



VIES DE TRAVAILLEUSES

« Ce qui compte c'est se libérer soi-même, découvrir ses propres dimensions, refuser les entraves. » Virginia Wolf

Sigrid DIEU

Militante féministe

Gage d'autonomie et d'accomplissement, l'emploi, comme tout autre lieu et temps de l'existence des femmes, constitue à la fois un lieu d'importance et un lieu de discrimination. Carrières interrompues, salaires moindres, avancements empêchés constituent aussi la réalité des femmes à l'emploi, alors que malgré ces obstacles, elles continuent de s'accrocher à ce pan fondamental de leur vie, par nécessité, certes, mais aussi par investissement fondamental dans des liens, des réalisations ou de la volonté de donner du sens à sa vie.

L'emploi des femmes, la principale voie de sortie de la précarité mais aussi le gage d'émancipation et d'autonomie financière en dépit des obstacles et des inégalités de genre

Aujourd'hui, il est heureux de constater que les femmes sont, de manière globale, de plus en plus présentes sur le marché du travail. Ainsi, selon l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH), le taux d'emploi des femmes a augmenté de 10 points de pourcentage ces 20 dernières années, passant de 51,5 % en 2000 à 61,0 % en 2020. À titre de comparaison, le taux d'emploi des hommes a de nouveau augmenté ces dernières années, mais il n'atteint pas encore le même niveau qu'en 2000, à savoir 68,2 % en 2020, contre 69,5 % en 2000.¹

Cependant, il n'en demeure pas moins que les femmes continuent d'être confrontées à moult obstacles sur le marché du travail, à moult inégalités de genre en termes de rémunération salariale (écart salarial), de qualité et de type d'emplois occupés (emplois atypiques), de discriminations liées au statut (réel ou éventuel) de maternité, de préjugés et de stéréotypes sexistes, d'accès à la formation continue, d'accès aux postes à responsabilités, de retraite, sans ou-

blier les effets de la crise sanitaire liée au coronavirus COVID 19 (flexibilisation accrue des conditions de travail, entre autres, le télétravail, les violences intra-familiales, conjugales), etc.

Donnons, dès à présent, un coup de projecteur bien ciblé sur ces inégalités de genre sur le marché du travail qui sont à mettre en relation avec les inégalités inhérentes à la répartition des rôles entre les hommes et les femmes au sein du foyer, car à l'heure actuelle, ne nous leurrions pas, ce sont encore et toujours les femmes qui continuent d'assumer le plus souvent la prise en charge des tâches domestiques et familiales au détriment de leur carrière professionnelle.

L'ÉCART SALARIAL

Malgré le principe « À travail égal, salaire égal » appliqué aux femmes et aux hommes figurant de longue date dans la législation tant européenne que belge, il existe toujours un écart salarial dans la pratique. Selon le rapport de l'IEFH publié en 2021, l'écart salarial en Belgique s'élève à 9,2 % lorsqu'il est corrigé pour la durée de travail, et à 23,1 % sans cette correction. Ces chiffres sont basés sur les données de l'ONSS et calculés au départ de chiffres les plus complets possibles à propos des salaires et de l'emploi des

femmes et des hommes en Belgique. En Belgique, l'écart salarial se réduit légèrement chaque année. Par comparaison, la moyenne européenne s'élève à 14,1 %.² Cependant, n'oublions pas que l'écart salarial croît à mesure que les femmes et les hommes ont plus d'enfants.

Comment pouvons-nous expliquer la persistance de cet écart salarial ? Quelles en sont les causes ?

L'écart salarial peut, entre autres, s'expliquer sur la base des positions différentes occupées par les hommes et les femmes sur le marché du travail (emplois atypiques : exemple du secteur des titres-services majoritairement investi par les femmes). Ainsi, selon les métiers et les secteurs d'activité, les femmes risquent davantage d'occuper un emploi à temps partiel avec des retombées financières à la clef, ce qui explique l'écart salarial.

Sans conteste, le travail à temps partiel peut être considéré comme la principale cause de l'écart salarial. Mais une autre cause tout aussi importante peut être épinglée : il s'agit de la ségrégation professionnelle (horizontale et verticale). Les femmes exercent souvent des fonctions dans des secteurs moins bien rémunérés et elles occupent moins souvent des fonctions dirigeantes.

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel concerne 42,5 % des femmes salariées et 11,8 % des hommes salariés.

De nombreux métiers exercés par beaucoup de femmes sont ainsi organisés en mode « temps partiel » (secteurs de la distribution, du nettoyage).

Travailler à 4/5^e est le régime de travail à temps partiel le plus populaire tant chez les femmes que chez les hommes.

Pour les femmes salariées, les principales raisons pour travailler à temps partiel sont la « garde des enfants ou de personnes dépendantes » (24 %), suivie par les « autres motifs d'ordre personnel ou familial » (20,2 %) et « l'emploi souhaité n'est proposé qu'à temps partiel » (17,2 %). Chez les hommes, les principales raisons sont : « l'emploi souhaité n'est proposé qu'à temps partiel » (21 %), « autres raisons » (14,1 %) et d'« autres motifs d'ordre personnel ou familial » (11,3 %).³

Dans ses travaux sur le temps partiel⁴, Gérard Valenduc propose de distinguer trois types de temps partiel, selon le degré de liberté ou de contrainte dans la décision de travailler à temps partiel. D'abord, le temps partiel *librement* choisi : le travailleur ou la travailleuse décide délibérément d'opter pour un temps de travail réduit pour des raisons personnelles. Ensuite, le temps partiel *subi* ou *contraint* : le travailleur ou la travailleuse n'a pas d'autre choix, soit parce que le marché du travail ne propose que du temps partiel, soit parce que le manque de services adéquats pour les enfants ou les personnes dépendantes ne laisse pas d'autres solutions, soit parce que certaines dispositions particulières empêchent d'occuper un emploi à temps plein (prépension, incapacité de travail, combinaison formation/emploi). Enfin, le temps partiel *par compromis*. Il se situe entre le libre choix et la contrainte objective, notamment quant à la répartition inégale des charges familiales entre les femmes et les hommes où les différences de salaires au sein d'un ménage poussent les femmes à « choisir » le temps partiel, pour une période limitée.

Selon une vision traditionnelle de la répartition sexuée des rôles sociaux, le temps partiel est souvent envisagé

comme la solution idéale pour les femmes qui travaillent et qui ont à leur charge des enfants ou des personnes dépendantes.⁵

Toutefois, ne perdons pas de vue que l'emploi à temps partiel ne donne logiquement droit qu'à un salaire partiel. De surcroît, il offre moins d'opportunités de formation et de promotion. Il ne constitue pas un tremplin vers l'emploi à temps plein ; il génère un écart salarial considérable et a un impact financier à long terme (retraites). En soi, la question du travail à temps partiel constitue un véritable enjeu sociétal pour les femmes.

Enfin, il ne faut pas négliger que le « choix des femmes » de travailler à temps partiel masque bien souvent les avantages que perçoivent les employeurs en matière de réduction de cotisations sociales lorsqu'ils proposent des temps partiels.

L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Certaines femmes, diplômées ou non, décident d'interrompre leur carrière professionnelle pour une période plus ou moins longue, afin d'élever leur(s) enfant(s), par exemple. Si ce libre choix est parfaitement louable, il n'en demeure pas moins qu'il serait tout à fait opportun de se poser les questions suivantes : combien de femmes font-elles ce « choix » de façon délibérée ? Ne sont-elles pas « contraintes » à ce « choix délibéré » parce qu'elles gagnent moins que leurs conjoint-e-s ou parce qu'elles n'ont pas trouvé de places dans l'une ou l'autre structure d'accueil pour enfants en bas âge ? Et lors de leur retour sur le marché du travail, une fois la scolarisation de leur(s) enfant(s), ne seront-elles pas « contraintes » de se tourner vers un emploi précaire voire partiel alors que leur souhait est d'occuper une fonction à temps plein ? Avec toutes les conséquences financières sur le reste de leur vie active ainsi que sur leur future retraite. Il est un fait indéniable : la pénurie notoire de places en crèche ainsi que la problématique des soins dispensés par les aidant-e-s proches constituent des facteurs de sortie du marché du travail pour les femmes. Encourageons les femmes à recourir aux congés qui permettent de rester à l'emploi tout en dégageant du temps pour elles-mêmes, leur famille ou toute autre cause : le congé parental et autres congés thématiques, les formules de crédit-temps, etc...

LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE

Aujourd'hui, si les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, soulignons, néanmoins, qu'elles assument toujours une part disproportionnellement élevée des tâches ménagères et de soins et ce qu'elles soient en situation de ménage ou en situation de monoparentalité (séparation, divorce, etc.).

Selon une étude de l'IEFH consacrée aux différences dans l'emploi du temps des femmes et des hommes en nombre d'heures de travail rémunéré, de tâches ménagères et de soins, de loisirs, de repos et de déplacements, il ressort qu'en moyenne, un jour de semaine ordinaire, les hommes consacrent 1 heure et 23 minutes de plus que les femmes à effectuer un travail rémunéré et ils ont 44 minutes de temps libre en plus qu'elles. Les femmes consacrent 1 heure et 20 minutes de plus aux tâches ménagères, et 15 minutes de plus aux soins apportés aux enfants. Le weekend, la différence entre les femmes et les hommes au niveau du travail rémunéré disparaît, mais la différence sur le plan des tâches ménagères, des soins apportés aux enfants et des loisirs persiste.⁶

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme allant de soi dans de nombreux lieux de travail, il n'en demeure pas moins que parfois une culture d'entreprise peut jouer en défaveur des femmes en fonction de plusieurs facteurs (nombre de femmes et d'hommes qui y travaillent, fonctions exercées exclusivement ou essentiellement par des femmes ou des hommes, différence au niveau de la pratique du temps partiel, nombre de femmes au niveau du management, flexibilité des formes de travail, etc.).

Les femmes peuvent donc être victimes de différents types de discriminations sur leur lieu de travail : discrimination directe, harcèlement, harcèlement sexuel, etc.

LE PLAFOND DE VERRE

Quand une culture d'entreprise est sexiste, les femmes se heurtent à ce que l'on appelle le « plafond de verre », c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau.

Dès lors, elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie, même si elles ont un niveau d'instruction plus élevé que les hommes. Notons que le « plafond de verre » existe aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique mais également dans bien d'autres domaines : syndicats, fédérations patronales, ONG, autorités académiques, partis politiques, etc.

À cet égard, l'IEFH répertorie d'autres métaphores : « tuyau percé », « plancher glissant » ou encore « falaise de verre ».⁷

In fine, force est de constater que les ségrégations horizontale et verticale contribuent à une précarisation potentielle ou notoire des femmes.

LA GROSSESSE ET LA MATERNITÉ

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination des femmes et des hommes (Loi-Genre) assimile une distinction directe fondée sur la grossesse et la maternité à une distinction directe fondée sur le sexe. Les femmes enceintes et les mères sont donc protégées contre un traitement désavantageux en raison de leur grossesse ou de leur maternité.

Pourtant, en 2017, l'IEFH a publié une étude intitulée *Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique*. Il en est ressorti comme constats : 3 travailleuses sur 4 ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, préjudice et des tensions au travail sur base de leur grossesse ou maternité. Concrètement pour les travailleuses du groupe de recherche, et suite à leur grossesse, 12 % d'entre elles ont subi un préjudice sur le plan financier ou de la carrière ; 10 % ont été évaluées plus négativement qu'auparavant ; et une travailleuse sur cinq n'a pas pu exercer pleinement son droit au congé de maternité. La plupart des plaintes que l'IEFH reçoit par rapport à ces critères protégés concernent l'accès au marché de l'emploi (e.g. : le refus d'une candidate enceinte lors d'une candidature, le fait d'interroger une candidature sur sa volonté d'avoir des enfants lors d'un entretien d'embauche ou le refus d'une candidate parce qu'elle est maman) et la cessation d'un contrat de travail après l'annonce d'une grossesse.⁸

LE SEXISME ET LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

Les stéréotypes de genre dans l'entreprise tendent à être intériorisés par tous, notamment par les femmes elles-mêmes. En effet, selon les études présentées par l'observatoire français pour l'égalité, pour 44 % des managers hommes et 51 % des managers femmes interrogé-e-s, les hommes et les femmes auraient des compétences professionnelles différentes : intelligence logique, esprit de synthèse, combativité, ou gestion du stress chez l'homme (qualités attribuées aux hommes, propres au leadership) ; intelligence intuitive, créativité, polyvalence ou diplomatie chez la femme (qualités attribuées aux femmes, propres aux fonctions d'assistance). Il semblerait donc que les stéréotypes tendent à favoriser l'autocensure des femmes à s'orienter vers des métiers traditionnellement masculins ou des postes à responsabilités, tels que les postes de direction.⁹

Le télétravail ou l'arbre qui cache la forêt - L'impact de la crise sanitaire liée au COVID 19 sur le travail des femmes.

Depuis l'éclatement de la crise sanitaire liée au COVID 19 en 2020, les travailleurs et travailleuses ont été prié-e-s, sans transition, en raison du confinement, de travailler à domicile. C'est ainsi que le monde du travail a dû subitement s'adapter.

Alors, le télétravail rendu obligatoire quatre jours par semaine dans nos contrées est-il devenu une opportunité de changements, une panacée pour une meilleure conciliation vie professionnelle – vie familiale ou *a contrario*, un véritable miroir aux alouettes avec des impacts davantage négatifs ?

À première vue, le télétravail, dans l'absolu, peut présenter divers avantages tels que : moindre déplacement et gain de temps, impact écologique (moins d'embouteillages, moins de pollutions), autonomie relative en matière de gestion du temps de travail, moindre stress sur le lieu de travail, harmonisation vie familiale – vie professionnelle, etc. Bref, le côté quelque peu « glamour » du télétravail.

Cependant, la pandémie mondiale du coronavirus COVID 19 que nous connaissons depuis 2020 et qui continue de persister nous a révélé au grand jour – et

à notre grand dam – la face noire du télétravail et plus particulièrement son impact sur la vie des femmes tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée (détérioration des conditions de travail, escalade des violences intrafamiliales, etc.).

« Le confinement a été révélateur des inégalités qui structurent la vie familiale » selon François de Singly.

Pour ce sociologue de la famille François de Singly, professeur émérite à l'université de Paris, la période de confinement a singulièrement impacté les femmes (...). Pour de nombreuses femmes, la sphère d'autonomie est liée au lieu de travail. C'est la femme qui est la plus enfermée dans ses rôles familiaux, c'est donc elle qui a le plus intérêt à s'en échapper.¹⁰

Les inégalités de genre ont été exacerbées par le télétravail. Selon l'enquête de l'INED (Institut national d'études démographiques), pour ce qui concerne le juste partage des tâches domestiques et de la charge mentale, les femmes et les hommes ne sont globalement pas totalement égaux. Les femmes disposent également moins d'une pièce à elle dédiée au télétravail, selon Anne Lambert (Sociologue et responsable de l'unité de recherche Logement, inégalités spatiales et trajectoires, INED). Il n'y a que 26 % des femmes qui disposent d'un espace personnel dédié contre 41 % des hommes. Ce phénomène s'accroît chez les cadres, avec 47 % d'hommes ayant leur propre espace consacré au travail en distanciel. Dans son ouvrage *Une chambre à soi*, Virginia Woolf soulignait la nécessité d'avoir un espace dédié aux femmes, que ce soit pour exercer leur créativité ou tout simplement pour leur liberté propre.¹¹

En matière de violences conjugales, le confinement a accentué le phénomène. En France, il y a eu, en effet, pendant le premier confinement français (17/03-11/05/2020), une hausse de 36 % de signalements de violences conjugales. Le travail en présentiel permet de garder le lien avec l'extérieur et de pouvoir s'extraire d'un foyer qui peut s'avérer sclérosant et violent.¹²

In fine, nous pourrions légitimement poser les questions suivantes : le télétravail ne serait-il pas devenu un catalyseur de violences conjugales dans la situation

actuelle de pandémie liée au coronavirus COVID 19 et de surcroît n'accentuerait-il pas les inégalités de genre dans des foyers fragilisés où les tensions étaient déjà exacerbées ?

CONCLUSION

Malgré les obstacles auxquels elles sont confrontées au quotidien tant dans leur sphère privée que dans leur sphère professionnelle, malgré les inégalités de genre qu'elles subissent encore et toujours sur le marché du travail, les femmes – diplômées ou non – se battent avec force, ténacité et courage car elles ont très bien compris que le gage d'émancipation, d'autonomie financière et d'épanouissement passe immanquablement par l'emploi.

L'emploi demeure la principale voie d'une « vie à soi », de donner du sens à sa propre vie sans aucune dépendance vis-à-vis d'autrui. ■

1 IEFH : <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi>

2 https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/etat_des_lieux_en_belgique

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

4 Valenduc Gérard, *Temps partiel choisi, contraint ou de compromis, Une analyse des données sur les raisons du temps partiel chez les femmes et les hommes*, in : Note d'éducation permanente de l'asbl Fondation Travail-Université (FTU), n°2014 – 02 février 2014 – www.ftu-namur.org/fichiers/2014_02_Temps_partiel.pdf

5 Valenduc Gérard, *op.cit.*

6 https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/conciliation_vie_privée_vie_professionnelle

7 https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre

8 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination/grossesse>

9 *Glossaire sur le féminisme*, sous la direction de V. Teitelbaum et C. Lafon, Editions Le Bord de l'Eau, Collection La Muette, 2014, pp.117-118.

10 https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/06/19/le-confinement-a-ete-revelateur-des-inegalites-qui-structurent-la-vie-familiale_6043416_3224.html

11 <https://lediag.net/2020/11/teletravail-et-place-de-la-femme/>

12 <https://lediag.net/2020/11/teletravail-et-place-de-la-femme/>
