

## GENRE ET SEXE : LES DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Égalité entre les hommes et les femmes, discriminations, promotion de la diversité, ... Ces termes sont depuis quelques années amplement utilisés dans les médias, signe de l'intérêt que suscite le thème général qu'ils sous-tendent. Celui-ci fait l'objet de nombreuses recherches, études et publications ; des initiatives locales aux conférences internationales, les événements sur le sujet se multiplient. Ainsi, fin septembre dernier a eu lieu, sous l'impulsion conjointe de la Belgique et de la France, la première réunion du Réseau européen des ministres de l'Égalité. Une telle mobilisation s'avère bien nécessaire pour enrayer la discrimination à l'égard des femmes.

### Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Si « discriminer », c'est au départ simplement « distinguer, différencier », la sémantique a évolué pour donner à ce verbe une connotation plus exclusivement négative. Pour preuve, la locution « à discrimination positive » prudemment apposée à divers substantifs pour bien marquer la différence. Dans le langage courant, l'acception plus restreinte du terme correspond à un **traitement défavorable** de personnes, distinguées d'autres sur base de leurs caractéristiques, intrinsèques (sexe, origine, ...) ou non (lieu d'habitation, éducation, ...). Bien que les discriminations génèrent des inégalités, l'inverse n'est pas forcément vrai : les inégalités ne résultent pas toujours de discriminations.

Les pratiques discriminatoires peuvent être directes, en ce sens qu'elles s'opposent manifestement à l'égalité. Les discriminations peuvent également être indirectes : sous couvert de neutralité, des pratiques peuvent induire un désavantage,

qui lèse un groupe en particulier. La discrimination indirecte, parfois inconsciente, peut être mise en évidence par ses effets, par exemple sur les statistiques de populations, alors que la discrimination directe est décelable juridiquement, à l'échelle de l'individu. Aussi, le domaine juridique et celui des sciences sociales se complètent-ils par leur approche différente du phénomène de la discrimination, sous l'angle de ses causes comme de ses effets. Mais encore faut-il qu'au-delà de la preuve par la loi ou par la statistique, les perceptions des discriminations (le ressenti, l'expérience) à titre personnel ou au nom d'un groupe, soient bien prises en comptes.

### Le sexe est protégé par la loi

En vertu de ses principes fondateurs, l'Union européenne prend les mesures nécessaires pour lutter contre les discriminations. Avec la protection sociale, l'éducation et l'accès aux biens et aux services, notamment au logement, l'emploi est l'une des matières où la lutte contre les discriminations est menée. Dès 1976, était instaurée une directive européenne<sup>1</sup> visant à assurer l'**égalité des hommes et des femmes** concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions de travail.

En 2000, une nouvelle directive<sup>2</sup> était adoptée contre la discrimination au travail, fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, afin de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. Elle a été transposée en Belgique dans une loi<sup>3</sup> prohibant certaines formes de discrimination fondées sur divers critères, à l'exception du sexe ; mais dans la foulée voyait le jour une autre loi<sup>4</sup> interdisant toute forme de discrimi-

mination fondée sur le sexe et le changement de sexe. Tenant compte également de la loi<sup>5</sup> belge antiracisme, ce sont en tout 19 critères « protégés » qui permettent la reconnaissance légale d'une discrimination. L'interdiction de discriminer porte sur la discrimination directe, indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement.

La législation a été transposée en divers décrets aux niveaux régional et communautaire. Pour plus de détails, le lecteur est invité à se référer au site du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : <http://www.diversite.be/legislation>.

<sup>1</sup> Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39 du 14.02.1976). Dix ans plus tard, la directive 86/613/CEE du Conseil visait à assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ou y contribuant (y compris une activité agricole), et portait également sur la protection de la maternité (JO L 359 du 19.12.1986). La première a fait l'objet d'une « refonte » en 2006, quand est entrée en vigueur la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.07.2006).

<sup>2</sup> Directive 2000/78/CE, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000).

<sup>3</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (M.B. 30.05.2007) (modifiée par la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, art. 107-119, M.B. 31.12.2009).

<sup>4</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (M.B. 30.05.2007).

<sup>5</sup> Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (modifiée par la loi du 10 mai 2007).

## Les discriminations sur le marché de l'emploi

Dans le cadre d'une relation de travail, les pratiques discriminatoires peuvent intervenir à différentes occasions. Ci-après sont résumés les types de discriminations relevés dans la littérature.

La discrimination à l'embauche contrarie l'accès même au marché du travail. Hormis quelques cas spécifiques, les offres d'emploi ne peuvent évidemment pas contenir de condition correspondant aux critères prohibés. Cependant, sans être ostensiblement discriminatoires, certaines annonces renferment des éléments en apparence neutres qui, indirectement, défavorisent un groupe de personnes. Les discriminations peuvent encore intervenir durant les étapes ultérieures de la procédure de recrutement (candidatures écartées d'emblée, questions lors de l'entretien de sélection sans rapport avec le poste en jeu, ...). Au début des années 1990, le Bureau International du Travail (BIT) a mis au point une méthode, ensuite largement exploitée, de test de discrimination à l'embauche. Ce *testing* évalue des comportements d'employeurs en situation réelle de recrutement ; il consiste à placer un recruteur devant un choix entre deux candidatures similaires, à l'exception de la variable à tester.

Les discriminations se manifestent également durant l'exercice de l'emploi. Outre la discrimination salariale, les travailleurs peuvent être confrontés à un traitement inégal en termes de possibilités d'avancement et de conditions de travail. La fin du contrat de travail peut également révéler des pratiques discriminatoires : non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, absence de passage à un contrat à durée indéterminée, licenciement discriminatoire. Dans tous ces cas, faire reconnaître une discrimination revient à souligner un comportement différent de l'employeur envers une personne au motif d'un critère protégé, et ce indépendamment d'autres considérations telles que la qualité du travail fourni. La loi prévoit cependant que la charge de la preuve revienne au défendeur.

Au-delà du seul cadre du recrutement, les stéréotypes et préjugés semblent jouer un rôle important dans le phénomène des discriminations, de même que les traditions qui peuvent être le terreau de la reproduction des inégalités. Ils influent sur les choix de filières d'enseignement, sur l'évaluation des professions et sur la participation à l'emploi<sup>1</sup>. Les pratiques discriminatoires peuvent en outre contribuer à perpétuer les écarts entre groupes sociaux (par exemple, elles peuvent maintenir des personnes dans des positions antérieurement assignées à leurs parents).

Parmi les critères protégés par la législation antidiscrimination et antiracisme, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a identifié ceux les plus fréquemment touchés en matière d'emploi. Précisons d'emblée que le Centre n'est pas compétent pour traiter des discriminations fondées sur le sexe ou la langue. Il s'agit de l'origine des personnes au sens large (nationalité, prétendue race, couleur de peau, origine, origine nationale ou ethnique), leur handicap, leur orientation sexuelle, leurs convictions religieuses ou philosophiques, leur état de santé, leurs caractéristiques physiques et leur âge. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, c'est-à-dire l'institution publique fédérale qui garantit et promeut l'égalité des femmes et des hommes et combat toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe, indique quant à lui que, « malgré le chemin déjà parcouru, les femmes rencontrent toujours plus d'obstacles que les hommes sur le marché de l'emploi ».

Il ressort de la majorité des sources consultées que les discriminations sont loin d'être simples à appréhender, notamment en raison de la variété de ses formes mais aussi de ses causes. Les discriminations reposent en effet le plus souvent sur plusieurs motifs (discrimination multiple). Les pratiques discriminatoires peuvent se « cumuler » du fait de l'appartenance à plusieurs groupes désavantagés, si bien que la variable « sexe », par exemple, jouerait transversalement quand elle est croisée avec d'autres variables.

## Un marché à la fois stratifié et segmenté

Le marché du travail est un système complexe où existent, d'après la littérature, diverses formes d'inégalités de fait.

- **La stratification du marché du travail** : quel que soit le secteur d'activité ou la fonction exercée, des conditions d'emploi particulières sont confinées dans une strate de la société. En Belgique, un *monitoring*<sup>2</sup> a été mis sur pied afin de mesurer l'importance de l'ethnostratification du marché de l'emploi. Il repose sur l'analyse de la position des personnes sur le marché du travail selon deux variables construites : l'origine de la personne (qui combine les variables nationalité et nationalité à la naissance de l'individu et de ses parents) et son historique migratoire (qui combine les variables nationalité et nationalité à la naissance de l'individu et de ses parents, pays de naissance de l'individu et de ses parents – et éventuellement de ses grands-parents –, date d'inscription au Registre national et date d'obtention de la nationalité).
- **La segmentation du marché du travail** : celui-ci présente une dualité, entre les emplois primaires, aux conditions de travail favorables, et les emplois secondaires, aux conditions plus précaires. Chaque segment se caractérise différemment en termes d'aspirations des travailleurs, de méthodes de recrutement et sélection, de niveaux de rémunération, de fidélisation à l'employeur, ...

Plus spécifiquement, l'examen de la variable « sexe » fait apparaître, selon la littérature, une ségrégation horizontale et verticale du marché du travail. La suite de cet article, qui ne peut prétendre à l'exhaustivité dans le cadre de cette publication, est consacrée à ces deux formes spécifiques de segmentation. La première renvoie à la répartition inégale de l'emploi des hommes et des femmes par secteur d'activité, tandis que la seconde a trait à la concentration de l'un des sexes dans certains niveaux de responsabilités et hiérarchiques.

<sup>1</sup> Source : <http://europa.eu/legislationsummaries/employmentandsocialpolicy>

<sup>2</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *Monitoring socio-économique 2013* : <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=39707>

### La ségrégation professionnelle selon le genre

Le genre fait référence aux différences non biologiques entre les hommes et les femmes. Dans le champ des sciences sociales, il désigne ce qui relève de constructions sociales et culturelles.

Si le sexe est bien un critère protégé légalement (ainsi que la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe), la littérature indique que genre occasionne aussi des différences de traitement.

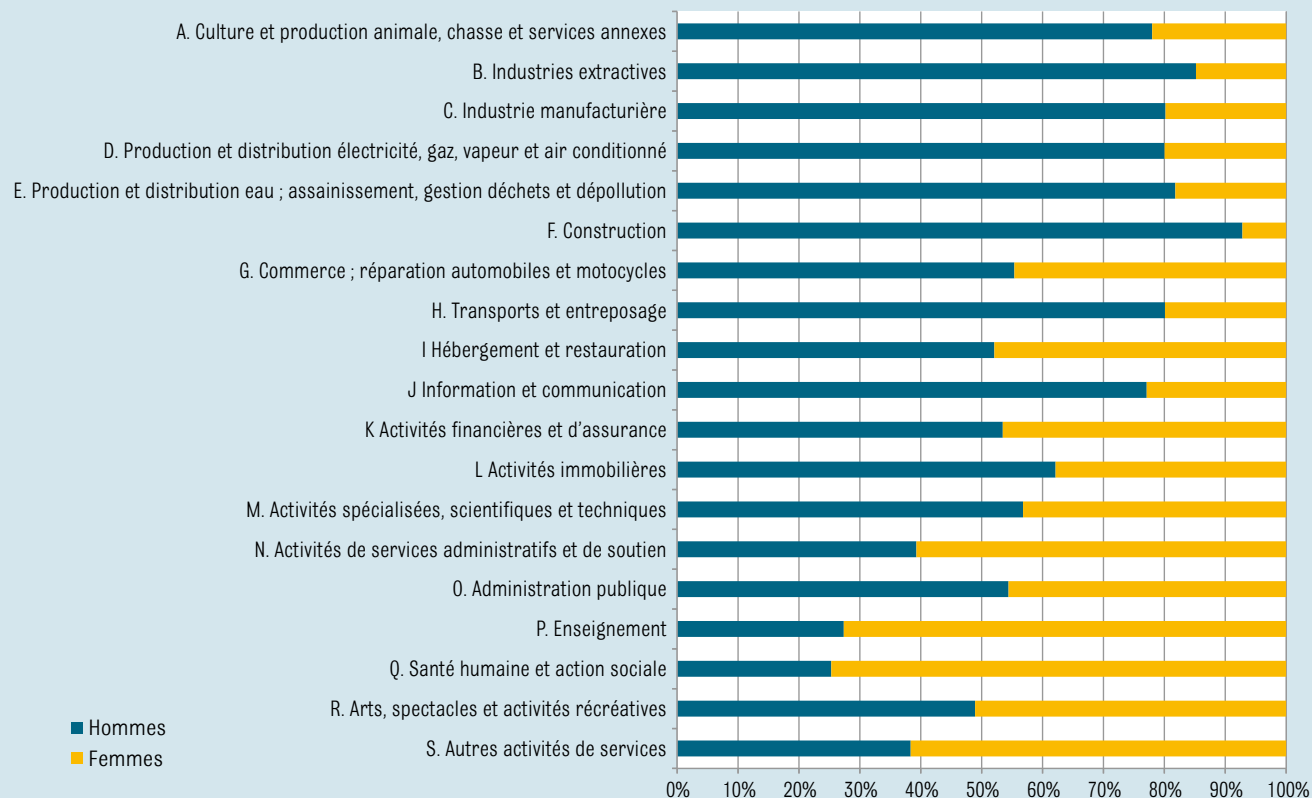
Le genre, parfois appelé « sexe social », inclut tout ce qui est assimilé à chaque sexe, dans un contexte spatio-temporel donné. C'est ainsi que certains rôles sont plus volontiers attribués à l'un des sexes. Diverses qualités voire prédispositions leur sont prêtées, qui se traduisent dans la vie privée, comme dans la vie professionnelle. Pourtant, des liens avec la biologie ne peuvent pas toujours être avancés, et les représentations de genre ne sont par ailleurs pas immuables. Pourtant, si les mentalités évoluent, les stéréotypes, et particulièrement les stéréotypes sexués, ont la vie dure.

Loin de nier les effets de genre ou confondre les champs sémantiques, la suite de cet article recourra délibérément au « sexe » et termes assimilés, cette variable qualitative pouvant prendre des valeurs – homme et femme – dont les caractéristiques demeurent constantes en tous temps et en tous lieux.

#### La division sexuée du travail

Le marché du travail est segmenté horizontalement, soit entre secteurs d'activité, du fait d'une ségrégation selon le sexe. La figure ci-contre donne, pour chacun des secteurs, la répartition par sexe de la population active occupée (en Wallonie). Ainsi, certains secteurs se caractérisent par une plus grande concentration de femmes. Celles-ci sont majoritaires dans la santé humaine et l'action sociale (74,7%) et dans l'enseignement (72,6%). Les activités de services administratifs et de soutien sont un peu plus exercées par des femmes en Wallonie (60,7%) qu'en Belgique (57,9%).

Répartition par sexe de la population active occupée wallonne, par secteur d'activité (2012)  
Sections de la nomenclature Nace-Bel 2008



Source : SPF Économie - DGSIE - Enquête sur les Forces de Travail. Calculs : le Forem.

À l'inverse certains secteurs se caractérisent par une plus forte proportion d'hommes. Ceux-ci sont majoritaires dans la construction (92,8%), l'industrie (85,2% dans l'industrie extractive et 80,2% dans l'industrie manufacturière), les secteurs de l'eau (81,8%) et de l'énergie (80,0%) ainsi que dans le transport et l'entreposage (80,1%).

De manière générale, les femmes sont présentes en majorité dans un plus petit nombre de secteurs et de professions que les hommes. D'après de nombreuses sources compulsées, les tâches y sont souvent moins valorisées et moins bien rémunérées que dans les secteurs dominés par les hommes.

Le fait que les hommes soient, par exemple, majoritaires dans la construction, est certes sans doute lié à leurs caractéristiques physiques. Les hommes sont en effet dotés d'une plus grande part de masse musculaire que les femmes. Mais le sexe biologique n'explique pas tout. À l'inverse, et bien que ce soit leur prérogative de mettre les enfants au monde, le fait que les femmes travaillent davantage dans les secteurs de soins, d'aide et de services aux personnes, n'est pas étranger à la répartition – encore souvent traditionnelle – des rôles dans la famille, voire à l'assignation « naturelle » de qualités ou d'aptitudes aux femmes en fonction de représentations et de stéréotypes. Dans la réalité pourtant, les pratiques changent (par exemple, le modèle traditionnel familial n'est plus la norme, des pères s'occupent de leurs enfants...).

La segmentation professionnelle selon le sexe apparaît à la fois conséquence et cause des inégalités entre les hommes et les femmes. En effet, les choix des filières d'éducation clivées entre filles et garçons, la répartition (encore inégale) des tâches domestiques et parentales, le prolongement par l'emploi du rôle au sein de la famille, ... entretiennent la segmentation par secteur d'activité. Il ressort de la littérature que cette segmentation occasionne des différences en termes de conditions de travail, de rémunération et de valorisation professionnelle. En outre, les enfants sont très tôt exposés à la répartition des rôles au travail et en famille qui nourrit des stéréotypes, et influenceront les choix des filières d'études et les trajectoires professionnelles.

Les Enquêtes sur les Forces de Travail ont permis de mettre en évidence que la segmentation selon le sexe parmi les diplômés de l'enseignement supérieur se réduit dans le temps. Elle stagne chez les personnes du niveau d'enseignement intermédiaire, et s'accroît chez celles du niveau inférieur.

**Positionnements métiers des demandeurs d'emploi inoccupés selon le sexe**  
(Wallonie hors Communauté germanophone, à fin octobre 2013)

Famille de métiers		Part des hommes DEI concernés	Part des femmes DEI concernées
Top 3 des hommes	Personnel de la logistique (manutention, gestion et exploitation des transports)	10,6 %	1,3 %
	Personnel du gros œuvre et des travaux publics	9,5 %	0,0 %
	Conducteurs d'engins de transport terrestre	6,8 %	0,5 %
Top 3 des femmes	Personnel de la vente	5,1 %	15,5 %
	Personnel des services aux personnes	3,8 %	14,5 %
	Personnel des services administratifs	4,9 %	13,9 %

Source : le Forem

La division sexuée se retrouve également dans la population des demandeurs d'emploi inoccupés. Le tableau ci-dessous présente les trois premières familles de métiers sélectionnées en concertation entre les demandeurs d'emploi et le conseiller du Forem. Le transport et la logistique ainsi que la construction sont en tête de liste chez les hommes. Les femmes sont orientées vers les métiers de la vente, des services aux personnes et des services administratifs. Les hommes sont aussi concernés par ces métiers, dans une moindre mesure, mais relativement plus que les femmes ne sont positionnées sur des métiers du top masculin.

La segmentation par secteur d'activité économique du marché du travail est telle que la conjoncture économique agit différemment sur les taux d'emploi des hommes et des femmes. Lors de la crise de 2008, la ségrégation horizontale a contribué à faire chuter le taux d'emploi masculin, les hommes étant plus présents dans les secteurs plus touchés - « cycliques » (industrie, construction). L'emploi des femmes a moins souffert en lien avec leur plus grande concentration dans les sec-

teurs acycliques (services, santé, action sociale, éducation). La phase plus récente de la crise, marquée par des politiques d'austérité, pourrait avoir des répercussions sur l'emploi dans les secteurs public et social, plus féminisés.

Enfin, les emplois à temps partiel sont davantage caractérisés par la ségrégation sexuée que les emplois à temps plein. D'après les Enquêtes sur les Forces de Travail, les fem-

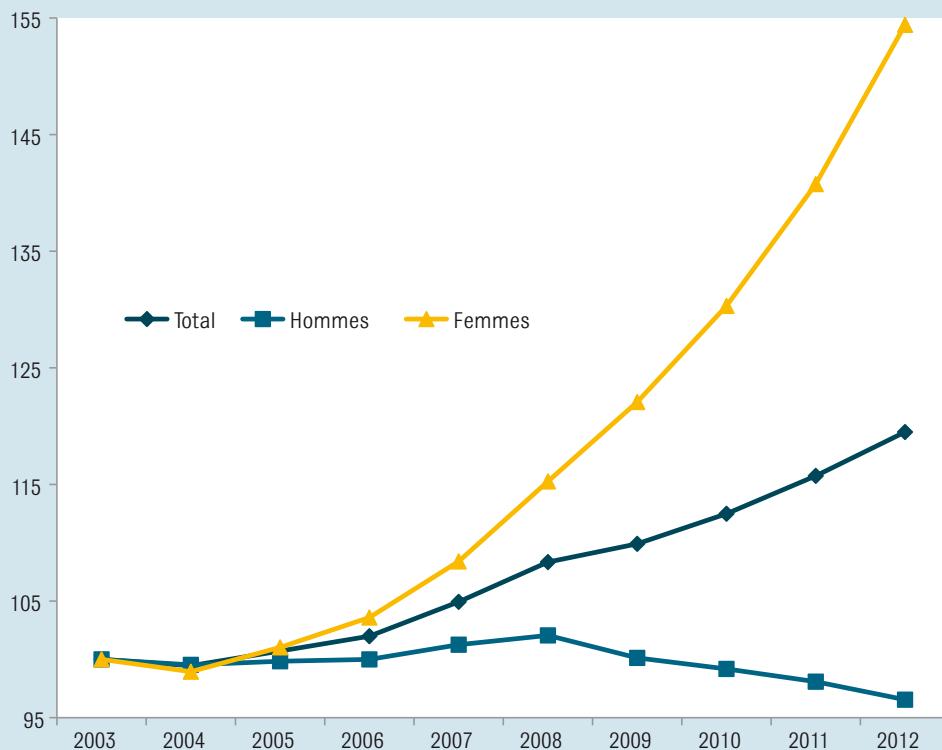
mes représentent en Belgique 80,7 % de l'ensemble des salariés à temps partiel (81,1 % en Wallonie)<sup>1</sup>. Parmi les femmes salariées wallonnes, 46,1 % travaillent à temps partiel, contre 9,5 % des hommes. Environ une femme sur neuf déclare occuper un emploi à temps partiel par choix volontaire. Il s'agit donc moins souvent d'un véritable choix de vie que d'une contrainte. De plus le temps ainsi libéré est souvent mis à profit pour s'occuper des enfants, renforçant encore la participation des femmes aux tâches familiales... et les stéréotypes.

**Le plafond de verre**

Le sexe semble également être un opérateur de segmentation verticale du marché du travail. Le terme « plafond de verre » est utilisé pour désigner les barrières invisibles et artificielles qui se dressent dans la carrière professionnelle de certains groupes de personnes, les empêchant d'accéder à des fonctions à hautes responsabilités. En pratique, la métaphore traduit le plus souvent les difficultés que rencontrent les femmes pour se hisser aux postes les plus élevés dans la hiérarchie professionnelle.

D'après une enquête menée par Randstad<sup>2</sup>, « Women in leadership: still a tough battle », 69 % des travailleurs belges interrogés sont favorables à des équipes de management équilibrées entre les deux sexes, ce qui est inférieur à la moyenne (84 %) des 32 pays que couvre la recherche.

**Évolution du taux d'emploi wallon (15 à 64 ans) selon le sexe (2003-2012)**  
Base 100 = 2003



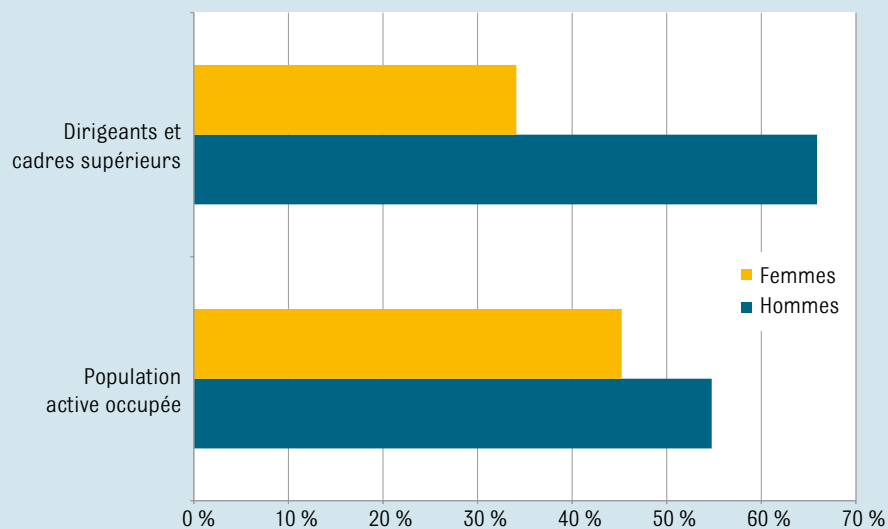
Source : SPF Économie - DGSIE - Enquête sur les Forces de Travail. Calculs : le Forem.

1 SPF Économie - DGSIE - Enquête sur les Forces de Travail, 2012.

2 <http://www.randstad.com/press-room/research-reports>

Le graphique suivant montre la répartition par sexe des travailleurs dans des fonctions de dirigeants et cadres supérieurs. En 2010, les femmes y pesaient pour 34,1%, alors qu'elles constituaient 45,2% de la population active occupée, en Belgique (respectivement 32,4% et 44,6% en Wallonie).

### Répartition par sexe de la population active occupée, et dans les fonctions supérieures uniquement (Belgique, 2010) - Salariés, travailleurs indépendants et aidants



Source : SPF Économie, DGSIE; SPF Économie

Les obstacles à leur avancement professionnel semblent exister notamment du fait de préjugés comportementaux et organisationnels. Par exemple, considérer que diriger est une affaire d'hommes, trouver normal que les hommes s'investissent « à fond » dans leur travail, quitte à ce que les femmes mettent leur carrière entre parenthèses pour prendre soin

des enfants... Des idées préconçues et ancrées dans la société, chez certains hommes mais aussi certaines femmes, lesquelles peuvent avoir tendance à s'autolimiter professionnellement. À elles incombe le plus souvent la résolution du problème de l'articulation entre vie privée et

vie professionnelle, dont la prise en charge des enfants, s'il n'en constitue qu'un des aspects, implique des contraintes liées aux horaires particuliers et non flexibles. D'où le recours plus fréquent des femmes au régime de temps partiel et aux différentes formes de crédit-temps.

La coface (Confédération des organisations familiales de l'Union européenne) mène une campagne pour faire de l'année 2014 l'Année européenne de la Conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fait de cette conciliation « un axe des politiques d'égalité et un enjeu important tant économique que sociétal pour les femmes et les

hommes ». En effet, la conciliation des temps de vie est loin d'être un enjeu exclusivement féminin. Atteindre l'égalité, ça se travaille dans les deux sens. L'élargissement aux hommes des pratiques de conciliation peut être vue dans le cadre plus large d'un changement global dans l'organisation du travail.

En attendant, la discrimination selon le sexe apparaît particulièrement forte aux plus hauts niveaux hiérarchiques. Une discrimination salariale est également à relever. Elle peut être approchée par un indicateur d'écart salarial, en salaire horaire, qui élimine en grande partie l'effet du travail à temps partiel. Tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure que les hommes<sup>1</sup>. À noter que l'écart salarial est en défaveur des hommes chez les fonctionnaires statutaires.

La moindre représentation dans les fonctions dirigeantes signifie plus largement une inégalité dans les processus décisionnels. Selon la Commission européenne, les femmes sont peu représentées au sein des parlements et des gouvernements nationaux ainsi que dans les conseils de direction des grandes entreprises. Elles constituent pourtant la moitié des travailleurs et plus de la moitié des diplômés universitaires récents de l'Union européenne. En Belgique, l'Enquête 2012 sur les Forces de Travail révèle que, parmi les actifs occupés âgés de 25 à 49 ans, un quart des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur, contre 22,8% des hommes.

La stratégie du « gender mainstreaming » est une obligation légale<sup>2</sup> qui vise l'égalité des femmes et des hommes dans la société, dans tous les domaines et à tous les niveaux, en intégrant la dimension de genre dans les politiques publiques fédérales. L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui participe à la mise en œuvre de cette loi, a confié à l'ULB la réalisation d'un inventaire des données ventilées par sexe disponibles auprès d'organismes publics fédéraux, dans les sources administratives et par voie d'enquêtes statistiques. Le rapport d'analyse<sup>3</sup> de novembre 2013 suggère la ventilation systématique par sexe des données, détecte des biais de genre dans plusieurs enquêtes statistiques ainsi que dans le Registre national. Bien que les données y figurent au niveau individuel, la notion de « personne de référence » du ménage – constituée de 66,2% d'hommes) affecte l'échantillonnage de plusieurs enquêtes.

1 Bureau fédéral du Plan et SPF Économie - DGSIE - Enquête sur la structure et la répartition des salaires, 2010

2 Loi du 12 janvier 2007, disponible via : <http://igvm-iafh.belgium.be/fr/domainesaction/gendermainstreaming/legislation/>

3 Disponible via : <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/70%20-%20Inventaire%20statistiquesFRtcm337-236486.pdf>

Enfin, les politiques de diversité, quant à elles, sont un moyen pour parvenir à la non-discrimination, mais ne relèvent pas du droit, il s'agit d'une approche plus individualiste. Dans les entreprises par exemple, la diversité professionnelle peut être vue comme une grande richesse, – qu'il faut cependant pouvoir gérer correctement –, au-delà du fait qu'une sélection fondée sur un critère illégitime est juridiquement risquée. Pourtant, certains auteurs<sup>1</sup> ont mis en évidence des comportements d'employeurs découlant de préjugés sexistes inconscients, et ce grâce au testing (voir supra) et à des entretiens semi-directifs.

### Que retenir ?

L'emploi est l'un des domaines où la discrimination de personnes est effective. Cela signifie qu'elles sont traitées différemment en fonction de certaines de leurs caractéristiques, réelles ou supposées. Le sexe est l'une de ces caractéristiques. Bien que la loi veille à une égalité de traitement pour tous, les discriminations restent souvent difficiles à prouver.

Les stéréotypes et préjugés sont très prégnants en la matière. Outre les employeurs, parfois convaincus de l'intérêt de la mixité professionnelle, les travailleur(euse)s comme les personnes en demande d'emploi peuvent eux(elles)-mêmes entretenir dans une certaine mesure des représentations liées au genre profondément ancrées dans la société.

Pour certaines femmes, cela se traduit par des professions peu reconnues socialement. D'autres se verront cantonnées à des tâches subalternes et/ou prolongeant leur rôle dans la sphère privée.

L'égalité des hommes et des femmes est cependant loin d'être un objectif exclusivement féminin.

### Aperçu bibliographique

Alternatives Économiques, *Égalité hommes-femmes – Le syndrome de l'escargot*, n° 322, mars 2013.

Centre d'analyse stratégique, *L'emploi des femmes et des hommes dans la crise : les effets de la segmentation du marché du travail*, Note d'analyse n° 312, France, décembre 2012.

Centre d'analyse stratégique, *De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme/homme et performance des entreprises*, Note d'analyse n° 247, France, novembre 2011.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *Discriminations sur le marché de l'emploi, origine, couleur de peau, nationalité*, avril 2009.

Céreq, « *Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées* » : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s, Bref du Céreq n° 315, octobre 2013.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre, deuxième édition*, 2011.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Rapport 2013

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE.

Ouali N. et Cennicola P., *Étude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité*, Rapport de recherche de l'IWEPS, n° 1, janvier 2013.

Plein sens, *Plafond de verre : les déterminants de l'avancement de carrière des cadres féminins*, étude réalisée pour le Centre d'analyse stratégique, France, rapport final mars 2013.

Valenduc G., *Les femmes et l'emploi atypique*, Étude réalisée par la Fondation Travail-Université pour les Femmes CSC, mars 2012.

<sup>1</sup> Céreq, « *Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées* » : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s, Bref du Céreq n° 315, octobre 2013.