

Parlement wallon : Colloque du 4 mars 2008

L'Égalité Hommes - Femmes au cœur des politiques régionales

Discriminations à l'embauche sur base du sexe

Intervention d'Annick Thyré,
Secrétaire générale adjointe de la FGTB wallonne

L'égalité des femmes et des hommes est un principe fondamental dans une société démocratique. Pourtant, il ne suffit pas de le décréter pour qu'il se réalise.

En dépit de dispositifs législatifs et réglementaires mis en place, des inégalités persistent renforçant ainsi des discriminations directes ou indirectes. Il faut donc continuer à militer !

La division « naturelle des rôles, ancrée dans les mentalités par l'éducation, a trouvé son prolongement au niveau de l'emploi.

Le salaire féminin reste largement considéré comme « un salaire d'appoint », indépendamment du fait que la société a évolué, que le nombre de mariages diminue tandis que le nombre de divorces augmente et que le nombre de femmes isolées (ou avec enfants) est en croissance.

L'entrée des femmes sur le marché du travail s'est réalisée parallèlement au développement du secteur des services, dans le cadre de fonctions faisant appel à des compétences perçues et qualifiées de « qualités naturelles des femmes », ce qui a induit - « justifié » - une moindre valorisation économique .

L'accès des femmes aux fonctions traditionnellement masculines reste minoritaire et marqué de discriminations « subtiles » au niveau des salaires (classification des fonctions et « avantages extralégaux ») et au niveau de la carrière (accès « différent » aux formations, promotions...).

La conception dominante d'existence d'une division « naturelle » des rôles sociaux a permis d'asseoir et de légitimer des politiques d'emploi au service du marché, qui se sont avérées discriminatoires à l'égard des femmes, telles que le soutien par un financement public au développement de multiples formules d'emplois précaires, les mesures d'aménagements individuels de la carrière...

Ces politiques ont pour conséquence de renforcer la fracture sociale entre les femmes elles mêmes : celles qui acceptent un travail à temps partiel parce que, dans le secteur où elles travaillent, le temps plein est très rare et /ou réservé aux hommes et celles qui ont un mari qui gagne bien sa vie et qui passent volontairement au temps partiel ou demandent une pause carrière ou un crédit temps... pour s'occuper des enfants, des parents ou tout simplement pour faire autre chose ! Il y a donc dans les politiques menées, des mesures qui renforcent les discriminations et les inégalités.

Vous m'avez demandé aujourd'hui d'intervenir sur les discriminations à l'embauche et je pense que l'approche est un peu réductrice !!!

En effet, les discriminations existent aussi avant, pendant et après l'embauche.

Pour étayer mon propos, voici quelques exemples :

1. DISCRIMINATIONS AVANT L'EMBAUCHE

Déjà à l'école, il y a des discriminations (je pense, entre autres, à certaines filières... supérieures et universitaires). Aujourd'hui, les filles ont, en moyenne, de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Les filles sont plus présentes dans les filières d'enseignement de type « langue » et « théorique » à l'université et dans l'enseignement supérieur. Les garçons, eux, dans des filières d'enseignement de sciences exactes.

2. DISCRIMINATIONS PENDANT L'EMBAUCHE

J'épinglerai 3 éléments : la formation, la promotion et la maternité.

La ségrégation dans l'enseignement se répercute donc sur le marché de l'emploi.

Les salaires et les différences salariales sont expliqués en partie par le choix de formation des filles et des garçons sur le marché de l'emploi.

- ▶ Nous devons sensibiliser les enseignements dans leur formation, à l'égalité de genre.
- ▶ Un tronc commun dans l'enseignement jusqu'à 16 ans pourrait constituer une approche de genre « neutre ».
- ▶ Et inciter les filles à choisir des filières qui brisent les stéréotypes (construction, électricité...).

A) Formation

Sur le marché de l'emploi, les travailleuses n'ont pas accès de la même manière que les hommes à **la formation proposée par les entreprises**. C'est ce qu'indique le croisement de deux enquêtes portant sur l'année 2005¹.

Un objectif a été défini dans l'accord interprofessionnel pour les entreprises. Elles se sont engagées à consacrer 1,9% de la masse salariale à la formation en 2010. Il résulte des enquêtes menées que cet effort était en 2005 de... 1,05% seulement.

L'analyse des données en fonction du genre fait apparaître peu de difficultés en ce qui concerne l'accès des femmes (51% des formations sont suivies par des hommes et 49% par des femmes).

Cependant, une approche plus attentive fait apparaître un double phénomène : les hommes se voient offrir des formations en moyenne 5 heures plus longues que les femmes et surtout les entreprises dépensent toujours en moyenne 1.533€ pour les travailleurs contre 967€ pour les travailleuses !

¹ L'enquête européenne sur la formation continue en entreprise pour 2005 qui est menée tous les quatre ans dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs (ce travail est réalisé pour la Belgique par le Service public fédéral « Emploi ») et l'étude de la Banque nationale au départ des bilans sociaux 2005.

B) Promotion

La **ségrégation horizontale**, sectorielle... Certains secteurs (« moins rémunérateurs ») présentent un degré de « féminisation » important :

- ▶ l'enseignement (67,4%)
- ▶ les soins de santé et les services sociaux (77,1%)
- ▶ la fabrication de vêtements (75,9%)
- ▶ l'entretien, le nettoyage (84,1%)
- ▶ ...

La **ségrégation verticale** (appelée aussi « plafond de verre »). Alors que les femmes sont aujourd'hui mieux formées que les hommes², elles sont sous-représentées dans les fonctions dirigeantes.

Si la discrimination est liée entre autres à la formation, elle est aussi liée à la maternité.

C) La maternité

Alors que les femmes ne quittent plus la sphère d'activité à l'arrivée d'un enfant, la maternité, assumée au bénéfice de l'ensemble de la société, s'avère un facteur déterminant de leur précarisation économique à court et long terme.

La **maternité « potentielle »** est en soi source de discriminations des femmes sur le marché de l'emploi et donc de perte de revenus. A l'embauche, nombre d'employeurs préfèrent « éviter » une situation ressentie comme un « risque », et engagent à compétences égales de préférence un homme.

Pendant la grossesse, et la période d'allaitement, les travailleuses qui, dans le cadre de la loi, se retrouvent obligatoirement écartées de leur poste en raison de risque avéré pour leur santé ou celle de l'enfant, subissent une perte de revenus, parfois très importante, moyennant de plus l'application de règles créant une inégalité de traitement (10 à 40% de perte de revenus en référence à un salaire plafonné).

Pendant leur congé de maternité légal (obligatoire donc), les travailleuses subissent une perte de revenus.

Après la reprise du travail, la persistance de la « division naturelle » des rôles, l'écart salarial, l'absence d'équipements collectifs adéquats, amènent de nombreuses travailleuses - mères - (d'autant plus qu'elles sont peu qualifiées et mal payées) à réduire leur temps de travail.

² « Femmes et hommes en Wallonie... », page 2. « Si dans la catégorie d'âge des personnes de plus de 45 ans, les femmes sont globalement moins qualifiées que les hommes, on observe que la tendance est inversée pour les femmes de moins de 45 ans, qui sont proportionnellement plus qualifiées que les hommes de la même tranche d'âge. On assiste donc à un effet de rattrapage de la part de la nouvelle génération féminine, dans le niveau d'instruction de l'ensemble de la population wallonne. Par ailleurs, on épinglera également les différences qui se marquent dans l'orientation scolaire des filles et des garçons. On pourra par exemple relever que les filles sont très présentes dans les orientations relevant des sciences humaines, sociales et de la santé... alors qu'elles sont sous-représentées dans les orientations scientifiques. L'orientation scolaire préfigure donc déjà le cloisonnement des métiers. »

L'absence de prise en charge collective adéquate des contraintes directement liées à la maternité, assumées par les femmes au bénéfice de l'ensemble de la société (!), entraîne, dans le meilleur des cas, un retard dans l'évolution de leur carrière assortie d'une perte de revenus à long terme (se répercutant y compris sur la pension).

Très souvent, cela conduit à leur retrait momentané - partiel/complet -, voir définitif du marché de l'emploi moyennant des conséquences souvent mal mesurées par les intéressées - non seulement sur leurs revenus immédiats mais surtout sur la construction de leur carrière et droits sociaux...

Examinons maintenant, dans le cadre des **discriminations à l'embauche**, focus sur deux aspects : l'inégalité professionnelle et salariale des femmes et le temps partiel.

D) Inégalité professionnelle et salariale des femmes

L'écart salarial est un indicateur déterminant. Il est, d'une certaine manière, la résultante de toutes les inégalités dont les femmes sont victimes. Inégalité dans le partage des tâches privées. Discriminations à l'entrée et sur le marché du travail. Sous-capacité des infrastructures collectives d'accueil de l'enfance et des personnes âgées... Danièle Meulders, professeure à l'ULB et membre du Dulbea, soulignait, chiffres à l'appui, à l'occasion d'un récent colloque du Conseil wallon pour l'égalité entre les hommes et les femmes³, que cette différence de salaire est la traduction, le « concentré de toutes les inégalités sur le marché de l'emploi ». Elle a bien sûr des conséquences directes sur les droits sociaux que les femmes se construisent au départ du travail. Discriminées dans l'emploi, les travailleuses le sont aussi dans la sécurité sociale.

Depuis 2005, la FGTB mène au mois de mars une campagne de sensibilisation à ce sujet, « l'Equal pay day ». Pourquoi en mars ? Pour montrer ce que les femmes doivent travailler de plus pour obtenir le même salaire que les hommes sur une année. Elles doivent travailler trois mois en plus !

Une enquête menée par la FGTB montre que, en dépit de l'existence d'instrument de droit (depuis plus de trente ans !), peu d'améliorations peuvent être épinglées en matière de réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes depuis le milieu des années 90.

Cette discrimination existe bel et bien. Elle peut être en grande partie expliquée. Elle résulte de processus internes aux entreprises mais également du fonctionnement même de la société : elle est la conséquence de l'organisation au sein des familles, des effets sociaux de stéréotypes véhiculés par la publicité, l'enseignement ou les cercles d'amis, le fruit de mesures politiques inappropriées ou d'insuffisance en terme d'infrastructures...

³ Colloque du CWEHF, Liège, 16 octobre 2007, « La précarité des femmes annonce-t-elle la précarité des hommes ? »

Cette enquête portant sur 20.000 salariés (59% d'hommes et 41% de femmes) a mis en évidence le caractère très variable de l'écart salarial (entre 13% et 28%) et cela selon :

- ▶ la source de données considérée (données administratives ou enquêtes)
- ▶ le nombre de secteurs pris en compte
- ▶ les types de contrats envisagés (temps plein, temps partiel...)
- ▶ le mode de calcul choisi pour évaluer les salaires (horaire, hebdomadaire, mensuel, annuel...).

Cette enquête (www.monsalaire.be) est menée dans le cadre de l'« Equal pay day ». L'analyse des résultats (réalisée par le « Hoger Instituut voor de Arbeid ») fait ainsi apparaître que :

- ▶ Les hommes représentent 56,88% du marché du travail mais reçoivent... 63,83% de la masse salariale totale.
- ▶ Les femmes représentent 43,12% de la population active mais ne perçoivent que 36,16% des salaires versés.
- ▶ L'écart salarial moyen est de 26% si l'on considère les salaires mensuels bruts (2.862€ pour les hommes, 2.113€ pour les femmes, soit une différence concrète de 749€ par mois).
- ▶ L'écart salarial moyen est de 18% du salaire horaire brut (soit 3,6€ de moins pour les femmes).
- ▶ L'analyse des écarts salariaux selon les secteurs montre que les différences sont d'autant plus fortes que le secteur considéré est « riche ». Les hommes actifs dans les banques, par exemple, ou dans les sociétés d'assurance gagnent en moyenne 43% de plus que leurs collègues féminines. A l'inverse, l'écart salarial est plus faible dans les secteurs plus « pauvres » : dans l'Horeca, les hommes « ne gagnent que » 11,7% de plus que les femmes.
- ▶ Les écarts salariaux ne semblent guère évoluer dans le temps.

La lutte contre les écarts salariaux doit donc être, pour partie, différenciée selon les secteurs concernés.

A noter encore que les salaires bruts moyens des femmes sont nettement plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé et que l'écart salarial y est moindre (5% contre 30% pour le secteur « employé » et 21% pour le secteur « ouvrier »).

Trois facteurs explicatifs sont pointés particulièrement à ces situations :

1) La ségrégation horizontale, sectorielle...

Certains secteurs (« moins rémunérateurs ») présentent un degré de « féminisation » important :

- ▶ l'enseignement (67,4%)
- ▶ les soins de santé et les services sociaux (77,1%)
- ▶ la fabrication de vêtements (75,9%)
- ▶ l'entretien, le nettoyage (84,1%)
- ▶ ...

2) La ségrégation verticale (appelé aussi « plafond de verre »)

Alors que les femmes sont aujourd'hui mieux formées que les hommes⁴, elles sont sous-représentées dans les fonctions dirigeantes. Peu de données permettant d'objectiver le phénomène sont accessibles.

En 2004, les femmes représentaient en Wallonie

- ▶ 43,7% des salariés
 - 24,3% des ouvriers du secteur privé
 - 52 % des employés du secteur privé
 - 51,1% des travailleurs du secteur public
- ▶ 34,9% des non-salariés
 - 33,6% des indépendants
 - 20,8% des employeurs
 - 86,4% des aidants familiaux

3) Le temps partiel (cf. ci-dessous)

E) Le travail à temps partiel (Dulbea - structure des salaires en Belgique)

En Belgique en 2006, 22% des salariés travaillaient à temps partiel. Ce chiffre cache de nombreuses inégalités entre hommes et femmes : 41% des femmes en emploi dans le secteur privé travaillaient à temps partiel contre seulement 7 % des hommes. Le travail à temps partiel a été fortement utilisé en Belgique comme une forme de partage du temps de travail afin de lutter contre le chômage. Ce type de partage du temps de travail s'est révélé inégalitaire car il a concerné principalement les femmes à qui il s'est imposé comme seul mode de conciliation entre vie familiale et professionnelle. Pour celles-ci, le TP a souvent constitué un vecteur d'insertion (cependant précaire) sur le marché du travail.

Le temps partiel s'est essentiellement développé dans le secteur des services. Actuellement, il constitue souvent le principal régime de temps de travail dans certains secteurs à forte concentration féminine. Par exemple, dans le secteur du nettoyage ou de la distribution (commerce), qui occupe quasi uniquement des femmes, 80% des postes sont à temps partiel.

⁴ « Femmes et hommes en Wallonie... », page 2. « Si dans la catégorie d'âge des personnes de plus de 45 ans, les femmes sont globalement moins qualifiées que les hommes, on observe que la tendance est inversée pour les femmes de moins de 45 ans, qui sont proportionnellement plus qualifiées que les hommes de la même tranche d'âge. On assiste donc à un effet de rattrapage de la part de la nouvelle génération féminine, dans le niveau d'instruction de l'ensemble de la population wallonne. Par ailleurs, on épinglera également les différences qui se marquent dans l'orientation scolaire des filles et des garçons. On pourra par exemple relever que les filles sont très présentes dans les orientations relevant des sciences humaines, sociales et de la santé... alors qu'elles sont sous-représentées dans les orientations scientifiques. L'orientation scolaire préfigure donc déjà le cloisonnement des métiers. »

Le travail à temps partiel souffre d'un certain nombre d'inconvénients :

- ▶ il est cantonné à des métiers faiblement qualifiés
- ▶ il est rarement accompagné de formation
- ▶ il ne donne quasi jamais lieu à des promotions
- ▶ les horaires sont souvent très flexibles (atypiques et irréguliers)
- ▶ la transition vers l'emploi à temps plein est extrêmement rare.

Le salaire horaire des travailleurs à temps partiels étant plus faible que le salaire horaire temps plein, le temps partiel a pour effet de maintenir les femmes dans une situation de dépendance par rapport à leur partenaire car le revenu qu'il génère ne permet pas de vivre seule (il pose aussi des problèmes lors du calcul de la retraite).

En effet, pour les femmes, le travail à temps partiel n'est souvent pas le résultat d'un choix, mais plutôt d'une décision contrainte, notamment par l'absence de services publics de garde d'enfants de qualité, et donc ne peut pas être utilisé comme un signal de l'investissement de la vie professionnelle.

L'écart salarial en Belgique entre temps plein et temps partiel pour les femmes provient principalement du fait que les femmes à temps partiel occupent des fonctions faiblement qualifiées dans des secteurs à faible rémunération. Il n'y aurait donc pas de discrimination directe à l'encontre des salariés à temps partiels. Le véritable problème trouve son origine dans la ségrégation sectorielle et professionnelle qui se caractérise par de très faibles possibilités de mobilité de statut du temps partiel vers celui de temps plein.

1) Implications en terme de politique économique

Le fait que le salaire à temps partiel soit inférieur à celui de temps plein signifie qu'à temps de travail équivalent, la somme de plusieurs temps partiels rapporte moins qu'un temps plein. Ce phénomène est important à prendre en compte, par exemple lorsqu'on évalue les conséquences des contraintes exercées à l'égard des chômeurs pour qu'ils acceptent des petits boulots, ainsi que les demandes de flexibilisation des conditions de travail qui émanent des entreprises. Il peut y avoir, en effet, le risque de voir émerger une catégorie de travailleurs encore plus pauvres qui accumulent des temps partiels à faible rémunération comme c'est le cas, notamment, aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni.

Une des solutions pour restaurer l'égalité de revenus entre hommes et femmes passe donc par la lutte contre la ségrégation sectorielle et fonctionnelle. Pour cela, il est nécessaire de mener des politiques au sein des entreprises contre les discriminations à l'embauche et les plafonds de verre mais aussi des politiques plus en amont, principalement au niveau des filières d'éducation et de formation.

Il faut éviter de considérer le temps partiel comme un instrument permettant de concilier vie privée et vie professionnelle.

2) Conciliation vie privée vie de famille.

L'inégalité persistante dans la répartition des tâches au sein des ménages fait que ce sont principalement les femmes qui vont réduire leur temps de travail pour s'occuper du ménage. Or étant donné la concentration du temps partiel dans quelques fonctions et secteurs, cela a pour effet de renforcer la ségrégation sectorielle et fonctionnelle du genre. De manière plus générale, les politiques visant à « concilier » travail et famille ne font que perpétuer l'inégale répartition des tâches entre hommes et femmes. C'est le cas aussi du congé parental qui est traditionnellement pris par les femmes.

Etant donné que le congé parental correspond à une interruption de carrière, ces femmes sont pénalisées en terme d'expériences professionnelles, d'ancienneté, de promotion et finalement de pension. A cet égard, il est nécessaire de développer des politiques de garde d'enfants qui sont beaucoup plus neutres du point de vue du genre.

En terme d'implication politique, l'incitation au temps partiel, qui a été un des axes récurrents des politiques d'emploi en Belgique devrait disparaître de l'arsenal des politiques publiques d'emploi, tant son aspect discriminant et pénalisant se traduit par un statut de dépendance pour les femmes, qui ne peut trouver l'issue que dans une optique de réduction collective du temps de travail pour l'ensemble des salariés hommes-femmes.

3. DISCRIMINATION APRES L'EMBAUCHE

Cela nous ramène à la constitution des droits sociaux.

Les risques de pauvreté sont plus grands pour les femmes

Les inégalités dans l'accès au marché de l'emploi et sur celui-ci ont, évidemment, des conséquences sur la manière dont les femmes peuvent se constituer des droits sociaux construits, chez nous, au départ... du travail. Ainsi à la « discrimination salariale » s'ajoute systématiquement une « discrimination sociale » pour les travailleuses les plus faibles. L'évolution des ménages risque de les fragiliser plus encore. Certaines travailleuses aux carrières incomplètes ou aux salaires bas optent pour des droits dérivés régulièrement plus avantageux que ceux qu'elles ont elles-mêmes ouverts par leur participation à l'emploi. C'est particulièrement vrai dans le secteur des pensions. La mutation des familles et la multiplication des divorces, par exemple, imposera de revaloriser les plus petites pensions si... le gouvernement fédéral veut réellement combattre les risques de pauvreté. « Parmi les travailleurs salariés et indépendants, on peut donc noter que 75,4% des femmes pensionnées ont un revenu inférieur à 1.000€, pour 50,4% des hommes. Par ailleurs, les statistiques de l'ONP nous apprennent que sur les 72.116 bénéficiaires de la GRAPA (Garantie de revenus aux personnes âgées), au 1^{er} janvier 2004, 50.326 (soit 69,8%) sont des femmes. Compte tenu du nombre important de femmes bénéficiant de pensions modestes, il paraît logique qu'elles constituent la majorité des bénéficiaires de la GRAPA. »⁵

⁵ « Femmes et hommes en Wallonie... », p. 50.

Cette enquête montre que les femmes, les jeunes, les plus de 65 ans, les pensionnés, les personnes isolées - en particulier les parents des familles monoparentales - et les chômeurs courent un risque accru de pauvreté. « Parmi les isolé(e)s de 65 ans et plus, on dénombre plus ou moins trois femmes pour un homme, que ce soit en Wallonie ou pour la Belgique. La situation de monoparentalité définie cette fois au sens strict concerne très majoritairement les femmes. »⁶
« Avoir un emploi constitue le meilleur rempart contre la pauvreté (...), indique le rapport du SPF. Les transferts sociaux (allocations...) remplissent un rôle correcteur important dans la lutte contre la pauvreté. Sans la moindre allocation, 41,8% de la population vivrait dans la pauvreté. Sans allocation mais avec les pensions de retraite, cette proportion atteindrait 27,8% de la population ! »

On notera encore que, en Wallonie, le risque de pauvreté pour les femmes est estimé à 15,5% (14,7% pour les hommes). Alors qu'elles représentent 51,5% de la population, elles constituent 57,4% des ayants droit du revenu d'intégration sociale.

4. CONCLUSIONS

Combattre la précarité socio-économique des femmes suppose une révolution des mentalités soutenant un engagement collectif en faveur d'une égalité des droits.

L'égalité des « chances » est et restera un leurre en l'absence de remise en cause de la division des rôles sociaux attribués respectivement aux hommes et femmes !

Mettre tout le monde sur une même ligne de départ ne suffit pas, encore faut-il lever les obstacles qui se situent au-delà et assumer collectivement la prise en charge des enfants et des personnes âgées !

La femme migrante, subit, elle, une discrimination double : celle d'être femme et celle en tant que minorité ethnique.

- ▶ **Il s'agit de garantir l'égalité d'accès à l'emploi**, et à la carrière (fonctions, salaires, promotion, formation), et de développer des politiques visant à aider les femmes à rester sur le marché du travail, à temps plein.
C'est crucial pour leur indépendance - leur garantissant revenus et droits sociaux - mais aussi la survie de notre système de protection sociale.
- ▶ **Il s'agit de reconnaître socialement la maternité**, de réformer en profondeur les règles de sa protection et de supprimer toute pénalisation des travailleuses (salaires/carrière) du fait des impératifs de la maternité.
- ▶ **Il s'agit de développer rapidement et de façon importante une offre d'accueil des enfants**, de qualité, bien au-delà des engagements pris par les gouvernements au conseil de Barcelone et de développer des services d'aide et soins aux personnes âgées et/ou dépendantes.

⁶ « Femme et homme en Wallonie... », p. 50.

- ▶ **Il s'agit de construire des politiques de conciliation des vies professionnelle et privée visant l'amélioration du bien-être de chacun** et non des roues de secours pour faire face à l'absence/l'insuffisance/l'inaccessibilité financière des équipements collectifs.
- ▶ **Il s'agit enfin de rendre à la sécurité sociale son caractère d'assurance** visant à garantir à chacun, indépendamment de son statut familial, le maintien de son niveau de vie sur base de droits individuels (chômage, pension, invalidité) ouverts par contribution solidaire au financement.

**Le travail est d'envergure...
Il n'y a d'autre issue que de s'y engager collectivement.**
