Publié par:
REISO.org
REVUE D'INFORMATION SOCIALE

Egalité entre hommes et femmes : nouvelles pistes

© DR

Les résultats du Programme national de recherche sur l'égalité sont publiés. Comment les traduire dans le quotidien ? Et comment ouvrir à toutes et à tous l'éventail des projets de vie ?

Par **René Levy,** sociologue, membre du Comité de direction du PNR 60, professeur honoraire de l'Université de Lausanne

Tout d'abord, un rappel : l'égalité entre hommes et femmes en termes de citoyenneté politique et économique n'est pas un doux rêve d'activistes égaré·e·s, mais un principe inscrit dans la Constitution suisse depuis 1981. Oui, cela fait un tiers de siècle déjà ! Sa réalisation ne devrait donc pas nécessiter à chaque occasion de nouvelles justifications de principe. Elle relève des devoirs civiques ordinaires des individus et des institutions suisses.

Après quatre années d'activités intenses, le Programme national de recherche « Egalité entre hommes et femmes » vient de se terminer officiellement. Les résultats des 21 projets réalisés s'adressent aux différents acteurs de la « pratique » [1] [2]. Quels sont ces résultats ? Vouloir résumer rapidement les constats et recommandations d'une bonne vingtaine de projets de recherche, sérieux et consciencieux, est bien sûr une gageure et force à rester dans l'abstraction. Essayons tout de même, puisque les auteurs de la synthèse officielle – et surtout son auteure principale, Frauke Sassnick Spohn – l'ont fait de leur côté. Ce rapport d'une soixantaine de pages regroupe les résultats en quatre domaines d'action principaux : formation / emploi / conciliation entre famille, formation et emploi / sécurité sociale. Je ne suivrai pas ici cette organisation thématique, tout à fait judicieuse, mais résume l'ensemble en cinq principes généraux et dix constats plus concrets ; le tout en me basant strictement sur les résultats des projets conduits au sein du PNR 60. Un constat particulièrement fondamental est que toute analyse et mesure sectorielle dans cette thématique reste gravement amputée devant un phénomène bien ancré dans la complexité de l'ordre social. Malgré ma tentative d'en tenir compte, l'énumération suivante restera fatalement sélective.

Cinq principes généraux pour apprécier l'égalité de genre

1. On peut relever nombre de progrès en direction de l'égalité. C'est vrai surtout sur le plan réglementaire et légal. La mise en œuvre pratique, par contre, reste bien en deçà des objectifs déclarés – exemple flagrant, mais de loin pas unique : la loi sur l'égalité des salaires. Les règles d'égalité existantes, pour importante que soit leur acquisition, ne sont utiles que dans la mesure où elles sont effectivement mises en œuvre.

2. Il est fondamental de ne pas se laisser piéger par l'« ironie du succès déjà atteint » et d'éviter l'illusion que le problème serait résolu. Beaucoup reste à faire.

3. A part les dispositions concernant l'égalité directement, beaucoup de mesures et de politiques concernant d'autres sujets ont également leur impact sur l'(in)égalité, souvent sous forme d'effets inattendus, voire pervers. Pour cette raison, toutes les politiques doivent être examinées sous l'angle de leurs effets – intentionnels et non-intentionnels – sur la situation de l'égalité. Citons un seul exemple de « tâche aveugle » qui occulte avant tout des femmes : le travail familial non rémunéré, surtout dans les PME de petite taille, et en particulier dans l'agriculture.

4. L'égalité de genre ne peut aboutir si elle est traitée en tant que champ politique séparé et spécialisé. Les mesures sectorielles restent insuffisantes et sont souvent incohérentes entre elles. Elles ne sauraient produire d'effets durables sans faire partie d'une conception globale coordonnée, conçue et réalisée de manière transsectorielle et holistique. De surcroît, nombre de politiques s'adressent à des publics cibles spécifiques, définis par des critères dont la conjonction place souvent les femmes dans un angle mort (exemple : encourager de manière ciblée, dans le monde du travail, les mères avec un potentiel de carrière professionnelle exclut les femmes séniors moins qualifiées).

5. Les différences entre hommes et femmes sont extraordinairement multiples, leurs profils se recoupent largement. Par contre, la représentation d'une différence fondamentale entre les sexes (telle qu'elle est encore véhiculée, par exemple, dans beaucoup de manuels scolaires de mathématiques et de sciences de la nature) est un modèle d'interprétation culturel rigide qui réduit les personnes à des mannequins ou à des « masques » relevant d'une appartenance catégorielle abstraite (« que veux-tu, c'est un homme »…) et les privant de leur individualité. Ce n'est pas, en l'occurrence, l'arbre qui cache la forêt, mais l'étiquette collective qui ne laisse pas aux personnes leur espace de développement nécessaire.

Dix constats plus spécifiques

1. L'inégalité de salaires entre hommes et femmes est illégale et particulièrement révoltante. Cependant, il ne suffit pas de la combattre en tant que telle, mais aussi en tant que résultante d'un faisceau complexe d'inégalités supplémentaires, différentes, dont elle est solidaire et qu'il s'agit de défaire (démanteler ?) dans leur ensemble.

2. Parmi les facteurs qui défavorisent durablement les femmes dans le monde de l'emploi, citons notamment
- la distinction institutionnelle, dans la formation et dans le marché de l'emploi, de métiers typifiés comme masculins ou féminins ; elle instaure et stabilise une ségrégation horizontale, puis verticale qui happe la majorité des employé·e·s au plus tard lors de leur entrée en emploi (concrètement : des CFC formellement équivalents canalisent hommes et femmes dans les métiers ainsi appris et qui s'avèrent, dans le monde du travail, clairement hiérarchisés entre eux) ;
- les cultures d'entreprise genrées (par exemple la culture de présence, rationnelle et orientée exclusivement vers les résultats vs la culture sensible aux relations) ainsi que les pratiques d'embauche en conséquence, canalisant les processus de choix de métier et de poste ;
- la concentration des femmes dans des formes précaires ou irrégulières de travail à temps partiel qui les défavorisent non seulement directement (salaire, perspectives d'avancement), mais aussi indirectement (droits limités, voire manquants dans les domaines de la sécurité sociale, de la réintégration professionnelle, des pensions à la retraite).

3. De telles séparations de genre, devenues structurelles, se réfèrent à des identités sexuées qui naissent biographiquement tôt, dans la première enfance. Pour cette raison, ces divisions doivent être déconstruites non seulement dans la phase du choix professionnel, mais dès la première jeunesse dans toutes les étapes de la formation, à commencer par les crèches.

4. Un fondement important de différences de genre se situe dans le cadre familial que vivent les enfants dès leur naissance. Selon le degré d'égalité pratiquée entre leurs parents, ils acquièrent des identités de genre qui les préparent à accepter à leur tour plus ou moins facilement l'inégalité ou l'égalité. Même si ces pratiques familiales échappent à la plupart des mesures extrafamiliales, elles sont fortement influencées par les conditions sociales et leur degré de sexuation et peuvent évoluer grâce à l'amélioration de ces conditions.

5. Sans mesures ciblées, ces inégalités et divisions se renforcent au long des parcours de vie. Les personnes et les institutions qui interviennent lors d'étapes biographiques importantes (parents, enseignant·e·s, conseiller·ère·s professionnel·le·s, psychologues, conseiller·ère·s de placement, etc.) doivent être particulièrement sensibilisées à cette problématique.

6. Les problèmes de conciliation ne se limitent pas à l'association entre activités familiales et professionnelles, ils s'attachent plus généralement aux obligations de care (mot intraduisible en français), à la formation continue, aux activités bénévoles, civiques, amicales et autres. Ils ne se limitent pas non plus à une étape biographique particulière mais peuvent survenir à plusieurs reprises.

7. Le travail rémunéré et non-rémunéré, l'activité professionnelle et familiale ou de care ont beau être séparés du point de vue institutionnel, ils fonctionnement comme des vases communicants dans la vie pratique et ne peuvent de ce fait être traités comme des domaines indépendants. Les inégalités de genre dans un domaine se répercutent inévitablement sur l'autre. Notamment, l'assignation unilatérale des hommes au monde de l'emploi et l'assignation unilatérale des femmes au travail familial non rémunéré sont les deux faces de la même pièce.

8. Face aux inégalités qui hiérarchisent la société, une véritable liberté de choix en matière d'inégalité de genre n'est possible que si les lances de toutes et de tous sont de même longueur et que l'éventail des possibles (par exemple l'accès aux structures d'accueil extrafamilial pour des personnes dépendantes, enfants ou personnes âgées) n'est pas conditionné par le pouvoir d'achat individuel ou familial. Cela vaut à plus forte raison pour les immigré·e·s.

9. Un décalage considérable existe entre, d'une part, les connaissances en matière de problèmes d'égalité présentes auprès des spécialistes et, d'autre part, la proportion qui en entre dans les procédures législatives. Leur prise en compte systématique pourrait grandement améliorer l'adéquation et la durabilité des mesures prises sur les différents niveaux politiques.

10. Il est important à la fois de ne pas confondre différences et inégalités dans le domaine des rapports sociaux de sexe et de les prendre au sérieux à égalité. Elles exigent des mesures différentes et ne s'adressent pas sans autre aux mêmes cibles (groupes, institutions). Malgré le fait que les inégalités de genre positionnent le plus souvent les hommes plus favorablement que les femmes, les hommes peuvent, autant que les femmes, être concernés par les différences de genre et s'en trouver limités dans leur liberté d'action.

Quatre moteurs pour faire avancer l'égalité

Pour finir, citons les quatre éléments fondamentaux mis en avant par le groupe de pilotage pour résumer les impulsions nécessaires à faire avancer la cause de l'égalité. Il estime que l'égalité des chances est encouragée :
- lorsqu'une diversité de projets de vie devient possible pour les jeunes hommes comme pour les jeunes filles, pour les femmes comme pour les hommes ;

- lorsque des marges de manœuvre sont ouvertes à des moments clés du parcours de vie ;
- lorsque l'exercice d'une activité lucrative vaut autant la peine pour les femmes que pour les hommes et que la répartition entre travail rémunéré et travail non rémunéré peut se faire selon un libre choix ;
- lorsque des mesures coordonnées sont mises en œuvre dans les domaines de la formation, du marché du travail, de la conciliation et de la sécurité sociale.

[1] Je renonce à citer des projets individuels pour exemplifier ou authentifier des passages concrets de cet article parce que la sélection serait forcément arbitraire. Les lectrices et lecteurs sont vivement encouragé-e-s à consulter le site web pour approfondir les projets qui les intéressent. Il est aussi possible de télécharger la synthèse « PNR 60 - Egalité entre hommes et femmes - Résultats et impulsions » en format pdf ou d'en commander une version papier.

[2] **Lire aussi sur REISO :**

- Les enfants nous rendent traditionalistes, de René Levy
- Quand filles et garçons aspirent à des professions atypiques, de Mmes Gianettoni, Guilley et Carvalho
- Le genre est out, la diversité arrive, de Gudrun Sander et René Levy
- A l'école, l'égalité (ne) va (pas) de soi, de Farinaz Fassa