



Genre et origine : focus inégalités

David Lannoy ■ Mars 2022

La crise sanitaire de la Covid-19 a révélé au grand jour les profondes inégalités qui traversent notre société. Malheureusement, les promesses d'un monde d'après, plus juste et plus solidaire, se sont rapidement envolées. Et avec elles, l'attention sociétale et médiatique qui s'était portée un temps sur les inégalités sociales. A travers différentes analyses, le CEPAG a décidé de remettre le projecteur sur ce phénomène et ses conséquences. Car, pour lutter contre les inégalités sociales, il est indispensable d'en connaître et comprendre les mécanismes, origines et conséquences.

Cette analyse se concentre sur la surexposition structurelle des femmes et des personnes (d'origine) immigrée(s) à la précarité, aux inégalités et aux discriminations.

Précarité : les femmes, encore plus exposées

« Il ne doit y avoir que 50 sages-femmes hommes en Belgique francophone, pour environ 3.000 femmes. Dans notre service, il y a un homme pour 20 femmes. Pourtant, quand il a fallu nommer une nouvelle cheffe de service, c'est vers notre seul collègue masculin que la direction s'est tournée. »

Pauline, sage-femme salariée dans un hôpital privé.

« Les hommes sont des hommes et les femmes sont des femmes. Ils vont plus vers le commerce, elles vont plus vers la santé. Notre but est plutôt d'amener les gens vers les formations en pénurie. »

Thierry Ney, porte-parole du FOREM.¹

Malgré une lente amélioration, les inégalités et discriminations structurelles de genre sont toujours omniprésentes tant sur le marché de l'emploi que, plus largement, au niveau social et sociétal. Le patriarcat, le sexisme et les stéréotypes de genre ont la vie dure et continuent à produire leurs effets : écart salarial, surreprésentation des femmes dans les temps partiels², les emplois précaires et des fonctions essentielles mais peu valorisées socialement et financièrement, phénomènes du plafond de verre et du plancher collant (voir encadré), iniquités dans l'accès à la formation ou les aides à l'emploi, répartition inéquitable des tâches familiales et ménagères, inégalités structurelles en termes de droits à la sécurité sociale...

¹ Interview à Alter Echos, octobre 2021.

² <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>

Coincées entre plancher collant et plafond de verre

L'expression « *Plafond de verre* » désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, certaines fonctions sont réservées à certaines catégories de personnes. Au niveau des inégalités de genre, dans les entreprises ou toute autre structure de travail, on assiste à une surreprésentation des salariés et une sous-représentation des salariées dans les postes de direction et fonctions hiérarchiques.

Le « *Plancher collant* » désigne quant à lui les processus selon lesquels, dès le début de leur carrière, les salariées ont plus de mal à être promues et à progresser au sein d'une structure de travail que leurs collègues masculins.

Le coronavirus et les confinements ont considérablement aggravé la situation de nombreuses femmes. Beaucoup furent davantage exposées aux risques sanitaires du fait de leur surreprésentation dans les secteurs dits essentiels et restés actifs. De nombreuses autres, mises au chômage temporaire, ont connu une perte de revenus plus importante que leurs collègues masculins, du fait de leur salaire – et donc de leur allocation de chômage temporaire – moins élevée. Enfin, les confinements ont transféré une charge de travail, assumée en temps normal par le collectif, vers la sphère privée, notamment les activités d'éducation et de soins. Cette charge supplémentaire, déjà majoritairement supportée par les femmes en temps normal, ce furent encore très souvent elles qui ont dû l'assumer.

Il ressort évidemment des inégalités structurelles de genre une plus grande vulnérabilité sociale et économique. Les femmes sont donc, tout logiquement, plus exposées au risque de pauvreté et majoritaires parmi les fins de droit aux allocations d'insertion, les pensions les plus basses ou encore les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale. Quant aux familles monoparentales – où l'on retrouve dans 8 cas sur 10 une femme à la tête du ménage – le risque de pauvreté monte à près de 50 % en Wallonie et à Bruxelles.

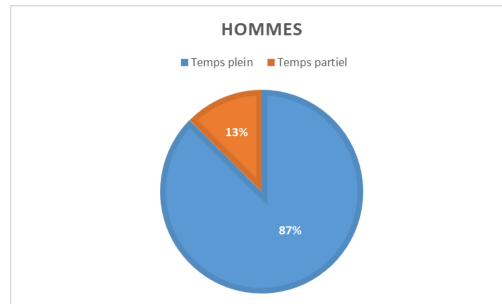
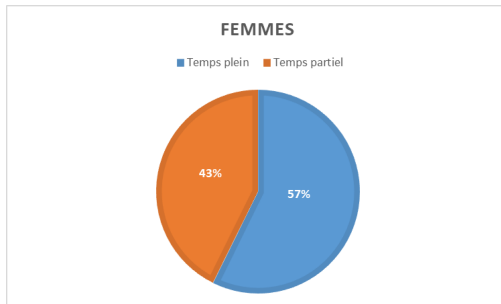
La lutte contre ces inégalités et la déconstruction des stéréotypes de genre doivent être transversales et se décliner à tous niveaux, tant dans la prise de décision politique qu'au quotidien, sur le terrain : dans l'enseignement, en entreprises, dans l'espace public, le travail d'éducation permanente, l'accès à la culture et aux sports, etc.

Les inégalités structurelles de genre en quelques chiffres

	Proportion de femmes dans la population	Proportion de femmes parmi les bénéficiaires du RIS
Bruxelles	51 %	55 %
Flandre	50,5 %	51,5 %
Wallonie	51 %	54 %
Belgique	50,7 %	54 %

Fins de droit aux allocations d'insertion de 2015 à 2020		
Hommes	22.345	42 %
Femmes	30.887	58 %
Total	53.232	100 %

Proportion d'hommes et de femmes en temps plein ou partiel en 2020		
	Temps plein	Temps partiel
Hommes	87,4 %	12,6 %
Femmes	57,3 %	42,7 %



L'origine : autre facteur d'inégalités

« Ça fait plus d'un an que je suis diplômé et que je cherche du boulot, j'ai postulé un peu partout, sans résultats. Pourtant, je suis informaticien, c'est un métier en pénurie. Finalement, je me retrouve à nettoyer les bureaux, comme mon père l'a fait avant moi. »

Ahmed, jeune diplômé en informatique.

Une autre inégalité structurelle – et structurante – de la société en général, et du marché de l'emploi en particulier, trouve sans conteste son origine dans... l'origine. Sans même aborder la question des personnes sans papiers, le simple fait d'être de nationalité ou même d'origine étrangère constitue encore trop souvent un frein en termes d'accès à l'emploi en général et à l'emploi de qualité en particulier. Les personnes de nationalité ou d'origine étrangère sont également confrontées aux phénomènes de plafond de verre ou de plancher collant et leurs formations ou compétences ne sont, très souvent, pas assez prises en compte ou reconnues à leur juste valeur.

Sur le marché de l'emploi, on retrouve, au sein même des populations d'origine immigrée, des catégorisations qui accentuent encore les discriminations et inégalités structurelles : ethnostratification selon l'origine intra ou extra-européenne, genre, situation de ménage... D'autres éléments peuvent encore rentrer en ligne de compte comme la zone géographique d'origine : « seules 46,5 % des personnes d'origine maghrébine ont un emploi, contre 73,7 % des personnes d'origine belge » déclarait ainsi Patrick Charlier, directeur d'Unia, lors de la publication du Monitoring conjoint Unia – SPF Emploi en mars 2020³. Ce rapport relève certes quelques améliorations mais les constats restent sans appel : les personnes d'origine étrangère ont moins de chances de trouver un emploi, leurs diplômes sont moins valorisés (même quand ils ont été obtenus en Belgique) et elles occupent plus souvent des emplois mal payés et précaires.

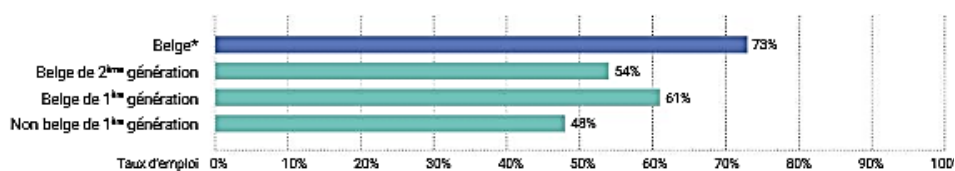
³ <https://www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-sameliore-mais-reste-a-la-traine>

Cette ségrégation structurelle s'étend à d'autres domaines de la vie courante puisque les personnes d'origine étrangère sont en outre confrontées aux stéréotypes – conscients ou inconscients – et à leurs conséquences – volontaires ou involontaires - dans l'enseignement, l'accès au logement, à la formation, à la justice...

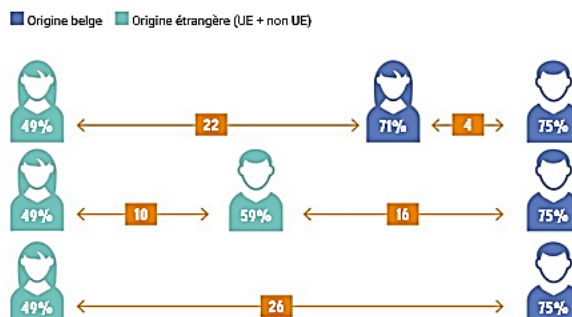
La crise sanitaire a particulièrement mis en évidence ces phénomènes, par exemple quand des responsables ont pointé du doigt certaines « communautés » plus touchées par l'épidémie. Implicitement ou explicitement, ils mettaient en cause une responsabilité collective communautaire, prétendument liée à des spécificités culturelles ou au non-respect des règles. Il est évidemment plus simple de reprendre la stratégie du bouc émissaire pour exacerber les tensions racistes que de se pencher sur les conditions de vie ou de logement des populations (d'origine) immigrée(s). Et cela revient surtout à occulter totalement leur surreprésentation dans certains secteurs d'activité, particulièrement exposés, mais restés actifs durant les confinements.

La discrimination à l'embauche est certes un délit et a même déjà entraîné des condamnations. Elle ne se pratique sans doute plus à la même échelle ni de manière aussi visible qu'il y a quelques décennies. Cependant, les stéréotypes liés à l'origine continuent à exercer une influence – parfois involontaire et inconsciente – dans les processus d'embauche et les carrières des travailleuses et travailleurs concernés. A l'instar de la lutte contre les inégalités sociales et de genre, celle contre les discriminations touchant les personnes en raison de leur origine reste plus que jamais d'actualité. Elle nécessite une prise en compte transversale dans l'ensemble des politiques et des sphères d'activités associatives, culturelles, syndicales, militantes et de l'éducation populaire.

Taux d'emploi selon l'origine (Belgique) ⁴



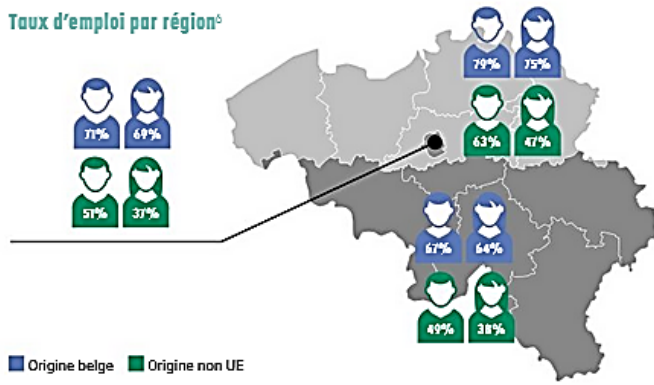
Taux d'emploi selon l'origine et le genre



⁴ Vermaut, H. (septembre 2021). *Personnes d'origine étrangère sur le marché de travail en Belgique*. Fondation Roi Baudouin, VUB.

<https://media.kbs-frb.be/fr/media/8448/INFOFICHE%20Migration%20et%20Travail>

Taux d'emploi par région⁵



Les femmes d'origine non UE sont confrontées aux plus grands défis sur le marché du travail.⁵



des femmes d'origine non UE n'ont pas d'emploi.^{5a}



des femmes salariées d'origine non UE travaillent pour un salaire faible.^{5b}



des femmes actives et hautement qualifiées d'origine non UE travaillent pour de bas salaires.^{5b}



des femmes nées dans un pays non membre de l'UE n'ont jamais travaillé pour des raisons de garde d'enfant(s).^{5c}