

« Les inégalités entre les femmes et les hommes » : des clés pour comprendre

Les droits et les libertés dont nous profitons ne sont pas tombés du ciel ! Ils n'ont pas toujours existé. Ils sont le fruit de combats, parfois longs et durs, et ces droits peuvent être menacés et remis en cause.

La reconnaissance des droits est une étape très importante dans le processus d'instauration de l'égalité. La loi aide les mentalités à évoluer. Néanmoins ce n'est pas toujours suffisant. Malgré l'existence de ces droits et leur inscription dans la loi, dans les faits, des inégalités perdurent.

Par exemple :

- Dans le domaine de l'éducation et de la formation, on constate que, dès le secondaire, les filles s'orientent dans des filières moins porteuses d'emploi.
- Plus de garçons sont en situation d'échec scolaire, de redoublement, de relégation dans des filières professionnelles ou d'abandon.
- Dans l'emploi, tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure que les hommes. Ces inégalités se répercutent sur le montant des pensions.
- Il y a plus de chômage chez les femmes.
- Les hommes ont moins de congés de paternité.
- En général, les femmes sont surreprésentées dans les fonctions inférieures et les hommes dans les fonctions supérieures.
- Le statut des travailleuses est souvent précaire.
- ...

Comment comprendre ces inégalités ?

Fréquemment, les inégalités trouvent leur origine dans des représentations stéréotypiques des rôles des hommes et des femmes, des filles et des garçons. Cette vision figée des rôles sociaux influencent les attitudes et les comportements adoptés à l'égard des hommes et des femmes.

Les stéréotypes

Les stéréotypes sont des croyances (dimension cognitive), des idées préconçues, positives ou négatives, partagées par un grand nombre de personnes sur les membres d'un groupe social.

Les stéréotypes ne sont pas mauvais en soi ! Au contraire, ils sont utiles pour raisonner, penser. Ils permettent de « classer », « répertorier » les éléments de notre environnement. Mais quand ces stéréotypes sont activés à tout moment (généralement de façon inconsciente), cela peut avoir des effets négatifs sur les relations avec autrui.

Les stéréotypes ont alors un effet réducteur. En catégorisant les informations (les Français sont des bons cuisiniers, les femmes conduisent mal, les Polonais sont travailleurs, etc.), le risque est bien sûr de faire des généralisations abusives, voire complètement fausses car il est rare qu'un stéréotype, même positif, soit fondé, et donc d'adopter des comportements discriminants.

Exemples de stéréotypes associés aux hommes

Affirmatif	Casse-cou	Élegant	Fort	Réaliste
Agressif	Confiant	Endurant	Grossier	Rigoureux
Ambitieux	Constant	Energique	Indépendant	Robuste
Autoritaire	Courageux	Enjupé	Logique	Sans-émotion
Aventureux	Désordonné	Entreprenant	Masculin	Sévère
Bruyant	Dominant	Ferme	Rationnel	Vantard

Exemples de stéréotypes associés aux femmes

Affectueuse	Complaisante	Emotionnelle	Nerveuse	Sentimentale
Attentive	Cœur tendre	Excitable	Persévérante	Sensible
Attirante	Délicate	Faible	Pleurnicheuse	Sophistiquée
Capricieuse	Dépendante	Féminin	Préoccupée	Soumise
Charmante	Douce	Frivole	Prudente	Volubile
Charmeuse	Elogieuse	Humble	Rêveuse	Volage

Les stéréotypes ont plusieurs causes. Elles peuvent être individuelles, interpersonnelles, intergroupes et idéologiques.

- **Cause individuelle** : le processus de catégorisation de l'information.
- **Cause interpersonnelle** : la socialisation, l'éducation.
- **Cause intergroupe** : les relations de pouvoir entre des groupes distincts (hommes et femmes, noirs et blancs, riches et pauvres, etc.).
- **Cause idéologique** : le contexte social, économique, historique et politique d'un pays (temps de crise, temps de guerre, etc.).

Les stéréotypes ont un effet pervers : à force d'entendre quelque chose, cela se renforce et on finit par y croire !

En effet, il y a une tendance des individus à se conformer aux stéréotypes, provoquant des comportements en accord avec les idées exprimées et qui, finalement, semblent leur donner raison.

Ce phénomène s'appelle « **l'effet Pygmalion**¹ ». Dans ce cas, l'effet du stéréotype est tellement puissant que les individus stéréotypés se conduisent comme les autres pensent qu'ils sont.

Cet effet a été particulièrement mis en évidence dans les rapports entre professeur-e-s et élèves. Les idées que les enseignant-e-s se font sur leurs élèves et qu'ils-elles expriment plus ou moins explicitement, provoquent chez ces dernier-e-s des comportements en accord avec ces idées.

Petite expérience

Des chercheur-euse-s² ont fait passer un test de géométrie à des filles et des garçons. Dans la première expérience, il était dit aux participant-e-s que c'était un test de mathématique, dans ce cas les filles ont moins bien réussi que les garçons.

Dans une deuxième expérience, les chercheur-euse-s ont fait passer le même test mais sans préciser que c'était un test de maths. Ils ont dit que c'était un test de dessin. Dans ce cas, les filles et les garçons ont obtenus des résultats équivalents.

Conclusion : on peut expliquer ces différences par l'effet des stéréotypes négatifs (dans ce cas, les filles « sont » moins bonnes en maths que les garçons) sur l'estime de soi. Une faible estime de soi diminue les performances des individus.

Les préjugés

Le préjugé est un jugement négatif à l'égard d'un groupe (dimension évaluative). Souvent, les préjugés découlent des stéréotypes. Alors que les stéréotypes sont un mécanisme cognitif (c'est pensé), les préjugés sont un mécanisme émotionnel (c'est ressenti).

Stéréotype vs Préjugé : « *les filles sont douces* » est un stéréotype ; en déduire que « *c'est pour ça qu'elles ne peuvent pas faire de bonnes directrices* », est un préjugé.

Lorsque l'on fait des animations sur les stéréotypes et les préjugés, il est important de savoir d'où ils viennent pour les déconstruire. Ce n'est que de cette façon que l'on peut éventuellement diminuer leurs effets.

Pour les jeunes, il est souvent difficile de s'exprimer sur cette thématique. Si l'expression reste délicate, les différents jeux poussent à la réflexion. Il est intéressant d'initier le questionnement et le débat.

Une des conséquences directes des stéréotypes et des préjugés est la discrimination. Cette fois, le mécanisme ne se joue plus au niveau cognitif (stéréotypes) ou affectif (préjugés) mais bien au niveau des comportements !

¹ Rosenthal R. et Jacobson L., *Pygmalion in the classroom*, New-Tork, Holt, Rinehart et Winston, 1968.

² Hugué, P. et Régner, I. (2007). Stereotype threat among schoolgirls in quasi-ordinary classroom circumstances. *Journal of educational psychology*, 99(3), 545-560.

Discriminer quelqu'un, c'est traiter cette personne de façon distincte par rapport à d'autres et, généralement, quand on parle de discrimination, il s'agit d'un traitement négatif.

Les discriminations

Traiter les personnes de façon différente sur base de critères spécifiques sans justification objective et raisonnable. Ces critères (dit critères protégés) sont spécifiés dans les législations anti discrimination. Ainsi, par exemple, les critères protégés selon le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations sont les suivants :

- ➔ Nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique
- ➔ Age, orientation sexuelle, conviction religieuse ou philosophique, handicap
- ➔ Sexe et critères assimilés (grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe, identité de genre et expression de genre)
- ➔ État civil, naissance, fortune, conviction politique, langue, état de santé actuel ou futur, caractéristique physique ou génétique, origine sociale

Exemples de discriminations :

- **À l'embauche** : annonces mentionnant « homme » ou « femme », refus d'un accent prononcé dans le secteur de la vente, refus d'engagement en raison de l'apparence, poser des questions à une femme sur sa volonté de fonder une famille etc.
- **Manque d'accessibilité pour les personnes porteuses d'un handicap**, jugement et a priori par rapport aux capacités des personnes porteuses de handicap à faire un travail.
- **Discrimination à l'école** : refuser l'inscription d'un garçon à une formation d'esthéticien. Refuser l'accès d'une stagiaire en construction à un chantier car il n'y a pas de douche pour femme.

Les comportements de discrimination sont interdits par la loi, ils privent les individus de certains droits (au logement, à l'éducation, au travail, etc.).

Le sexisme

Ce mécanisme est l'utilisation des différences physiques et biologiques entre les sexes comme prétexte pour établir des différences de statut, de position, de droits entre garçons et filles, hommes et femmes. Cette utilisation des différences se traduit par des paroles, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent un sexe par rapport à l'autre. Ce terme renvoie presque toujours à la domination, consciente ou non, des hommes sur les femmes³.

³ *Discrimination toi-même*, Ministère de la Communauté française de Belgique, Bruxelles, 2010.

Les discriminations sexistes

Ces discriminations liées au sexe peuvent donner lieu à la ségrégation professionnelle c'est-à-dire le fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes fonctions professionnelles.

La répartition des hommes et des femmes dans les métiers ne constitue pas le simple reflet des choix d'orientation scolaire et professionnelle des individus. Déjà à l'école, les filles, ayant pourtant de meilleurs résultats scolaires dans la plupart des matières, s'orientent vers des filières moins porteuses d'emploi que les garçons. Ensuite, dans le monde professionnel, les femmes n'occupent pas les mêmes postes que les hommes. Le plus souvent, cette division sexuelle du travail ne relève pas d'un choix des femmes : elles sont, en effet, confrontées à plusieurs obstacles dans l'accès à ceux-ci. Plusieurs termes sont employés pour désigner ces obstacles : ségrégation horizontale et verticale, plafond de verre, parois de verre, etc.

- **La ségrégation verticale (plafond de verre)**

Obstacle invisible résultant d'un ensemble de facteurs et de stéréotypes sexués qui ont pour conséquence d'empêcher les femmes d'accéder aux fonctions supérieures comme des postes de direction, de management, etc.

Imaginez une femme souhaitant accéder à une poste de direction. Elle est compétente mais il n'y a jamais eu de femmes à ce poste dans cette entreprise qui associe des caractéristiques dites « masculines » aux postes de direction (assertivité, etc.). Elle-même risque à un moment de croire qu'elle n'est pas faite pour un poste pareil. Les difficultés rencontrées sont alors tellement importantes, qu'il est probable que cette femme n'accède jamais à ce poste. C'est le plafond, la chape qui empêche les femmes mais aussi les individus de groupes minorisés de « s'élever » professionnellement.

- **La ségrégation horizontale (parois de verre / de cristal)**

Quand les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, ces postes se trouvent généralement dans des départements non stratégiques (administration, communication, etc.) et ne leur donnent donc pas accès aux mêmes salaires et privilèges.

Imaginez une femme, ingénieure, souhaitant travailler dans le nucléaire. Celle-ci a bien été engagée dans ce secteur, mais elle se retrouve dans un poste à responsabilité dans le département RH au lieu du département technique auquel elle pourrait pourtant prétendre au vu de sa formation.