

ANALYSE

Nous avons droit à un emploi de qualité tous... et toutes !

par Soizic Dubot, coordinatrice nationale « emploi, revenus, formation »

Introduction

L'autonomie ne peut exister sans l'autonomie économique. Et, dans notre société, cette autonomie économique passe par l'emploi¹. D'où l'importance du droit à l'emploi (et d'accès à l'emploi).

Pourtant, malgré les progrès obtenus au cours du siècle précédent (ex. : droit de travailler et d'ouvrir un compte courant – nécessaire le plus souvent à la gestion d'un salaire - sans l'autorisation du mari, interdiction de licencier une travailleuse pour cause de mariage ou grossesse...), l'emploi des femmes - même encore aujourd'hui - ne va pas de soi.

En tant que mouvement féministe et social d'éducation permanente, Vie Féminine veut promouvoir l'autonomie des femmes et plus particulièrement celle des femmes des milieux populaires. Cette autonomie, condition essentielle pour l'égalité, passe par l'autonomie économique. Dans un contexte de crise et d'austérité, et en lien avec son projet de Caravelle des Droits des Femmes (projet itinérant visant à informer et renforcer les femmes sur leurs droits), Vie Féminine réaffirme l'importance du droit à l'emploi, qui doit être entendu comme droit à un emploi de qualité permettant autonomie financière, couverture sociale et équilibre des temps de vie².

Cette analyse a été publiée sous forme d'article dans le numéro de La Gazette « Qu'est-ce que vous faites dans la vie » de l'asbl CID Inter J à l'occasion du 1^{er} mai 2013.

¹ Hormis les bénéficiaires de rentes, hauts revenus immobiliers ou financiers...

² Voir à sujet l'analyse « *Quels critères pour un emploi de qualité ?* », du 1^{er} août 2008.

1. Une place à part

Si les femmes ont gagné une place sur le marché de l'emploi (la majorité des femmes en âge de travailler – soit 61,8% des femmes de 15 à 64 ans – sont professionnellement actives), cette place diffère globalement de celle des hommes et les positionne du côté des plus précaires.

En effet, si les choses ont évolué et que la majorité des filles se projettent aujourd'hui dans un emploi, elles n'en demeurent pas moins poussées à se réaliser en tant que mères et épouses bien plus que ne le sont les garçons en tant que pères et époux.

Pour s'en convaincre, il n'y a qu'à parcourir un catalogue de jouets ou les pages des ouvrages de littérature enfantine. Cette pression sur les femmes se poursuit au-delà de l'enfance puisqu'elles devront ensuite faire face aux injonctions à être une « bonne mère » et une « bonne épouse ». Cette socialisation différenciée et ces injonctions maintes fois répétées ne sont pas sans conséquences sur les choix qu'elles seront amenées à faire et/ou attendus d'elles : travailler ou pas, réduire son temps de travail ou poursuivre à temps plein, accepter ou non tel emploi... Un peu comme si, pour citer la sociologue Margaret Maruani, alors même que les femmes occupent massivement des emplois aujourd'hui, « *avoir besoin de travailler pour une femme (n'allait) pas de soi. Il faut toujours avoir une bonne raison... Le travail des hommes (reste) évident, celui des femmes contingent* »³.

2. Un marché de l'emploi inamical

En parallèle, si l'on se penche sur le marché de l'emploi, force est de constater qu'il est encore fort inamical à leur égard. En termes d'insertion et de progression, les discriminations persistent - que ce soit au niveau de l'embauche ou par la suite⁴. Des secteurs entiers de l'économie écartent les femmes tandis que d'autres les concentrent (la moitié des femmes présentes sur le marché du travail le sont dans seulement quatre secteurs : éducation, santé et action sociale, services collectifs, administration publique⁵). L'orientation dans les études et l'insertion socio-professionnelle s'alimente des stéréotypes sexistes et les alimente elle-même, définissant des « métiers de femmes » et des « métiers d'hommes ». Les femmes rencontrent plus de difficultés pour se hisser aux fonctions de direction et y sont donc largement minoritaires (c'est le fameux « plafond de verre », qui existe même dans les secteurs les plus féminisés).

De plus, elles sont bien souvent contraintes au sous-emploi, c'est-à-dire au temps partiel : seulement 11% des femmes salariées à temps partiel indiquent ne pas vouloir travailler à temps plein⁶ ; pourtant, 44,3% des femmes salariées le sont à temps partiel⁷. Le temps partiel est d'ailleurs la norme de nombreux secteurs et emplois fortement féminisés. Pensons aux femmes de ménage, aux caissières... Des temps partiels qui se combinent souvent à des

³ *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Margaret Maruani, Ed. Syros, 1985.

⁴ La majorité des plaintes et demandes de femmes pour des faits discriminatoires auprès de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes relèvent du domaine du travail (source : *Rapport Annuel 2011*).

⁵ *Les femmes et l'emploi - la précarité institutionnalisée*, Vie Féminine, 2006.

⁶ *Enquête sur les forces de travail*, DGSIE, 2007.

⁷ Contre 9,3% des hommes (*Enquête sur les forces de travail*, DGSIE, 2010).

contrats atypiques (horaires coupés, CDD, contrats temporaires...). Ainsi, près de 10% des femmes salariées n'ont pas de contrat à durée indéterminée, pour 7% des hommes.⁸

Autre signe de cette « inimitié » du marché de l'emploi à l'égard des femmes, elles ont une plus grande tendance à être engagées à un poste pour lequel elles sont surqualifiées (tandis que les hommes sont plus facilement engagés à des postes pour lesquels ils possèdent moins de qualification).

3. Un droit à l'emploi écorné

Tous ces constats pointent bien que l'emploi des femmes encore aujourd'hui ne va pas de soi : leur droit à l'emploi s'en trouve réellement écorné. Il l'est encore d'avantage pour les femmes ayant une nationalité étrangère, surtout si celle-ci ne relève pas de l'Union européenne.

Un droit à l'emploi écorné donc, surtout si à un emploi de qualité, c'est-à-dire à un emploi procurant un niveau de vie suffisant, une protection sociale complète aujourd'hui et pour demain (pension), garantissant l'autonomie et permettant de vivre pleinement différents temps de vie (professionnel, personnel, familial, social...). Les dérogations au droit du travail et les sous-statuts fréquents dans les secteurs et emplois les plus féminisés en sont un signe supplémentaire : accueillantes d'enfant au statut toujours inachevé, statut de domestique (moins connu que ceux d'employé et ouvrier, et bien moins favorable), titres-services... Et bien sûr, nous ne parlons pas ici des femmes sans-papiers, écartées du marché de l'emploi classique pour être exploitées sur des marchés parallèles. Bien que l'exploitation et la non-reconnaissance des compétences ne se limitent pas aux marchés parallèles et que celui de l'emploi classique sait très bien tirer parti - sans les reconnaître ni les valoriser - des compétences et savoir-faire acquis par les femmes dans la sphère privée.

Les inégalités persistent donc sur le marché de l'emploi, se recomposent... Tout comme persistent et se recomposent les inégalités dans la sphère privée. Le non-partage des tâches au sein des couples et familles est une réalité dont le poids est principalement porté par les femmes. Là aussi des évolutions ont eu lieu. Mais les enquêtes sur les emplois du temps arrivent toujours à la même conclusion : nous sommes loin d'un partage égalitaire. Ces inégalités pèsent sur l'insertion et les carrières des femmes, renforcées en cela par le manque de services et de places d'accueil pour les enfants et personnes dépendantes.

4. En conclusion...

En conclusion, oui, les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'insérer et à vouloir s'insérer dans le milieu de l'emploi reconnu. Oui, elles étudient autant et même plus que les hommes. Oui, elles obtiennent parfois des postes importants.

Oui mais... ce sont elles qui se retrouvent majoritairement dans les emplois moins valorisés et les plus précaires.

Même si la précarité de l'emploi n'est pas l'apanage des femmes et si des hommes occupent aussi des emplois précaires⁹, les femmes sont les plus concernées par la précarité, tant du fait

⁸ *Femmes et Hommes en Belgique – statistiques et indicateurs de genre*, 2^e édition, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2011.

des inégalités dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée, des inégalités qui se renforcent mutuellement. Les actuelles politiques d'austérité n'améliorent pas le tableau. D'où l'importance aujourd'hui encore d'affirmer et de s'engager pour le droit à un emploi de qualité pour tous... et toutes !

⁹ Et ils sont eux aussi de plus en plus nombreux, crise, politiques néolibérales et flexibilisation de l'emploi aidant.