



Rompre le cercle vicieux

Les inégalités salariales, les modèles familiaux traditionnels et les stéréotypes de genre se renforcent mutuellement. Des solutions politiques sont nécessaires pour sortir de cette spirale infernale. Les professionnels du conseil ont aussi un rôle clé à jouer.

Par Lucia M. Lanfranconi, enseignante et responsable de projet à la Haute école de travail social de Lucerne

Depuis 1981, la Constitution fédérale stipule que «l'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.» La grève des femmes de 2019 a cependant confirmé, une fois encore, que l'égalité n'est pas réalisée dans la vie professionnelle. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes dans le secteur privé dépasse 1500 fr. par mois, dont au moins 650 fr. pour discrimination de genre; dans le secteur public, c'est à peine moins. Le premier baromètre national de l'égalité entre les hommes et les femmes, réalisé par la Haute école de Lucerne (HSLU), montre

que 80% de la population active suisse confirme l'existence de telles différences.

L'impact des stéréotypes de genre

Les disparités salariales s'expliquent en partie par les préjugés profondément ancrés dans l'esprit des gens et dans les systèmes de rémunération des entreprises. L'interdépendance entre inégalités de revenu et modèles familiaux traditionnels renforce le cercle vicieux. De fait, le modèle traditionnel de «bon père» ou de «bonne mère de famille» conduit souvent les pères avec des enfants en bas âge à augmenter leur temps de travail et les jeunes mères à le réduire. Pire encore: de nombreuses entreprises traitent les femmes moins bien que les hommes, en particulier lorsqu'elles sont en âge de procréer, que ce soit au moment de l'em-

bauche, dans la répartition du travail ou pour une promotion. Selon une étude récente, les jeunes mères sont encore trop souvent licenciées ou poussées à démissionner, en particulier si elles souhaitent réduire leur taux d'activité. À cause de la force de certains préjugés, les pères souhaitant passer plus de temps avec leur famille n'osent pas demander s'ils peuvent travailler à temps partiel ou bénéficier d'horaires flexibles, de peur d'essuyer un refus. Tout cela, la loi sur l'égalité devrait pouvoir l'empêcher!

Les stéréotypes liés au genre ne se développent pas seulement dans la vie active: les filles naissent dans un monde rose, avec la fée Lili-Rose sur leurs broses à dents, et les garçons dans un monde bleu, avec Bob le bricoleur dessiné sur leurs bodys. Les parents, les grands-

parents, les parrains et les marraines ou les enseignants font office de modèles pour les enfants et peuvent contribuer à faire disparaître les modèles traditionnels. Aujourd'hui encore, il faut du courage pour choisir une formation qui ne correspond pas aux standards habituels en matière de genre. Les chiffres de l'OFS montrent que les filles choisissent encore leur métier parmi un éventail de professions nettement plus restreint que celui des garçons. Ces mécanismes se consolident et le cercle vicieux perdure.

Une autre étude, menée récemment à la HSLU, montre que les conseillers ORP sont eux aussi influencés (inconsciemment) par des stéréotypes de genre: ils ne dispenseraient pas aux femmes sans enfant ou aux pères les mêmes conseils qu'aux mères. Ces dernières sont régulièrement soumises à des exigences plus élevées (quota de postulations, par exemple), tout en étant davantage surveillées quant à leur réelle volonté de trouver une activité professionnelle. Cette approche contradictoire reflète une perception traditionnelle des rôles, qui veut que les mères préfèrent rester avec leurs enfants plutôt qu'aller travailler.

Des mesures à adopter

L'égalité professionnelle inscrite dans la Constitution depuis bientôt 40 ans n'a

Matériel pédagogique et certificat

Le site gleichstellen.ch propose aux institutions de formation et aux entreprises une *e-learning box* gratuite avec du matériel pédagogique pour des ateliers sur toutes sortes de thèmes (métiers féminins et masculins, égalité salariale, travail à temps partiel, carrières, politique de l'égalité, etc.). La box contient des vidéos, des quiz ou encore des sondages. Par ailleurs, les entreprises soucieuses de donner de la visibilité à leur politique égalitaire peuvent obtenir le certificat CLG.

www.gleichstellen.ch/fr
www.vclg.ch/fr

donc pas été concrétisée. Et elle ne se concrétisera pas d'elle-même. Est-ce si grave que cela? Oui, répondent 98% des travailleuses et 88% des travailleurs interrogés dans le cadre du baromètre de l'égalité; ces personnes se disent aussi favorables à davantage de mesures. Oui, répondent également les centaines de milliers de gens qui ont participé à la grève des femmes du 14 juin 2019.

Une plus grande égalité permet d'attaquer divers problèmes sociaux à la racine, comme la pauvreté des femmes âgées et celle des familles monoparentales. De nombreuses études montrent par ailleurs que l'égalité contribue au bonheur des enfants, à la réduction de la violence masculine et à l'augmentation de l'espérance de vie des hommes. Pour les entreprises, ces bénéfices sociaux s'accompagnent d'une plus grande diversité au sein des équipes, en particulier aux postes de direction. Au final, les entreprises qui prennent l'égalité au sérieux sont des employeurs attractifs.

Des actions doivent être menées sur différents plans. Au niveau gouvernemental (Confédération, cantons et communes), la politique familiale et de l'égalité doit être abordée avec plus de cohérence, mais aussi mieux coordonnée. À cet effet, les services compétents ont besoin de ressources supplémentaires. Il faut instaurer un congé paternité et un congé parental, davantage de structures de garde pour enfants (celles-ci doivent également être abordables et plus flexibles) ainsi qu'une rémunération adéquate pour le personnel d'encadrement.

Au niveau des employeurs, l'autocontrôle obligatoire de l'égalité salariale constitue un pas dans la bonne direction. Mais cette démarche ne doit pas se limiter aux grandes entreprises: il faut que tous les employeurs s'y attellent et mettent en place un processus de contrôle, géré idéalement par un organisme externe. Les entreprises devraient également faire examiner, sous l'angle de la discrimination de genre, leurs pratiques salariales ainsi que leurs procédures de recrutement, de promotion et de

formation continue. Pour que l'état d'esprit change, il est primordial que des mesures soient mises en œuvre, mais également que les femmes et les hommes concernés ne soient pas les seuls à se plaindre et à réclamer l'égalité.

En matière d'orientation, les enseignants et les conseillers ont aussi un rôle clé à jouer: le choix d'un métier ou d'une formation ne doit pas s'inscrire dans un contexte de stéréotypes de genre. Les

Le matériel utilisé dans les domaines de l'orientation et du placement doit être passé en revue à la lumière des stéréotypes de genre.

jeunes et les adultes doivent pouvoir bénéficier de conseils qui tiennent compte de leurs spécificités (problèmes rencontrés, défis relevés, etc.). Les parcours professionnels atypiques doivent s'ouvrir aux filles comme aux garçons, mais aussi aux personnes sans emploi: il s'agit par exemple d'encourager les mères à faire carrière ou d'aider les pères à trouver ou à conserver un emploi qui leur permette d'assumer davantage de responsabilités familiales. Les supports, les tests, les outils de *matching* ou encore les *assessments* utilisés dans les domaines de l'orientation et du placement doivent être passés en revue à la lumière des stéréotypes de genre. De manière générale, il faut que ces thèmes soient mieux ancrés chez les enseignants et les conseillers, tant dans leur formation (initiale et continue) que dans leur pratique.