

Cornet Annie, professeure, GRH et management, Hec-Ulg (Liège-Belgique)
Unité de recherche EGiD, Etudes sur le genre et la diversité en Gestion
annie.cornet@ulg.ac.be

Résumé

Nous présentons la différence entre le sexe et le genre, pour susciter une réflexion sur les stéréotypes féminins et masculins, sur les rôles sexués, une identification des inégalités entre les femmes et les hommes et les phénomènes de hiérarchisation du féminin et du masculin. Le service social est doublement concerné par une lecture en terme de genre : d'une part, en regard de son secteur d'activité (métiers fortement sexués) et des caractéristiques de sa main d'œuvre (majoritairement féminin), d'autre part, en regard des réalités vécues par les hommes et les femmes, clients et usagers des services sociaux. Des progrès importants ont certes été réalisés dans l'égalité entre les femmes et les hommes, mais des situations d'inégalités demeurent. Bien des choix organisationnels, sociaux et politiques reflètent des stéréotypes relatifs aux aspirations, compétences et rôles des femmes et des hommes. Nous terminons par un éclairage sur les dispositifs d'action actuellement mobilisés dans les politiques d'égalité hommes-femmes.

+++++

Le service social est directement concerné par une lecture en terme de genre et cela a plusieurs niveaux, d'une part en regard de son secteur d'activité (métiers fortement sexués) et des caractéristiques de sa main d'œuvre (majoritairement féminin), d'autre part, en regard des réalités vécues par les hommes et les femmes, clients et usagers des services sociaux.

Certaines et certains peuvent avoir l'impression que ce débat est dépassé dans notre pays, que nous sommes dans une société où l'égalité des femmes et des hommes est acquise et que si des différences subsistent, elles relèvent de choix personnels. Des progrès importants ont été réalisés, mais de nombreuses études montrent que dans plusieurs domaines, des situations d'inégalités demeurent. Elles sont le plus souvent systémiques et indirectes, donc souvent « invisibles ». Bien des choix organisationnels, sociaux et politiques reflètent des stéréotypes relatifs aux aspirations, compétences et rôles des femmes et des hommes. C'est ainsi qu'au travers de ses décisions et de ses structures, la société, et les institutions qui la composent, dont les services sociaux, participent à la reproduction des inégalités passées.

Avant d'avancer plus loin dans cette argumentation, il serait utile de définir précisément ce qu'on entend par une analyse en terme de genre qui comprend une réflexion sur les stéréotypes féminins et masculins, sur les rôles sexués, une identification des inégalités entre les femmes et les hommes et les phénomènes de hiérarchisation du féminin et du masculin.

Nous allons ensuite montrer en quoi le service social est concerné par le genre au niveau des spécificités de son secteur d'activité et de ses politiques de gestion des ressources humaines et dans sa relation avec les usagers et clients. Nous donnerons ensuite un éclairage sur les dispositifs d'action actuellement mobilisés dans les politiques d'égalité hommes-femmes, à savoir l'égalité des droits et l'égalité des chances, les actions et discriminations positives mais aussi le *gender mainstreaming* et la gestion de la diversité.

1 Le sexe et le genre : des synonymes ?

Le terme genre n'est pas le synonyme de mot sexe. En effet, le sexe renvoie aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. Ces différences sont universelles et intemporelles. Elles ne changent pas dans l'espace (différents pays) et dans le temps (différentes époques). La notion de genre, par contre, est utilisée pour nommer les constructions sociales et culturelles qui existent dans les différentes sociétés et groupes autour des différences biologiques des femmes et des hommes. Ces constructions sociales constituent la base des représentations stéréotypées associées aux caractéristiques individuelles des femmes et des hommes et aux rôles attendus de l'un et l'autre sexe. Ces différences sont :

- contextuelles : elles changent selon les pays, les cultures, les groupes sociaux ;
- temporelles : elles varient selon les époques.

Ainsi, le fait que ce soit les femmes qui portent les enfants et accouchent est une différence liée au sexe biologique. Par contre, concevoir qu'il est « naturel » que ce soit les femmes qui prennent en charge la majorité des soins aux enfants en bas âge est une construction sociale qui résulte d'une vision traditionnelle et sexuée des rôles familiaux.

Utiliser la notion de genre permet de mener des analyses qui ont pour objectif de déconstruire ces constructions sociales du féminin et du masculin, constructions qui sont souvent la source des inégalités constatées. Cette déconstruction des visions stéréotypées des hommes et des femmes s'articule autour de 4 niveaux d'analyse :

- les stéréotypes féminins et masculins ;
- les rôles sexués ;
- les situations d'inégalités entre les femmes et les hommes (ressources économiques et symboliques) ;
- la hiérarchisation du féminin et du masculin.

1.1 Les stéréotypes féminins et masculins

La société fonctionne sur base de bon nombre de stéréotypes. Le stéréotype désigne les catégories descriptives simplifiées par lesquelles nous cherchons à situer autrui ou des groupes d'individus. Les stéréotypes correspondent donc à des traits ou des comportements que l'on attribue à autrui de façon arbitraire¹. Ces stéréotypes sont des constructions sociales, transmises notamment au travers de la socialisation familiale mais aussi dans l'enseignement, le groupe social de référence et les médias. Les caractéristiques et représentations associées à l'un et l'autre sexe sont ainsi perçues comme « naturelles », comme « innées », avec des influences sur la façon dont on s'attend à ce qu'une personne se comporte et avec une anticipation sur ses compétences et incompétences. Ainsi, on se met à penser qu'il est normal et naturel qu'une femme exprime ses émotions et à l'inverse, qu'un homme les contrôle et les

¹ <http://psychoweb.dnsalias.org/>

exprime peu ou pas. Il est aussi perçu comme « naturel » que les femmes et les filles s'intéressent au secteur de la santé et aux métiers liés aux soins aux personnes. De même, on trouve naturel qu'elle s'intéresse peu aux technologies et à l'informatique. On est surpris quand un homme annonce qu'il veut devenir « sage-femme », tellement surpris que le mot n'existe pas au masculin ! De même, on s'étonnera s'il s'intéresse à la petite enfance ou à l'esthétique, ou encore s'il décide d'être père au foyer pour élever ses enfants. Les personnes victimes de violence sexuelle sont traditionnellement perçues comme étant des femmes. Ceci a pour effet que les hommes, d'une part, hésitent à déposer plainte quand ils sont victimes de violence. De plus, s'ils déposent une plainte, leur témoignage risque d'être moins pris au sérieux. Ces stéréotypes sexués influencent les comportements et attitudes des intervenants sociaux et ceci d'autant plus que leurs actions les amènent souvent à se positionner en regard de comportements, d'attitudes, de normes et de valeurs.

1.2 Les rôles sexués (le principe de séparation)

Chaque culture et société définit des caractéristiques et des rôles féminins et masculins associés aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, mais aussi et surtout aux représentations des compétences et rôles associés aux hommes et aux femmes. Autour de ces constructions sociales se construisent des images et des représentations stéréotypées des rôles, sphères d'activité, centres d'intérêt et compétences de l'un et l'autre sexe. Ceci déterminera les comportements et attitudes perçus comme « normaux » et « naturels » pour les hommes et pour les femmes. Il est ainsi perçu comme « naturel » que ce soit les femmes qui prennent des congés pour s'occuper des enfants et donc, qu'elles accordent la priorité à leur rôle de mère en regard de leur vie professionnelle. A l'inverse, on sera surpris si un homme met en avant des contraintes de sa vie privée, notamment et surtout liée à des tâches parentales, dans sa vie professionnelle. Des métiers et des secteurs d'activités sont perçus comme « naturellement » féminins ou masculins (un plombier, une puéricultrice ...), ainsi certains métiers n'ont pas de dénomination masculine ou féminine. Certains rôles et certaines positions de pouvoir restent encore fortement associés à l'un ou l'autre sexe. Le patron ou le chef reste largement perçu comme un homme, de même du chef d'entreprise !. La sphère privée a longtemps été perçue comme le domaine d'action des femmes, la sphère publique comme celle des hommes. Ce principe de séparation va se retrouver dans les métiers et fonctions associés au secteur social, médical et de l'enseignement mais aussi dans la façon dont se construisent les dispositifs d'action du secteur social. Ainsi, les métiers proposés aux femmes et aux hommes dans les parcours d'insertion socio-professionnelle reste fortement sexués.

Si les changements sont lents, on doit bien constater cependant qu'ils sont réels. Ainsi, il est perçu de plus en plus comme « normal » qu'un homme demande des aménagements de son temps de travail pour raisons familiales (garde partagée, etc.). Ceci montre que cette répartition des rôles sexués est une construction sociale qui évolue dans le temps (les pères investissent de plus en plus les rôles parentaux) et qui varie d'un groupe social à l'autre, d'une culture à l'autre.

1.3 Les inégalités entre les femmes et les hommes

Ce ne sont pas les différences qui sont un problème (au contraire, la différence peut être une source de valeur ajoutée et de créativité); ce sont les situations d'inégalités et de dépendance qui sont construites autour de ces différences.

Les femmes et les hommes, de par la répartition des rôles familiaux qui leur sont attribués et en raison des stéréotypes sur leurs compétences et incompétences, subissent des inégalités en terme de représentations, de répartition et d'accès aux ressources, d'exercice du pouvoir.

Ainsi, l'idée que les femmes ne sont pas « capables » d'assumer des postes de responsabilité dans la vie publique explique, en partie, la sous-représentation des femmes dans les postes de responsabilité, dans les instances politiques et syndicales. L'image que les femmes ne sont pas intéressées par le pouvoir est mobilisée pour justifier leur faible présence à des niveaux élevés de responsabilité et à l'inverse, leur faible présence à ces postes de responsabilité renforce le stéréotype selon lequel elles ne sont pas intéressées par le pouvoir.

L'investissement des femmes dans la sphère familiale et leur dépendance à l'égard de leur conjoint les pénalise en matière de droits à la sécurité sociale (droits dérivés) et de pensions. Les femmes sont aussi victimes d'inégalités en raison de leur position de dépendance par rapport à un conjoint. Cette position de dépendance est fortement liée à une image traditionnelle de la famille et des rôles de l'un et l'autre sexe. Elle fragilise les femmes et les envoie vers la précarité en cas de rupture, de deuil, de séparation. À titre d'exemple, plusieurs femmes étrangères bénéficient du statut de réfugiés, en regard de leur situation de dépendance par rapport à leur conjoint. En cas de divorce ou de séparation, elles ne peuvent plus bénéficier du statut reconnu comme droit dérivé et elles sont susceptibles d'être renvoyées dans leur pays. La position des conjointes aidantes d'indépendant est aussi une bonne illustration de cette précarité latente.

À l'inverse, les hommes ont encore parfois des difficultés à être situés sur un pied d'égalité en terme de droit de garde de leurs enfants et d'accès aux congés parentaux. Ces inégalités sont construites autour des stéréotypes. Les stéréotypes renforcent les inégalités et inversement, les inégalités renforcent les stéréotypes.

1.4 La hiérarchisation du féminin et du masculin

La société s'est construite, globalement, autour d'une dévalorisation des caractéristiques dites féminines et d'une survalorisation des caractéristiques perçues comme masculines. Ainsi, on remarque une survalorisation des secteurs d'activité et des métiers où les hommes sont majoritaires (informatique, finances ...). Ceci a notamment un impact sur les salaires tel que démontré dans les analyses portant sur l'égalité et l'équité salariale. Au Québec, à la suite de ce constat, une vaste opération de réajustement des salaires féminins a été entreprise, cette opération touche fortement les services sociaux et les métiers de la santé. La démarche d'équité salariale vise à réévaluer les critères qui ont été utilisés pour classer l'importance et la valeur des métiers majoritairement féminins (secrétaire, puéricultrice, enseignante maternelle, infirmières, etc.) et donc à revaloriser les salaires liés à ces métiers. On pourrait aussi s'interroger sur la place donnée dans les projets de reconversion économique au bassin d'emploi que sont les secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation, secteurs majoritairement féminins.

2 Une analyse en terme de genre du secteur social

Le dernier quart du vingtième siècle aura vu s'amorcer une double avancée incontestable des femmes, en matière de scolarité et de formation, de participation au marché du travail (Gavray, 2008) et de participation à la vie politique, grâce notamment aux lois sur la parité.

Même si les niveaux d'éducation ont augmenté de manière régulière lors de la dernière décennie dans les deux groupes sexués, celui des jeunes femmes dépasse aujourd'hui significativement celui des jeunes hommes. Désormais, les femmes misent largement sur le diplôme pour asseoir leur autonomie. Toutefois, les filières suivies dans les études supérieures et universitaires restent largement marquées par le genre. Les jeunes femmes ont largement investi les sections littéraires ou artistiques ainsi que les sciences sociales et de la santé. Par contre, elles restent minoritaires en sciences, et notamment en sciences appliquées et en informatique. Si certains analystes voient dans cet état de fait le reflet d'un choix des femmes, d'autres y voient le résultat des processus de socialisation, qui restent fortement sexués, et des stratégies pour articuler au mieux, d'un côté, les opportunités professionnelles et de l'autre, les choix et contraintes personnelles et familiales (Alaluf et Marage, 2003, Marry, 2000). La distribution des filles et des garçons dans les filières de la santé, des soins aux personnes, du service social et de l'enseignement reste largement influencée par le genre, donc les stéréotypes sexués en termes notamment de compétences et de centres d'intérêt, mais aussi par les rôles sociaux affectés à l'un et l'autre sexe.

La féminisation du marché du travail qui s'est accélérée dans le dernier tiers du vingtième siècle est toujours en marche. Entre 1995 et 2005, on note, tant au Canada, qu'en France et en Belgique, une augmentation significative de la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnes occupant un emploi (Gavray, 2008). Cette hausse est plus forte en Belgique: la proportion de travailleuse est passée de 39,9 % à 43,6 % sur la période considérée ; en France, elle est passée de 44,3 % à 46,1 %. Au Canada, les femmes représentaient 45,3 % des travailleurs en 1994 et 46,8,% dix ans plus tard. La propension des femmes à occuper un emploi dépend de différents facteurs dont la génération d'appartenance (les femmes les plus jeunes cherchant plus souvent à se maintenir en emploi, quelles que soient les contraintes extérieures), l'âge (traduisant l'avancement dans le cycle de vie) et le niveau d'éducation. Partout, la proportion de femmes en emploi croît en fonction du niveau de diplôme. Par ailleurs, il est de plus en plus rare que les femmes se retirent du marché du travail quand elles ont un ou deux enfants. Ce retrait se marque surtout à partir du 3^e enfant. En fait, sur les dernières décennies, le taux d'activité des femmes a connu la plus forte croissance dans le groupe des femmes en âge de maternité, tandis qu'il a diminué, dans le groupe masculin, aux deux extrémités de la pyramide des âges en raison de la durée accrue de l'insertion des plus jeunes sur le marché du travail et d'une mise à l'écart prématurée des plus âgés.

Une segmentation sexuée du marché du travail subsiste. Les femmes sont beaucoup plus présentes dans les services non-marchands qui se trouvent être les secteurs où la stabilité de l'emploi est la moindre et où les salaires sont les moins élevés. Cette tendance vaut pour l'ensemble de l'Europe où, en 2005, 52,2 % des femmes et 24,4 % des hommes en emploi étaient classés dans ce secteur (Eurostat, EFT-UE). En France, c'était par exemple le cas de 50,6 % des femmes contre 22,5 % des hommes (Gavray, 2008). Les métiers employant au moins 60 % de femmes étaient ceux de mannequin, réceptionniste, caissier et guichetier, employé de bureau, personnel de vente, enseignant, spécialiste de la santé et des sciences médicales. Dans le secteur des services, même hautement qualifiés, elles exercent souvent des professions dont le contenu est perçu comme prolongeant les activités et savoirs-faire acquis dans de la sphère domestique. Les familles professionnelles les plus féminisées ne voient pas leur taux de féminisation diminuer. La situation de travailleur indépendant demeure plus

fréquente chez les hommes que chez les femmes. Outre le secteur du commerce de détail, on retrouve majoritairement les femmes dans des fonctions paramédicales (psychologues, infirmières, logopède, accoucheuses, etc.). Dans chaque pays, un lien peut être fait entre une hausse des opportunités d'emploi pour les femmes qualifiées et le développement d'emplois féminins peu qualifiés dans des métiers de soins aux enfants et aux personnes âgées. Le soutien accordé aux familles en matière de garde d'enfants (mesures de déductions fiscales de frais de garde, création de nouveaux revenus « complémentaires » ou « alternatifs » au chômage par exemple) a permis la création de nouveaux emplois. Néanmoins, les emplois de soins aux enfants et aux personnes âgées demeurent encore trop largement, dans les esprits et dans la pratique, comme une « affaire de femmes » et de « qualités féminines », ce qui nuit à la valorisation de ces nouveaux emplois de proximité (Gavary, 2008).

Ce sont les femmes qui se retrouvent aujourd'hui les plus concernées par le travail à temps partiel. L'écart sexué se constate également dans l'utilisation des congés parentaux et pause-carrière, même si les deux groupes optent désormais moins pour le congé à temps plein au profit du congé à temps partiel, ce qui peut être considéré comme une prise de conscience des femmes quant aux incidences de tels congés sur leurs carrières. Toute une série de mécanismes psychosociaux entretiennent, chez les femmes, comme dans la société toute entière, l'idée que les modalités de l'insertion professionnelle des femmes et la durée de leur travail demeurent largement conditionnées par les besoins financiers du ménage ou par la charge de travail intergénérationnel. De fait, quel que soit le pays considéré, les femmes continuent à assumer la grande majorité des tâches domestiques et parentales (Gavray, 2008).

Cette segmentation du marché de l'emploi a un impact sur la distribution des revenus entre les sexes. Plusieurs études réalisées, notamment au Canada, ont montré que les métiers majoritairement féminins, donc ceux de la santé, de l'enseignement et des services sociaux sont sous-évalués dans les échelles salariales, à cause notamment de la non visibilité d'un certain nombre de compétences mobilisées dans ces métiers (Amstrong, 1988 ; Findley, 1988).

Par ailleurs, l'approche indifférenciée de l'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs rend invisible des maladies professionnelles dues à des métiers occupés majoritairement par des femmes (ex : stress lié au travail avec de jeunes enfants ou avec des malades et des personnes âgées, problèmes de dos liés aux soins aux personnes dépendantes). Ceci est renforcé par le fait que l'identification des maladies professionnelles a été réalisée initialement à partir de secteurs d'activité et de métiers où les hommes étaient majoritaires.

Il y a lieu enfin de s'intéresser aux travaux qui montrent l'impact du genre sur la gestion des ressources humaines, y compris dans le secteur social, de la santé et de l'enseignement (Cornet, Laufer, Belghiti, 2008). On s'interroge alors sur l'impact du genre sur le recrutement, les salaires, la formation, l'évaluation. La place de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les négociations collectives et la place des femmes dans les syndicats est également abordée. Un débat, par ailleurs, très vif actuellement porte sur l'existence ou non d'un style de leadership spécifiquement féminin et les atouts que cela pourrait constituer pour les femmes, dans la progression de leur carrière.

3 Le genre dans l'approche des clients et des usagers

Le travail social est également fortement concerné par le genre dans ses relations avec les clients et les usagers. En effet, l'analyse des différents dispositifs d'action montre que l'action sociale reste marquée par des stéréotypes sexués, par des attributions de rôles différenciées aux femmes et aux hommes, par des actions renforçant la segmentation horizontale et verticale du marché du travail, voire par une certaine hiérarchisation du féminin et du masculin (Burden, Gottlieb, 1987).

Un premier élément à prendre en compte est le fait que la précarité touche bien plus les femmes que les hommes (Milewski et al., 2005). Ceci se traduit dans l'emploi mais aussi dans l'accès au logement et dans les revenus, suite à l'application de droits dérivés avec un impact notamment sur le montant de leur pension et de leur chômage.

Plusieurs auteurs ont mis en évidence que les dispositifs d'intervention en service social restent marqués par des stéréotypes sexués, par des attentes en termes de rôles qu'on s'attend à voir jouer par l'un et l'autre sexe. Illustrons ceci par quelques thématiques liées au travail social.

Dans le domaine de l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle, on se doit de prendre en compte dans tout dispositif d'action, les réalités spécifiques vécues par les femmes et les hommes. Ainsi la répartition traditionnelle des rôles familiaux et parentaux, les contraintes en matière de mobilité pèsent lourd dans tout projet de réinsertion professionnelle des femmes. Au-delà de l'apprentissage de nouvelles compétences et connaissances permettant aux femmes d'être plus compétitives sur le marché de l'emploi, l'insertion professionnelle supposera de réfléchir aux dispositifs à mettre en place pour lever ces obstacles et freins à l'insertion. Certains organismes d'insertion socio-professionnelle mènent, par ailleurs, une réflexion autour du peu de mixité des filières de formation, du poids des images traditionnelles (le service aux personnes et le ménage pour les femmes ; les métiers de la construction pour les hommes) dans les filières proposées à l'un et l'autre sexe. Certains organismes lancent des initiatives pour aider les femmes à se positionner dans des métiers traditionnellement masculins et inversement. D'autres mènent des actions pour revaloriser les secteurs d'activité et les métiers majoritairement féminins, notamment au niveau du statut et des salaires.

Pour ceux et celles qui travaillent dans la petite enfance, une réflexion est menée autour des visions stéréotypées que les intervenants de ce secteur peuvent avoir des pères et des mères, aux rôles et attitudes attendus de chacun des sexes, à l'image de la mère et du père renvoyée au travers des actions menées. L'évolution des formes familiales bouleverse aussi les cadres de référence classique du service social : familles monoparentales, familles recomposées, garde alternée. A titre d'exemple, un collectif de lutte contre la violence conjugale et familiale, composé pendant plus de 20 années de personnel uniquement féminin, a effectué un virage ces dernières années pour s'ouvrir aux hommes. L'enjeu est de proposer aux enfants des femmes hébergées une vision différente et positive de l'homme mais aussi de permettre aux femmes hébergées de nouer d'autres types de relations avec les hommes.

L'aide aux personnes âgées a également beaucoup à gagner d'une lecture en terme de genre. Les femmes âgées sont plus nombreuses que les hommes, elles sont aussi plus souvent en situation de précarité, en raison de la faiblesse de leur pension. On peut aussi imaginer que les besoins de l'un et l'autre sexe ne sont pas nécessairement similaires en regard d'une politique de maintien à domicile.

Différentes dimensions de la diversité méritent aussi un regard en terme de genre. Un numéro spécial de Chronique féministe² a porté, à juste titre, sur le thème genre et handicap. Plusieurs travaux dont ceux de Nouria Ouali (2007) montre également les spécificités des femmes migrantes dans leur rapport à l'emploi. Cette problématique de l'insertion et de l'intégration des personnes d'origine étrangère est d'autant plus interpellant que plusieurs pratiques et valeurs culturelles rentrent en conflit avec les principes et revendications d'égalité entre les hommes et les femmes. Se posent alors la question du relativisme culturel et de l'attitude à avoir en regard de certaines pratiques si on les évalue sous les principes de l'égalité (Gedah, 2007).

Au niveau de l'intervention, il convient enfin de dissocier :

- l'intervention classique qui comprend souvent beaucoup de biais sexistes et qu'on qualifiera de patriarcale car elle ne remet pas en cause les stéréotypes et rôles sexués, la position de dépendance des femmes, l'inégal accès aux ressources et au processus de décision. Les différences hommes-femmes sont validées et perçues comme naturelles.
- l'intervention non-sexiste qui est attentive à ne pas reproduire de stéréotypes sexistes et à atteindre une situation d'égalité de droit et des chances. Les différences sont expliquées en terme de socialisation et de rôles sociaux.
- l'intervention féministe qui s'inscrit dans un réel processus de transformation des rapports sociaux hommes-femmes avec comme objectif une égalité de fait qui passe par une remise en cause des normes, des structures, des procédures, des mécanismes de socialisation. Les différences sont interprétées comme un outil d'oppression et un moyen de maintenir des rapports de pouvoir et de domination (DiNitto & McNeece., 1997, Van Den Bergh, 1995)

4 Les dispositifs d'action

Pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, différents dispositifs peuvent être mobilisé : égalité des chances, actions et discriminations positives, gestion de la diversité, mainstreaming ou approche intégrée de l'égalité.

4.1 Egalité des droits

L'égalité des droits est l'affirmation que tous les individus sont égaux devant le Droit donc les lois, mais aussi les règlements et procédures. La Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 affirme que les individus naissent et demeurent libres et égaux en droits. Selon ce principe, toute pratique de rejet et d'exclusion basée sur des caractéristiques naturelles telles que le sexe, l'origine ethnique, la religion ou tout autre caractéristique individuelle est perçue comme discriminatoire. Les programmes d'action, basés sur ce principe, débouchent au niveau législatif sur la mise en place de lois et de règlements sectoriels, nationaux, communautaires, internationaux qui visent à affirmer les principes d'égalité de droit et à sanctionner tout comportement discriminatoire. On retrouve ainsi, dans la plupart des pays européens et en Amérique du Nord, des textes législatifs qui visent à :

² Chronique féministe sur Femmes et Handicap, 2006, E-mail : info@universitedesfemmes.be
- Site Web : www.universitedesfemmes.be

- sanctionner les discriminations entre les sexes au niveau du recrutement et de la sélection (interdiction notamment des annonces sexuées, possibilité de recours juridique en cas de refus à l'embauche perçu comme discriminatoire, etc.);
- sanctionner les inégalités salariales;
- sanctionner les pratiques de harcèlement ou les licenciements abusifs.

Outre les dispositifs légaux, les employeurs peuvent de manière pro-active affirmer le principe d'égalité des sexes dans des chartes, de codes de conduite, des règlements intérieurs. Ces codes et règlements internes constituent un engagement moral. Tout manquement peut être préjudiciable pour l'image de l'entreprise.

4.1.1 Egalité des chances

L'égalité de droit est une condition nécessaire mais rarement suffisante pour garantir l'égalité de fait. En effet, la société et ses institutions, dans leurs modes de fonctionnement, favorisent et, à l'inverse pénalisent, les individus possédant certaines caractéristiques individuelles et sociales. L'analyse des déficits en termes d'égalité des chances se retrouve dans les théories du capital social qui mettent en évidence que le positionnement d'un individu dans la société dépend du fait qu'il possède ou non certains atouts (économique, réseau social, scolaire), inégalement répartis dans la population. Un projet égalitaire passe donc par des actions permettant une égalité des chances (*equal opportunities*) définie comme la possibilité pour chacun et chacune de participer à part entière et sur un pied d'égalité aux différents domaines de la vie privée et publique.

L'égalité des chances peut être atteinte de plusieurs façons:

- par des programmes de rattrapage qui permettent aux individus de compenser leur « handicap », pour se trouver a priori dans une situation équivalente aux autres (exemple: programme de préparation à des examens d'embauche spécifiques à certains publics identifiés comme réussissant moins bien ces examens) (actions positives);
- par des programmes qui positionnent chacun sur une ligne de départ spécifique avec, en quelque sorte, un avantage pour ceux qui sont perçus comme pouvant être pénalisés (discriminations positives et quotas).

L'égalité des chances passe aussi par des actions qui visent à limiter le poids des stéréotypes et représentations qui structurent les relations entre individus. L'égalité des chances s'inscrit dans un projet politique et social. Elle est liée à la notion de justice sociale et d'équité. Elle ne signifie pas qu'il n'y a plus de hiérarchie et de stratification mais que chacun a la possibilité de concourir sur un pied d'égalité.

4.2 Les actions positives

Les actions positives sont des actions qui veulent répondre au principe d'égalité des chances. Elles visent un groupe en particulier avec comme objectif d'offrir aux membres de ce groupe des moyens supplémentaires pour « compenser » les handicaps qui sont des freins à l'égalité des chances et de traitement. A compétences équivalentes, cela peut signifier engager ou promouvoir prioritairement des hommes ou des femmes, jusqu'à ce qu'un objectif quantitatif ou qualitatif soit atteint.

4.2.1 Les discriminations positives

Les discriminations positives (*affirmative actions*) visent à favoriser un groupe pour atteindre une situation d'égalité. L'objectif ici n'est plus seulement l'égalité de droit et des chances mais l'égalité de fait. Le concept de discriminations positives postule qu'il est légitime de favoriser un groupe et cela même si ce n'est pas à compétence égale. Les discriminations positives partent du principe qu'il faut une action de rattrapage pour permettre au groupe minoritaire de faire ses preuves et de se repositionner sur un pied d'égalité avec les autres groupes. Elles impliquent aussi l'idée de réparation, de compensation pour les discriminations passées. L'adoption de quotas s'inscrit dans cette logique. Les discriminations positives ont été largement utilisées en Amérique du Nord et dans certains pays nordiques et, dans une moindre mesure, en France et en Belgique, où elles ont été surtout mises en œuvre en politique (lois sur la parité).

Si l'égalité de droit rencontre facilement l'adhésion des acteurs politiques, économiques et sociaux, l'égalité de fait suscite, par contre, beaucoup plus de controverses, au nom du principe d'équité, de justice sociale mais aussi de méritocratie. Ainsi, privilégier un groupe pour lui permettre d'obtenir une égalité de fait (actions et discriminations positives) peut être perçu comme discriminatoire par le groupe qui ne bénéficie pas de ces « privilèges ». De même, les bénéficiaires potentiels peuvent penser qu'ils occupent leurs positions ou fonctions en raison de leurs caractéristiques personnelles (exemple: être une femme) et non grâce à leurs compétences. Les discriminations positives suscitent aussi de nombreuses controverses au nom de l'individualisation des pratiques de gestion des ressources humaines qui visent à récompenser les individus en fonction de leur performance et de leurs compétences. Tout ceci montre que, même si le Conseil de l'Europe (1998, p.7) affirme que le concept d'égalité s'oppose à celui d'inégalité, rien n'est moins sûr. En fait, l'inégalité est perçue comme injuste si elle est discriminatoire. Si, par contre, elle résulte de choix individuels et plus encore des compétences, des mérites et des efforts de chacun et chacune, elle est perçue comme juste et tolérable.

4.2.2 Egalité de traitement et « mainstreaming »

Le principe d'égalité de traitement propose de se départir d'un discours portant sur la neutralité des pratiques (Laufer, 2007, p.30) pour identifier les mécanismes organisationnels, politiques, économiques et sociaux qui génèrent les inégalités. On s'attaque ici directement aux discriminations indirectes et aux systèmes. Le postulat est que la neutralité ne serait qu'apparence car les structures et modèles de gestion sont construits sur base de normes. Or ces normes privilégient le groupe dominant et institutionnalisent la reproduction des inégalités sociales et des hiérarchies qui structurent les rapports sociaux qui, eux-mêmes, tentent de justifier les discriminations et l'exclusion. Ces théories s'interrogent sur la façon dont les organisations et la société assurent la reproduction des inégalités, d'une part, et sur les relations de pouvoir qui permettent cette reproduction, d'autre part. L'égalité de traitement est très proche de la notion de « mainstreaming » ou « approche intégrée de l'égalité » (Conseil de l'Europe, 1998). Cette modalité d'action a été construite autour de l'égalité hommes-femmes, mais elle s'étend de plus en plus aux autres formes de discriminations. A partir de la définition du Conseil de l'Europe, on pourrait définir le « mainstreaming » comme une démarche préventive qui a pour objectif d'intégrer l'égalité dès le diagnostic et l'élaboration des politiques et des stratégies et, dès lors, de se poser systématiquement la question de l'impact potentiel des décisions envisagées sur la situation des hommes et des femmes. L'idée

est d'éviter de produire des situations d'inégalités. L'approche intégrée et/ou le mainstreaming défend l'idée que les politiques d'égalité des chances et les actions positives sont insuffisantes car elles se situent uniquement dans le champ de la remédiation et que l'égalité passe par une refonte des systèmes politiques, économiques, sociaux et organisationnels. Les choix organisationnels et politiques s'avèrent souvent consciemment ou inconsciemment pénalisants et discriminatoires pour l'un ou l'autre groupe et reflètent les stéréotypes relatifs aux habilités, aspirations, compétences et rôles. Si on veut casser la spirale de l'exclusion, il faut donc s'attaquer aux systèmes et aux processus de décision et agir préventivement.

4.2.3 La gestion de la diversité

La gestion de la diversité regroupe des politiques et des outils de gestion qui visent à répondre à certains défis posés actuellement aux gestionnaires des entreprises et des organisations, mais aussi aux acteurs du monde politique et du secteur associatif, confrontés à l'exclusion sociale et à la nécessité d'augmenter les taux d'insertion socio-professionnelle de certains publics. Trois problématiques sont directement liées à la gestion de la diversité:

1. la diversité croissante **des clients et des usagers**, y compris sur le marché local, qui renvoie à des défis relatifs à une meilleure compréhension des besoins des usagers et des marchés et à l'amélioration de la communication avec ces groupes. Cela implique également des réponses aux revendications croissantes de certaines catégories d'usagers et de clients, de prise en compte de leurs spécificités (exemple: personnes handicapées);
2. la diversité croissante de la **main-d'œuvre** sur le marché du travail suite aux évolutions sociales (exemple: présence croissante des femmes dans l'emploi) mais aussi à la mobilité internationale de plus en plus importante ;
3. et enfin, **l'hétérogénéité croissante des travailleurs** dans les entreprises et organisations (sexe et culture, notamment) avec des défis importants pour les politiques de gestion des ressources humaines (implication, cohésion, gestion des compétences).

La gestion de la diversité regroupe des politiques et pratiques de gestion qui visent pour certains, à lutter contre les discriminations dans l'emploi; pour d'autres, à créer de la valeur ajoutée en utilisant au mieux les différences individuelles. Il s'agit aussi de répondre aux défis posés par une main-d'œuvre de plus en plus hétérogène donc, dans une vision réactive, de réduire les dysfonctionnements éventuels que peut créer cette diversité et dans une vision proactive, de reconnaître et valoriser ces différences dans l'optique de créer de la valeur. On peut en déduire que la « Gestion de la diversité »:

- rejoint les principes d'égalité des chances et de traitement pour tous les travailleurs et de lutte contre toutes les formes de discrimination;
- vise à offrir à chacun et chacune des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et aspirations (forte valorisation du mérite individuel);
- devrait permettre à l'entreprise d'améliorer ses processus (efficacité) et sa performance (efficacité) en tirant le meilleur parti de la diversité de la main-d'œuvre disponible dans son bassin d'emploi.

La gestion de la diversité s'articulerait aussi autour de valeurs susceptibles d'affecter la culture organisationnelle:

- respect des différences dans les valeurs, les attitudes, les comportements, les styles de vie.
- rejet de tout comportement d'exclusion, de repli et de jugement.

4.2.4 Fondements normatifs de ces dispositifs d'action

Chacun de ces dispositifs d'action se fonde sur des courants idéologiques et politiques. L'analyse des causes des situations d'inégalités et des moyens à mettre en œuvre diffère dans chacun de ces dispositifs. Certains visent plutôt les individus, mis en compétition dans un monde qui valorise l'individualisme ; d'autres s'articulent autour d'une réflexion en termes de rapports sociaux qui affectent des groupes d'individus possédant telle ou telle caractéristique. Le tableau de synthèse qui suit tente d'identifier ses fondements.

Tableau 1: Fondements normatifs des dispositifs d'action

	Fondements normatifs
Egalité de droit	Tradition démocratique: égalité des citoyens Courant libéral, valorisation des individus Méritocratie, pas de remise en cause des structures
Egalité des chances	Distribution inégale des atouts et handicaps Logique compensatoire Volonté d'intégration par l'assimilation
Programmes d'actions positives	Egalité de fait Processus compensatoire Logique de la ressemblance – d'ajustement
Programmes de discrimination positive	Egalité de fait Processus compensatoire Dispositif pro-actif de rattrapage Logique de la ressemblance– d'ajustement
Egalité de traitement et mainstreaming	Questionnement de l'apparente neutralité des cadres de référence et des systèmes Volonté d'agir en amont des processus de décision Logique de la différence: prise en compte des spécificités Volonté de transformation des systèmes
Gestion de la diversité	Processus de recherche d'efficacité et d'efficacé Valorisation des différences, perçues comme un atout, un potentiel de valeur ajoutée Individualisation de la GRH Méritocratie Logique de la différence

5 Conclusions

Notre objectif était de positionner le débat du genre dans le champ du service social et des politiques sociales. Nous avons mis en évidence que le service social est concerné par la question du genre d'une part, en regard des réalités sexuées de son secteur d'activités et de sa main d'œuvre, d'autre part, en regard de ses interactions avec les usagers et les clients. Il paraît essentiel de bien comprendre les différences entre une approche basée sur un regard spécifique des hommes et des femmes et une approche construite autour d'une analyse des rapports sociaux de sexe donc du genre. La première approche ne change rien aux situations d'inégalités et aux stéréotypes, elles risquent, au contraire, de les renforcer. A l'inverse, une lecture en terme de genre a un potentiel de transformation bien plus important de par ses questionnements des normes et valeurs du groupe de référence (les stéréotypes et préjugés) et des systèmes, comme reproducteurs des situations d'inégalités. Atteindre l'égalité suppose

aussi de mettre en place des dispositifs qui combinent des politiques visant à l'égalité de droit mais aussi l'égalité de fait, d'agir préventivement et dès l'élaboration des politiques sociales, de valoriser et reconnaître la diversité.

6 Références

- ALALUF, M. et MARAGE P. (2003), Les filles face aux études scientifiques: réussite scolaire et inégalités d'orientation, Bruxelles, Editions de l'Université Libre de Bruxelles, coll. Sociologie du travail. www.egalite.cfwb.be
- ARMSTRONG P.(1988). Pay Equity in Predominantly Female Sectors: Health Care, COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DE L'ONTARIO, Toronto.
- BURDEN P. AND GOTTLIEB N. (Eds.) (1987), The woman client. New York: Tavistock Publications.
- CONSEIL DE L'EUROPE (1998), Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques, Service Egalité entre les Femmes et les Hommes, Direction des Droits de l'Homme, Conseil de l'Europe, EG-S-MS (98) 2, Strasbourg, mai.
- CORNET A., LAUFER J., BELGHITI S. (coord.), Le genre et la GRH : les défis de l'égalité hommes-femmes, Paris, Vuibert, à paraître 2008.
- DINITTO, D., & MCNEECE. (1997). A feminist perspective on social work. Social work: Issues and opportunities in a challenging profession (2nd ed.) (Chapter 17, pp. 319-342). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- DRUYBURGH, H. (1999), « Work hard, pay hard: women and professionalization in engineering adapting », Culture, Gender and Society, 13 (6), pp. 758-780.
- FINDLAY S. (1988). Pay Equity in Predominantly Female Establishments: The Community and Social Service Sector, COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DE L'ONTARIO, Toronto.
- GAVRAY C. (2008), Genre, emploi et marché du travail: un tableau contrasté, dans CORNET A., LAUFER J., BELGHITI S. (coord.), Le genre et la GRH : les défis de l'égalité hommes-femmes, Paris, Vuibert, à paraître 2008.
- GEADAH Y. (2007), Accommodements raisonnables. Droit à la différence et non différence des droits, Montréal, VLB éd..
- LAUFER J. (2007), L'égalité professionnelle hommes-femmes mise en perspective, in BARTH I. et FALCOZ C. (2007), Le management de la diversité – enjeux, fondements et pratiques, Paris, Recherches en gestion, L'Harmattan, pp.25-51.
- MARRY, C. (2000), « Filles et garçons à l'école », in VAN ZANTEN, A. (Ed), Ecole: l'état des savoirs, pp. 283-290, Paris, La Découverte.
- MILEWSKI F., DAUPHIN S., KESTEMAN N., LETABLIER M.T., MEDA D., Les inégalités entre les femmes et les hommes : Les facteurs de précarité, FRANCE. Ministère de la cohésion sociale et de la parité, Paris, La Documentation française, 2005 (Collection des rapports officiels).
- OUALI N. (2007), Les femmes immigrées sur le marché du travail. Etat des savoirs, in MARTINIELLO M., DASSETTO F., REA A. (2007), Immigration et intégration en Belgique francophone M.. Etat des savoirs, Bruxelles, Academia Bruylant, pp. 269-285.
- VAN DEN BERGH, N. (1995). Forward. Feminist social work practice. Feminist practice in the 21st century (pp. vii-xxxix). Washington, DC: NASW Press.