), article : "Allez les filles, réveillez la geek qui est en vous !", (consulté le 10 mars 2009)
- 3- <http://www.women2top.net/uk/index.htm> (consulté le 17 mai 2009)
- 4- [http://statbel.fgov.be/figures/d31\\_fr.asp#2bis](http://statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp#2bis) (consulté le 18 mai 2009)
- 5- <http://rkw.fgov.be/Fr/0to25/who.php> (consulté le 20 mai 2009)

#### Sources des images sur la page de garde :

- 1- [http://photocompetition.hispeed.ch/original/389175/homme\\_enfant/paolo.jpg](http://photocompetition.hispeed.ch/original/389175/homme_enfant/paolo.jpg) (photo homme avec enfant) [http://thumbs.dreamstime.com/thumb\\_345/1229579180xCdc3V.jpg](http://thumbs.dreamstime.com/thumb_345/1229579180xCdc3V.jpg)