

alter
égales

ASSEMBLÉE POUR
LES DROITS DES FEMMES



2015

ÉGALITÉ AU TRAVAIL



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

TABLE DES MATIÈRES

Préface	4
Remerciements	5
I. Introduction	6
II. La nécessité d'une approche genrée de l'emploi	8
1. Aspects historiques des femmes sur le marché du travail	8
2. La situation des femmes sur le marché du travail en Belgique en 2014	10
3. Les inégalités sur le marché du travail	12
a. Le travail à temps partiel	13
b. Le quotient conjugal, une prime à l'inégalité	14
c. La persistance de l'écart salarial entre femmes et hommes	14
d. La ségrégation du marché du travail	16
e. Le statut social	16
4. Les facteurs des inégalités sur le marché du travail par la division sexuelle du travail	18
a. Plafond de verre	18
b. Plancher collant	19
c. Parois de verre	19
d. Cage de verre	19
III. Thématiques, recommandations et propositions	20
1. Un emploi de qualité pour les femmes	20
2. Tendre vers l'égalité femmes-hommes	21
en matière d'articulation vie privée/vie professionnelle	
3. Renforcer le rôle de l'Etat pour améliorer l'articulation	23
vie privée/vie professionnelle	
4. Tenir compte de la gestion du temps	24
5. Déconstruire des stéréotypes, des préjugés et du sexisme	25
6. Identifier et lutter contre les stéréotypes rencontrés dans la sphère du travail	26
7. L'équilibre dans la représentativité, la parité comme objectif	28
8. Plus de justice sociale versus responsabilité sociale	29
IV. Bibliographie et références	30

PRÉFACE

Isabelle Simonis

Depuis plusieurs législatures, la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est efforcée de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ces politiques faisaient partie de politiques plus larges, d'égalité des chances, de diversité et/ou de politiques de lutte contre les discriminations fondées sur d'autres critères comme l'origine nationale ou ethnique, l'état de santé actuel ou futur, l'orientation sexuelle.

Malgré ces efforts, les préjugés perdurent et les inégalités des femmes par rapport aux hommes persistent. En 2014, dans la Déclaration de Politique Communautaire, le Gouvernement de la Communauté Française a reconnu que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu essentiel de la société démocratique. Devant l'ampleur des inégalités femmes-hommes et la particularité pour certaines, qu'elles sont cumulées à d'autres mécanismes discriminatoires, il a entendu les réclamations des organisations féministes et a créé un Ministère des Droits des Femmes.

Tacler les réflexes sexistes, changer les mentalités, inscrire l'égalité des femmes et des hommes comme un fondement de la démocratie, telles sont mes ambitions pour engranger des avancées réelles pour les femmes. Et pour y parvenir, j'ai privilégié plusieurs projets et plusieurs approches.

En premier lieu, j'ai déposé un projet de décret relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française. Avec ce décret, le Gouvernement devra mesurer au préalable l'impact sur la

situation des femmes et des hommes de chaque proposition de décision et de loi qu'il prendra.

À côté de cette approche préventive, transversale et systématique, des projets plus spécifiques sont menés en vue de réduire les inégalités encore existantes. Certaines actions en lien avec la thématique 2015, « le droit à l'égalité au travail », choisies par l'Assemblée Alter Egales, ont été entreprises :

- Le Convertisexe est un outil de sensibilisation qui permet de calculer l'écart salarial existant entre les femmes et les hommes dans une même fonction. Cet outil se base sur l'expertise de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en matière d'écart salarial. Ludique, percutant et constructif, convertisexe.be permet de sensibiliser un public plus large.
- L'opération Girls day boys day vise à sensibiliser les jeunes sur leurs choix de carrières et professions et à déconstruire notamment les stéréotypes hommes-femmes sur certains métiers et certaines filières. Au vu des inégalités femmes-hommes persistantes sur le marché de l'emploi, il est primordial d'agir le plus tôt possible et de sensibiliser en conséquence les jeunes sur les choix de formations qu'ils feront.
- La production de manuels scolaires dépourvus de stéréotypes est également un autre outil pour prévenir les inégalités hommes-femmes. Prochainement, je vais déposer un arrêté contraignant en vue d'agréer des manuels scolaires dépourvus de stéréotypes de genre. Pour toucher tous les acteurs, nous travaillerons également sur la sensibilisation des éditeurs des manuels scolaires.

Parvenir à plus d'égalité réelle entre les femmes et les hommes est le projet politique que je mène avec les organisations féminines et féministes. Ensemble, nous pouvons construire une société plus égalitaire.

Nous remercions toutes les associations membres d'Alter Égales et plus particulièrement les membres du Comité de pilotage : le Conseil des Femmes Francophones de Belgique, les Femmes Prévoyantes Socialistes, Vie Féminine, la Direction de l'égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour leur contribution à la production de cette brochure.



Introduction

Suite aux revendications des organisations féminines et féministes, un Ministère des Droits des femmes a été instauré pour la première fois en Fédération Wallonie-Bruxelles en 2014.

Lors de la première Assemblée pour les Droits des Femmes, Alter Égales, le 5 décembre 2014, les associations féministes et féminines ont été amenées à voter l'un des cinq piliers de droits fondamentaux proposés dans le cadre de la plateforme en vue de démarrer un dialogue constructif :

1. Le droit à l'égalité au travail
2. Le droit à disposer de son propre corps
3. Le droit à être représentée
4. Le droit à l'intégrité physique et psychique
5. Le droit à ne pas être stigmatisée

Un large processus participatif est mis en place de manière à ce que chaque pilier puisse être travaillé durant une année.

Pour l'année 2015, c'est le droit à l'égalité au travail qui a été choisi.

Pour mener à bien ce processus, un Comité de pilotage, composé de trois organisations majeures (Le Conseil des Femmes Francophones de Belgique, Les Femmes Prévoyantes Socialistes et Vie Féminine), de la Direction de l'égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et des collaboratrices du cabinet de la Ministre, a été constitué. Trois thématiques liées à l'égalité au tra-

vail ont été proposées aux associations membres d'Alter Égales, faisant ensuite l'objet d'un travail en sous-commissions :

- **Un emploi de qualité pour les femmes**, pilotée par Vie Féminine et le Cabinet de la Ministre.

Plusieurs conditions sont nécessaires pour pouvoir qualifier un emploi comme un « emploi de qualité » pour une femme, il s'agit entre autres d'assurer l'autonomie financière individuelle, d'assurer une protection sociale suffisante, de permettre un équilibre entre temps professionnel, temps personnel, temps familial et temps social.

- **Les stéréotypes sur le marché du travail**, pilotée par Le Conseil des Femmes Francophones de Belgique et le Cabinet de la Ministre.

Cette sous-commission a travaillé plusieurs aspects liés aux stéréotypes, notamment, les stéréotypes des métiers dits « féminins »-« masculins » ; les quotas en réponse au déficit de présence de femmes dans la prise de décision économique et politique ; l'invisibilité de femmes dans certaines sphères et la reproduction des inégalités dans le monde du travail.

- **L'articulation vie privée - vie professionnelle**, pilotée par les Femmes Prévoyantes Socialistes et le cabinet de la Ministre.

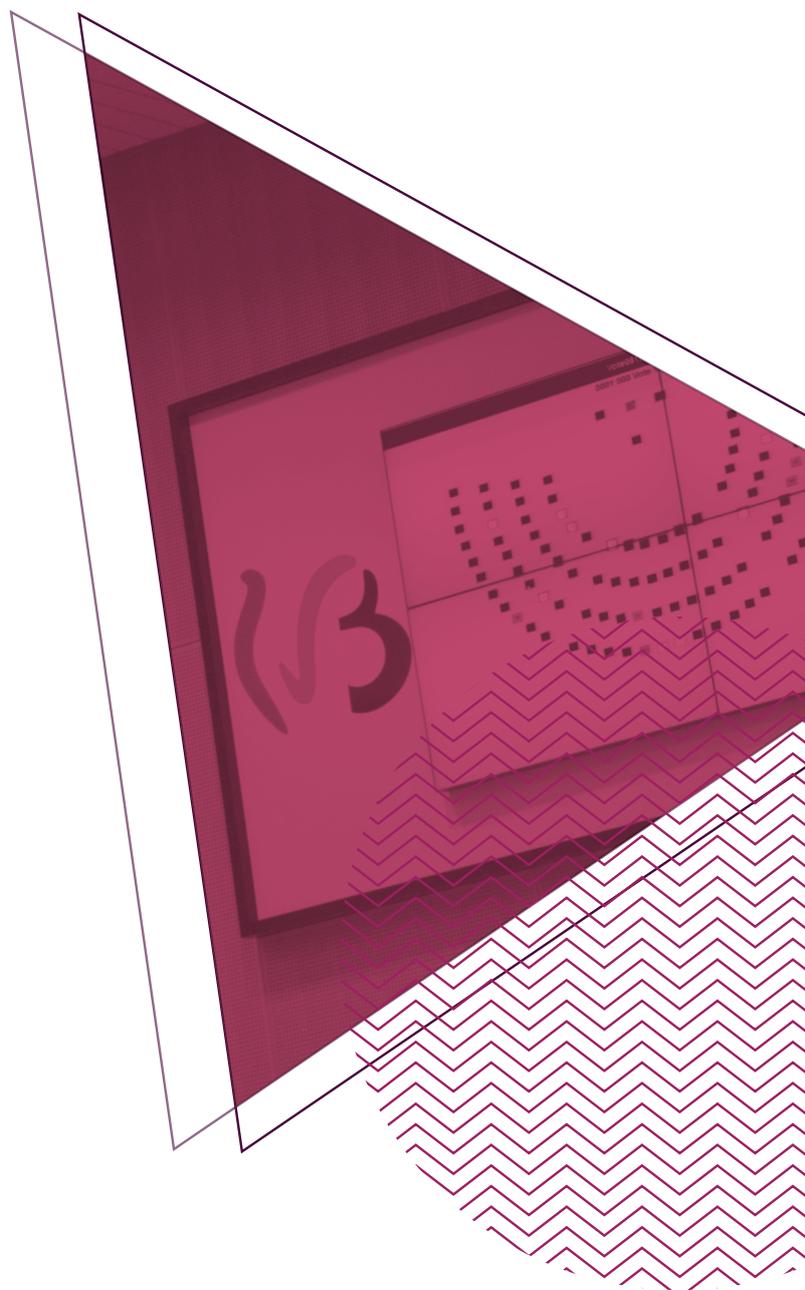
Cette articulation renvoie à la notion de

conciliation ; d'une conciliation réellement égalitaire, possible pour toutes et tous, indépendamment du sexe.

Chaque sous-commission a rassemblé entre 15 et 20 personnes représentant les associations membres d'Alter Égales et s'est réunie à 3 reprises afin de travailler aux recommandations et propositions relatives à la thématique selon la réalité de terrain du mouvement féminin et féministe. Des expertes ont également été invitées dans 2 sous-commissions afin d'apporter un approfondissement sur la thématique en question.

Le résultat des 3 sous-commissions se retrouve dans cette brochure : des recommandations et des propositions par niveaux de pouvoir ont été élaborées et formulées afin que les autorités politiques puissent travailler à une égalité de fait des femmes et des hommes au travail.

Le travail a été conséquent, les échanges riches, et la diversité des acteurs a permis un foisonnement d'idées et la confrontation de positions différentes. L'objet de cette publication n'est pas de relater l'entièreté du processus et des débats, mais d'en refléter les résultats.





La nécessité d'une approche genrée de l'emploi

1. Aspects historiques des femmes sur le marché du travail

C'est au siècle des Lumières que nous commençons à parler de la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes. À ce moment, la Belgique n'existe pas encore et les deux pays porteurs de ces nouvelles idées sont l'Angleterre, avec Mary Wollstonecraft, et la France avec Olympe de Gouges. Cette dernière a combattu pour que les femmes et les hommes soient égaux devant la loi. Prise au pied de la lettre, on lui accorda le droit d'être guillotinée.

César de Paepe, du Parti ouvrier belge, disait au XIX^{ème} siècle: « L'émancipation de la femme vise à l'extraire de l'industrie pour en faire une femme au foyer, de la prostitution pour en faire une épouse ou une mère, de l'ignorance et des superstitions pour en faire une éducatrice. Toute autre émancipation de la femme est inconciliable avec la dignité de l'ouvrier. » (Michielsens, 2005)

En matière de travail, les femmes ont fait tout un chemin. Les conditions de travail des femmes n'ont cessé d'évoluer au cours du XX^{ème} siècle et les attentes ont également changé, les femmes ne travaillent plus pour les mêmes raisons dans les années 2000 que dans les années 1900. Au début du siècle dernier, le travail des femmes était considéré comme un salaire d'appoint et le besoin de main-d'œuvre a conduit à faire ap-



Marie Gouze, dite Olympe de Gouges (1748 – 1793, morte guillotinée à Paris).
Femme de lettres française, devenue femme politique, elle est considérée comme une des pionnières du féminisme français. Son écrit politique le plus célèbre est la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* (septembre 1791), véritable manifeste du féminisme adressé à Marie-Antoinette.

pel aux femmes dans les usines. Cependant, le salaire de la femme ne représentait pas la même importance que celui du mari, qui devait subvenir aux besoins de toute la famille. Au fil du siècle, le travail de la femme a pris une autre signification et le salaire des femmes a été considéré avec bien plus d'importance. De ce fait, l'État n'avait d'autre choix que de s'adapter à ces changements. C'est ainsi que de nombreuses lois et réformes ont vu le jour.

Quelques dates clés en Belgique

- **1889** : la travailleuse qui accouche a le droit de prendre quatre semaines de congé non rémunéré.
- **1907** : les femmes obtiennent le droit de disposer librement de leur salaire.
- **1920** : les femmes adhèrent à un syndicat sans l'autorisation de leur mari. Elles gagnent en autonomie sur le plan professionnel.
- **1922** : toutes les restrictions à disposer de son propre revenu professionnel sont levées.
- **1928** : le droit de percevoir sa propre pension est instauré.
- **1933** : on réduit de 25% le salaire des femmes fonctionnaires mariées.
- **1934** : la loi instaure des quotas de femmes mariées dans les différentes branches de l'économie. La fonction publique est entièrement réservée aux hommes, sauf quelques métiers prévus, comme le nettoyage des bureaux.
- **1965** : les femmes peuvent exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur mari.
- **1966** : environ trois mille travailleuses de l'usine d'armes de la Fabrique nationale à Herstal se mettent en grève, afin d'obtenir l'égalité des salaires. La grève dure 11 semaines.
- **1976** : Les femmes obtiennent l'autorisation d'ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation du conjoint.
- **31 mars 2005** : Première journée de l'égalité salariale.¹
- **22 avril 2012** : Loi relative à l'égalité salariale qui vise à mieux connaître et mieux lutter contre l'écart salarial et ce, à tous les niveaux.

¹La FGTB organise depuis 2005 une « Journée de l'égalité salariale » (Equal Pay Day, pour être compris des deux côtés de la frontière linguistique) dont la date était au départ fixée au 31 mars. Le choix de cette date n'a pas été innocent : il s'agit de mettre en évidence le fait que les femmes ont dû travailler trois mois de plus que les hommes pour gagner la même chose, car à l'époque l'écart salarial était de 25%. En 2014, la dixième « Journée de l'égalité salariale » a eu lieu le 18 mars, du fait d'une diminution progressive de l'écart salarial femmes-hommes. Chaque année, mars est pour la CSC le « mois de l'égalité salariale ». Elle organise des actions qui rappellent aussi que la différence de salaires entre les hommes et les femmes reste toujours une réalité.

2. La situation des femmes sur le marché du travail en Belgique en 2014²

La **population active** (tant les indépendants que les travailleurs salariés) de 15 à 64 ans est composée de 4.450.589 travailleurs. La population globale pour ce groupe d'âge s'élève à 7.176.835. Les femmes représentent 46% de la population active.

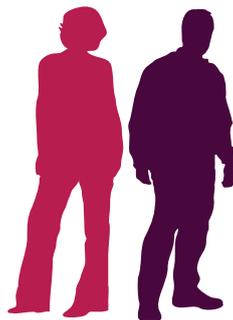
Belgique	Hommes	Femmes	Total
Population active occupée	2 402 480	2 094 864	4 497 344
Population active au chômage	241 382	181 657	423 039
Taux de chômage	9%	8%	9%
Total	2 643 862	2 276 521	4 920 383

Les femmes travaillent majoritairement dans le secteur tertiaire, et en particulier dans le nettoyage et les soins aux personnes. Les hommes travaillent majoritairement dans le secteur secondaire.

² <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/chiffres/>

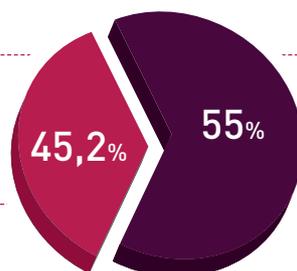
LES PROFESSIONS EN BELGIQUE³

LES 20 MÉTIERS PRINCIPALEMENT FÉMININS OU MASCULINS



Toutes les professions

Proportion de femmes pour
certaines professions en %
En 2010

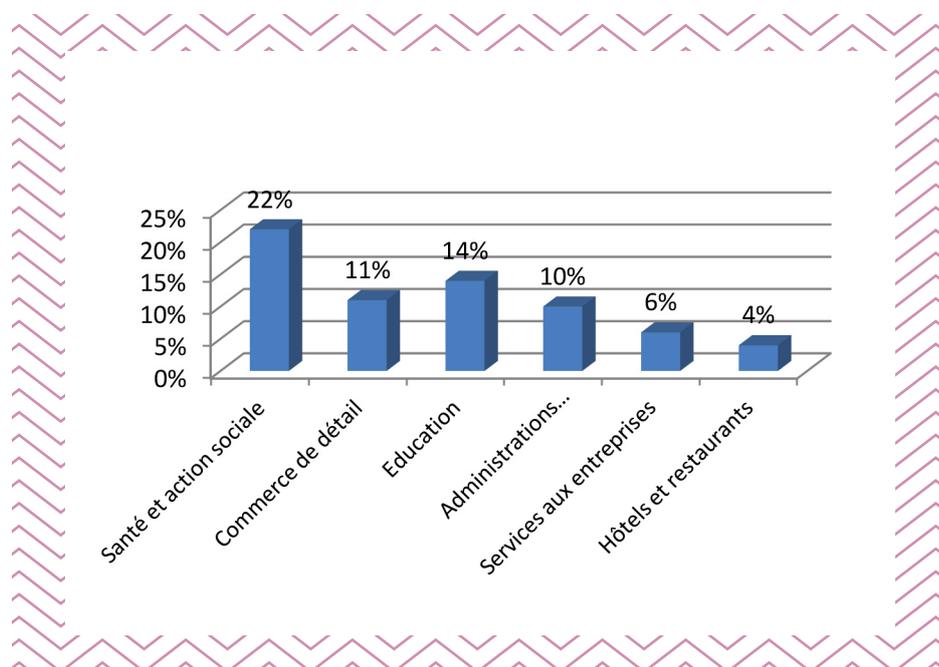


Proportion d'hommes pour
certaines professions en %
En 2010

Diététicienne	99%	Conducteur de machine	99%
Femme de ménage à domicile	98%	Ouvrier du bâtiment	98%
Institutrice maternelle	98%	Bûcheron et travailleur forestier	98%
Garde enfant et aide-ménagère	97%	Docker, chargeur et déchargeur de port	97%
Secrétaire	93%	Pompier	93%
Secrétaire de direction	91%	Électricien	91%
Aide-soignante et aide infirmière	89%	Soudeur et découpeur	89%
Infirmière	88%	Plombier	88%
Assistante pharmacienne	87%	Mécanicien de véhicule	87%
Nettoyeuse	85%	Charpentier, menuisier et parqueteur	85%
Coiffeuse et esthéticienne	85%	Ébéniste	85%
Institutrice	84%	Électromécanicien	84%
Caissière, guichetière	81%	Balayeur et éboueur	81%
Réceptionniste	80%	Peintre, tapissier et décorateur	80%
Employée en comptabilité	78%	Boucher	78%
Assistante sociale	75%	Ingénieur	75%
Bibliothécaire, documentaliste	74%	Chauffeur d'autobus	74%
Pharmacienne	72%	Contremaître et chef d'équipe	72%
Vendeuse et employée de magasin	70%	Informaticien et analyste-programmeur	70%
Hôtesse de l'air et stewardess	68%	Policier (et gendarme)	68%

³ <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/professions/>

En Belgique, en 2010, plus de 68% des femmes travaillent dans 6 secteurs d'activités.



3. Les inégalités sur le marché du travail

« Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail constituent un facteur de précarité pour les femmes »⁴.

« **La précarité**, c'est ce statut flottant dans lequel le moindre élément qui dérape peut gripper le mécanisme. Cet état où l'on oscille, juste à la limite entre « un peu mieux un jour » et « tout près du bord », **cette limite avec la pauvreté dans laquelle on peut tomber pour un rien.**

La précarité naît de **l'interdépendance entre différents domaines de la vie**. Emploi, logement, culture, santé, couple, enfants, revenus, temps, mobilité : ces réalités s'entrechoquent, s'entrecroisent, s'emboîtent difficilement. Au moindre grippage, elles génèrent une série d'effets en cascade. Les femmes sont prises au cœur de cet enchevêtrement et dépensent beaucoup d'énergie pour assumer les divers rôles qui leur sont impartis, en l'absence de soutien familial ou public »⁵.

« L'homme le plus pauvre de Wallonie est une femme »⁶.

⁴Milewski Françoise, D. S.-T. (2005). Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité. France: La Documentation française.

⁵Vie-Féminine. (2006). Comment les femmes vivent-elles la précarité aujourd'hui? Recherche sociologique. Bruxelles.

⁶Cherenti, R. (2010). Mesure anthropométrique de l'Homme le plus pauvre de Wallonie. Wallonie: Fédération des CPAS.

Les facteurs qui produisent un risque de paupérisation des femmes sont :

- le travail à temps partiel ;
- les droits dérivés comme en fiscalité « le quotient familial » ;
- les interruptions de carrières qui ont une incidence sur le développement des carrières, sur les pensions ;
- la persistance de l'écart salarial ;
- les freins à l'accès aux emplois à responsabilité et mieux rémunérés ;
- etc.

a. Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être choisi, contraint ou de compromis⁷.

« En 2012, en Belgique, 46% des femmes et 10% des hommes travaillent à temps partiel. Quinze ans plus tôt, ces chiffres étaient respectivement de 31% et 3%. L'expansion de l'emploi à temps partiel est un des changements majeurs dans la structure de l'emploi depuis le début des années 2000. Le temps partiel concerne surtout l'emploi féminin : parmi les salariés à temps partiel, 81% sont des femmes »⁸.

Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes, Belgique, FWB, 2012

	Belgique			FWB		
	Femmes	hommes	TOTAL	Femmes	hommes	TOTAL
Choisi	10,8%	6,7%	10,0%	8,6%	5,3%	7,9%
Contraint raisons liées au marché du travail	26,4%	34,1%	28,0%	38,5%	47,5%	40,4%
Contraint raisons liées aux services aux familles	22,0%	5,1%	18,7%	12,7%	3,7%	18,0%
Contraint raisons liées a des statuts particuliers	8,3%	20,1%	10,5%	8,0%	18,0%	10,2%
De compromis	27,5%	23,7%	26,7%	27,4%	18,4%	25,5%
Autres	5,0%	10,3%	6,1%	4,8%	7,1%	5,2%

Source : Enquête sur les forces de travail (DGSIE⁹)

⁷Valenduc, G. (2012). Les femmes et l'emploi atypique. Namur: Fondation Travail-Université.

⁸ASBL Fondation Travail-Université . (Février 2014). Temps partiel choisi, contraint ou de compromis.

Note d'éducation permanente FTU. (www.ftu.be/ep, Ed.) Belgique.

⁹Direction générale des statistiques et de l'information économique (DGSIE) du SPF Économie.

Les résultats présentent des disparités entre les régions en Belgique. En région wallonne et à Bruxelles, le travail à temps partiel contraint pour des raisons liées au marché du travail est plus important qu'en Flandre. Les raisons invoquées sont que ces travailleur-euse-s n'ont pas trouvé de travail à temps plein ou que l'emploi souhaité est uniquement offert à temps partiel.

Autre disparité, en Flandre, c'est le manque de services aux familles, comme les services de soins, garderies ou aide aux personnes, qui poussent les femmes à travailler à temps partiel.

b. Le quotient conjugal, une prime à l'inégalité¹⁰

Le quotient conjugal est une mesure fiscale destinée à alléger la charge fiscale des époux et des cohabitants légaux qui sont imposés de manière conjointe. Il permet d'octroyer au conjoint ou au cohabitant légal qui dispose d'un revenu professionnel très bas voire inexistant, une partie des revenus professionnels de l'autre partenaire.

Concrètement, cela se produit quand un des partenaires a un revenu professionnel qui représente moins de 30% du total des revenus professionnels des deux partenaires.

Dans ce cas, l'administration appliquera automatiquement un quotient conjugal,

sauf si l'imposition s'en trouve majorée. Il a un effet négatif sur la reprise d'activité du conjoint aux ressources les plus faibles, qui sont majoritairement des femmes.

c. La persistance de l'écart salarial entre femmes et hommes

Le grand constat de l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail est la persistance de l'écart salarial.

L'écart salarial est un **indice** qui reflète des **inégalités de genre** sur le marché du travail.

« La plupart des économistes estiment que les structures salariales sont l'expression d'une variété de facteurs relatifs au capital humain comme l'expérience, les études et la durée d'emploi, aux caractéristiques démographiques comme la situation de famille et la présence d'enfants et aux caractéristiques de l'emploi comme l'appartenance à un syndicat, le travail à temps partiel, la profession, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise ». (Drolet, 2002)

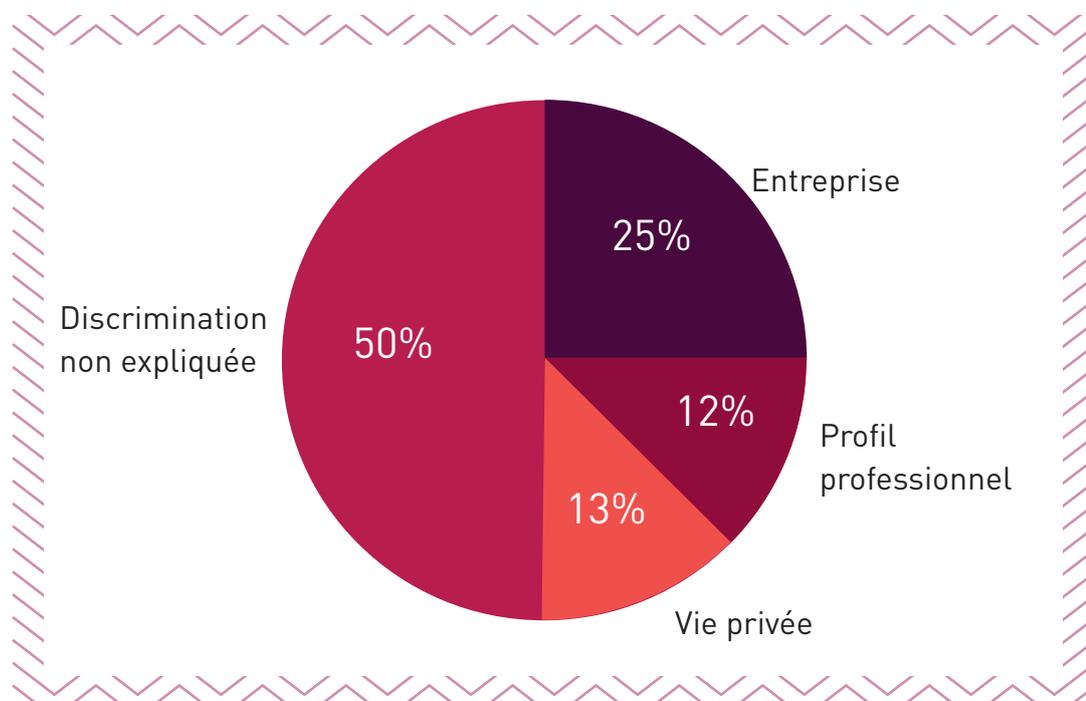
Une partie de cet écart salarial, 50%, peut s'expliquer par une série de facteurs mais une autre partie reste inexpliquée et ressort d'une discrimination directe ou indirecte.

¹⁰ http://www.amazone.be/IMG/pdf/quotient_familial_egfreaction_clf.v_3.pdf

Les facteurs explicatifs de l'écart salarial sont les suivants :

- La spécificité de l'entreprise: la profession, le secteur, le type de contrat proposé, la région de travail et le type de contrôle économique et financier.
 - Le profil professionnel du-de la travailleur-se: son niveau d'éducation, son expérience professionnelle, son ancienneté dans l'entreprise.
 - La vie privée du-de la travailleur-se: état civil, type de ménage et nationalité.
- Dans la littérature, la partie non expliquée est liée à des facteurs subjectifs d'ordre de la discrimination basée sur le sexe.

Figure 1 : Facteurs explicatifs de l'écart salarial



Source : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les derniers chiffres qui concernent l'écart salarial en Belgique¹¹:

En salaire horaire brut, en 2012 : **9%**

En salaire annuel brut, en 2012 : **22%** - ce calcul sur une base annuelle permet d'inclure le travail à temps partiel dont les femmes représentent la majorité.

¹¹ <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/83%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202015.pdf>

d. La ségrégation du marché du travail

Les ségrégations horizontale et verticale du marché du travail sont des phénomènes largement observés.

Selon l'enquête EWCS¹², en 2010, en Belgique, seulement un quart des salariés travaillent dans des fonctions "mixtes", où il y a à peu près autant de femmes que d'hommes, alors que 66% des hommes occupent des fonctions principalement masculines et 62% des femmes occupent des fonctions principalement féminines. La majorité des femmes, 53%, ont un homme pour supérieur hiérarchique direct, alors que seulement 11% des hommes ont une femme pour supérieure hiérarchique directe. Ces données illustrent bien la répartition sexuée des rôles, aussi bien en termes de ségrégation horizontale, c'est-à-dire des métiers à dominante féminine ou masculine, que de ségrégation verticale, c'est-à-dire selon la ligne hiérarchique.

1. La ségrégation horizontale

C'est la concentration des femmes dans certains secteurs d'activité. Les femmes occupent majoritairement des secteurs traditionnellement dits 'féminins'. Cette ségrégation se retrouve également dans l'exécution de certaines tâches, lorsque des femmes exécutent des tâches considérées comme 'féminines'.

2. La ségrégation verticale

C'est la concentration ou la surreprésentation des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné. Les femmes occupent alors majoritairement des postes à responsabilité inférieure.

e. Le statut social

L'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail a une incidence sur les protections sociales.

Dans le cadre de la réglementation du chômage, le statut de cohabitant, ainsi que la limitation des allocations de chômage dans le temps ont un impact négatif majoritairement sur les femmes. En cas de séparation du couple, la précarité des femmes en sera d'autant plus importante.

Un autre impact négatif concerne les chômeur-ses complet-es qui reprennent un emploi à temps partiel et qui peuvent bénéficier sous certaines conditions d'une allocation de garan-

¹²EWCS : European Working Conditions Survey & <http://www.ftu-namur.org/fichiers/Emerit65.pdf>



tie de revenu (AGR). Cette AGR qui vise à garantir un revenu¹³ a subi des modifications en janvier 2015 et depuis lors, les bénéficiaires de cette allocation complémentaire de chômage seront tenu-e-s de démontrer qu'ils-elles recherchent activement à augmenter leur temps de travail. Or, les employeurs de secteurs comme le nettoyage, la distribution ou les titres-services qui sont des secteurs majoritairement occupés par des femmes imposent des horaires flexibles et coupés. L'application concrète de cette flexibilité, comprenant un nombre limité d'heures mais une disponibilité maximale, rend quasi impossible pour ces travailleuses de trouver un travail complémentaire.

Le changement de législation prévoit que le montant à partir duquel le bénéficiaire pourra recevoir cette allocation a été revu à la baisse. De plus, si le bénéficiaire reçoit une allocation de revenu garanti durant 2 ans, alors celle-ci sera diminuée de moitié.

Une grande partie des femmes exercent leur activité professionnelle dans des secteurs où le temps partiel est de mise, la grande distribution ou l'horéca en sont un exemple. Elles ont donc plus de peine à atteindre une carrière complète de 45 ans, la carrière moyenne des femmes étant de 34 ans. Pour y parvenir, elles devront travailler le plus longtemps possible.

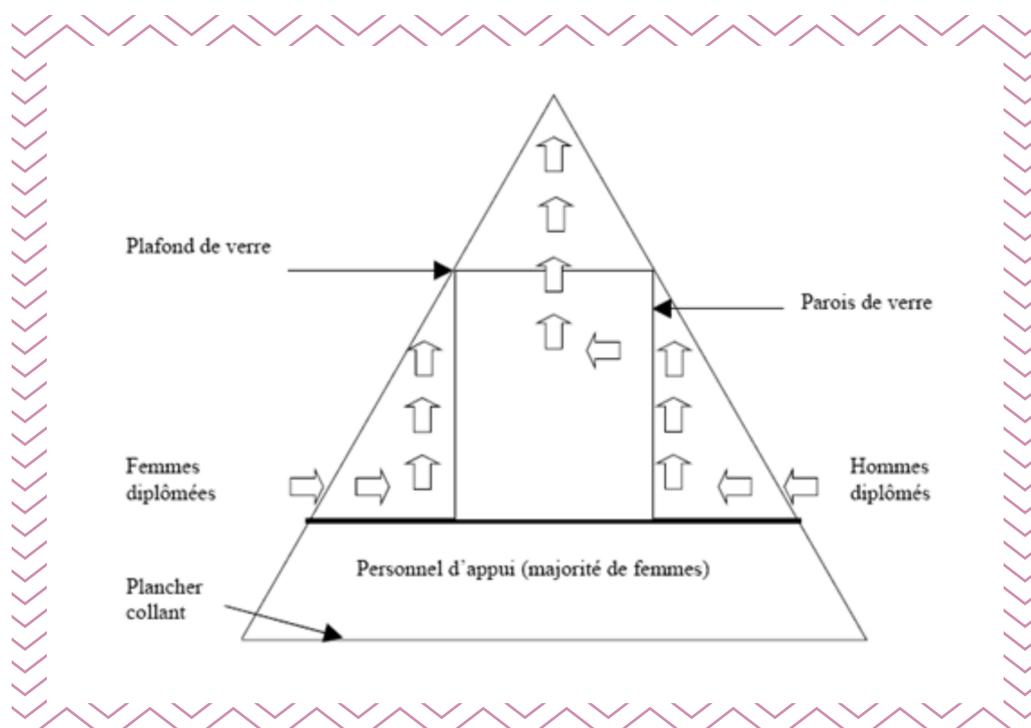
Les interruptions de carrière sans périodes assimilées sont aussi plus fréquemment prises par des femmes. Ces choix de vie sont souvent faits pour s'occuper des enfants ou d'un membre de la famille et ne sont pas toujours voulus. Tous ces choix et non-choix de carrière auront également une incidence sur la pension des femmes.

¹³C'est un revenu global qui est au moins égal à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel ne dépasse pas 1/3 temps et est supérieur à l'allocation de chômage si votre emploi à temps partiel dépasse 1/3 temps.

4. Les facteurs des inégalités sur le marché du travail par la division sexuelle du travail

La position désavantageuse des femmes sur le marché du travail se traduit par des phénomènes de résistance à l'accès des femmes à des postes à responsabilité et à des fonctions plus rémunératrices. Trois types de résistances sont observés, le plafond de verre, les parois de verre et le plancher collant. Des recherches ont également permis de mettre en évidence une segmentation des secteurs d'activités dits 'masculins' et 'féminins' et la sexualisation des métiers et professions.

Figure 2 : Le plafond, les parois de verre et le plancher collant dans la pyramide organisationnelle (BIT, 2007)¹⁴



Les concepts de plafond de verre, parois de verre et plancher collant, ainsi que la cage de verre, expliquent le processus de discrimination que subissent les femmes dans la sphère professionnelle.

a. Plafond de verre

Consacré en 1986 dans un article du *Wall Street Journal* du 24 mars, le plafond de

verre ou « glass ceiling » est la terminologie imagée pour désigner le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations.¹⁵

¹⁴Copyright © Organisation internationale du Travail 2007

¹⁵Source : www.halde.fr

b. Plancher collant

Les femmes ont moins souvent accès aux hautes fonctions, mais elles rencontrent également davantage de difficultés à monter les premiers échelons des carrières par rapport aux hommes. La gente féminine est ainsi d'abord concernée par le phénomène du «plancher collant», et ensuite par celui du «plafond de verre». Au Canada, les spécialistes émettent l'idée que le plancher collant ou « sticky floor » est une force antagoniste à la progression des femmes dans les organisations qui les contraint à rester aux niveaux les moins élevés de la pyramide organisationnelle.

c. Parois de verre

Quand les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent dans des filières ou des services considérés comme moins centraux, moins stratégiques pour l'organisation (RH, administration, etc.). Il leur devient très difficile de se déplacer latéralement pour accéder aux secteurs stratégiques (développement produits, finances) puis s'élever par « l'allée centrale » jusqu'aux postes de direction.

d. Cage de verre (CCI de Paris, 2008)¹⁶

La «cage de verre» que représentent les plafonds et parois de verre combinés au plancher collant est une construction subtile, faite de préjugés, concepts et associations tellement ancrés qu'ils en sont inconscients :



Contrairement à ce que l'on pense, les obstacles ne sont pas uniquement des constructions masculines. Des études ont montré que les femmes (à quelques exceptions) se construisent ou confortent ces parois de verre. Parmi les obstacles les plus fréquemment cités, on retrouve : une culture organisationnelle traditionnellement masculine, la faiblesse des réseaux informels organisationnels ou professionnels des femmes qui limite grandement leur progression de carrière, l'**auto-défense** que les femmes adoptent pour se protéger, l'**autocensure** des femmes face aux opportunités professionnelles et enfin la difficile conciliation entre le travail et la famille.

¹⁶http://www.cci75-idf.fr/upload/pdf/capRH46_Tendances.pdf



Thématiques, recommandations et propositions

Les travaux des trois sous-commissions de l'Assemblée Alter-Égales ont permis de dégager des thématiques prioritaires, des recommandations et des propositions d'actions. Une priorisation a été effectuée, dégageant 8 thématiques et 10 recommandations, le tout se déclinant en 27 propositions concrètes.

Les 27 propositions se retrouvent toutes dans la page A3 en annexe par niveaux de pouvoir afin de faciliter la prise de conscience de chaque entité.

De manière préalable, chaque texte légal ou réglementaire, chaque décision politique ou plus généralement chaque projet doit intégrer une analyse de genre permettant de mesurer son impact sur la situation des femmes et des hommes. En appliquant ce principe de manière systématique, nous contribuons à une société plus égalitaire.

1. Un emploi de qualité pour les femmes

L'autonomie des personnes passe par l'autonomie financière. Cette autonomie financière passe, dans notre société, par l'emploi. Les acteurs de terrain comme les décideurs politiques s'accordent pour dire que le fait d'avoir un emploi rémunéré joue un rôle essentiel de protection contre la précarité. Mais, s'il constitue bien une condition nécessaire contre la précarité, il n'est pas pour autant une condition suffisante. En effet, ce rôle dépend de la nature de l'emploi occupé car aujourd'hui, de nombreux emplois et statuts sont insuffisants en matière de protection contre la précarité, voire sont en eux-mêmes précarisants.



Dans un contexte où se développent des contrats et statuts précaires et où l'autonomie économique des femmes est malmenée, il est urgent d'adopter une définition complète d'un emploi de qualité qui rencontre les 6 conditions suivantes :

1. Une autonomie financière individuelle garantie, dont la possibilité d'épargne, et une protection sociale suffisante ;
2. Un équilibre entre temps professionnel, personnel, familial et social ;
3. Des conditions de sécurité, un équipement professionnel à disposition et une absence de violence au travail ;
4. Une reconnaissance et valorisation sociales du travail et de l'emploi avec la possibilité de formation continue, de reconnaissance des compétences et d'évolution au cours de la carrière ;
5. La possibilité de représentation sociale et l'implication du personnel dans l'organisation de l'emploi ;
6. Une accessibilité, sans discrimination, aux femmes issues de toutes les couches et catégories socio-culturelles.

2. Tendre vers l'égalité femmes-hommes en matière d'articulation vie privée/ vie professionnelle

La répartition des tâches domestiques reste très inégale entre les hommes et les femmes en Belgique.

Les femmes consacrent aux tâches ménagères en moyenne 8,5 heures par semaine de plus que les hommes, auxquelles s'ajoute 1,5 heure par semaine de plus aux soins et à l'éducation des enfants¹⁷.

¹⁷Etude récente sur l'emploi du temps des belges dirigée par la DG Statistiques du SPF Économie
<http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/temps/emploi/>



Rendre le congé de paternité obligatoire dans un premier temps et allonger sa durée par la suite.

PROPOSITION

Former systématiquement les professionnels de l'enseignement et de la formation, afin de transmettre le plus tôt possible, dans l'enseignement, dans les formations qualifiantes, en particulier dans celles qui préparent à travailler avec l'enfance, les valeurs d'égalité entre filles et garçons.

PROPOSITION

Accompagner les pères et mères, dès la maternité, voire avant la naissance, afin de leur permettre de prendre soin de leur enfant dans un partage des tâches.



Individualisation des droits sociaux pure et simple. Un traitement égal en matière de protection sociale - suppression des catégories « cohabitant », « chef de famille » - et en fiscalité permettrait une meilleure articulation dans les temps consacrés au travail et plus d'autonomie dans les choix professionnels.

PROPOSITION

Adopter l'individualisation complète de l'impôt des personnes physiques (IPP) et la suppression du quotient conjugal, qui est un véritable piège à l'emploi pour les femmes et une prime à l'inégalité au sein des couples!



Le langage est un vecteur de valeurs, or, des professionnels de la communication, de l'enseignement et les responsables d'entreprises n'ont pas nécessairement les codes qui leur permettent d'adopter un langage dénué de stéréotypes. Il est important d'exclure les expressions sexistes du type « panier de la ménagère », « en bon père de famille » du langage médiatique.

PROPOSITION

Proposer un module de formation obligatoire sur l'égalité femmes-hommes dans les secteurs stratégiques que sont l'enseignement, les entreprises et les organisations des secteurs privés et publics et les médias.

3. Renforcer le rôle de l'Etat pour améliorer l'articulation vie privée/vie professionnelle

Les femmes sont enclines, par pressions sociales et familiales, à renoncer pendant un temps à leur carrière professionnelle pour pallier le manque de structures d'accueil étatiques. Elles sont (trop) nombreuses à sacrifier leur carrière pour se consacrer aux soins de personnes proches dépendantes comme leurs enfants, des proches malades et des ascendants en difficulté.



Des alternatives doivent être proposées, comme la rémunération des crédits-temps quel que soit le motif, la proposition des congés thématiques indemnisés et assimilés pour qu'il n'y ait pas de conséquences sur les revenus et sur la protection sociale.

4. Tenir compte de la gestion du temps

Les services collectifs et d'accueil de la petite enfance doivent être attentifs aux nouvelles familles: monoparentales ou recomposées, par exemple. Avec la garde partagée qui se généralise lors d'une séparation ou d'un divorce, les hommes et les femmes ont des besoins identiques en termes d'accueil de la petite enfance. De plus, certains métiers imposent des horaires atypiques.

« En 2010, le Conseil de l'Europe a considéré le « droit au temps » pour chacun des citoyens comme un droit fondamental, en invitant les États membres à soutenir la création de Bureaux des Temps par les collectivités locales. Le droit à disposer de son temps signifie la capacité donnée à chacun de pouvoir vivre le mieux possible ses différentes activités, sans les subir de manière excessive dans une continuité temporelle sereine. Ce droit a émergé en raison des mutations affectant les sociétés modernes : territoire de vie élargi, générateurs de multiples déplacements, foyers biactifs, fragmentation du temps de travail, sentiment d'accélération de la société, brouillage entre vie personnelle, allongement de la durée de vie.

L'accessibilité des services et des équipements ainsi que les modes de déplacements s'en trouvent affectés. Prendre en compte ces aspects participe à la lutte contre les inégalités sociales et territoriales, à l'égalité entre les femmes et les hommes ». (Territorial, 2014)



Les stratégies pour améliorer l'articulation vie privée – vie professionnelle doivent viser les services existants - qui doivent être renforcés - et la création de services nouveaux, comme les Bureaux des Temps.

PROPOSITION

Mettre en place des incitants pour que les pouvoirs locaux installent des Bureaux des Temps sur leur territoire.

Les politiques temporelles

L'idée de «Bureaux du temps» découle d'un constat : chaque personne a à gérer dans sa propre vie des temps contradictoires : le travail, la famille, la vie quotidienne, les loisirs. Dans la gestion de ces temps, elle se confronte en permanence aux rythmes des autres, en particulier des services privés et publics : gardes d'enfants, bibliothèques, commerces, transports en commun, services administratifs, lieux de loisirs, etc. Le Bureau du temps contribue à favoriser l'articulation du temps personnel, familial, professionnel, social et civique. Il s'efforce de favoriser l'harmonisation des temps sociaux sur le territoire et d'améliorer la qualité de vie collective des habitants et usagers de la ville dans un souci d'égalité.

5. Déconstruire des stéréotypes, des préjugés et le sexisme

Les stéréotypes de genre dans les métiers existent tant dans le champ de l'éducation que dans celui de la formation. Ceux-ci sont présents dès la petite enfance dans le chef des équipes éducatives et de formation mais aussi chez les parents. Les stéréotypes liés au sexe se retrouvent dans les choix d'orientation scolaire et professionnelle comme dans les contenus de formation tant au niveau des illustrations que du vocabulaire utilisé.



Agir au niveau de l'éveil scolaire et inscrire la problématique de manière structurelle dans tous les programmes d'éducation et de formation.

PROPOSITION

Développer et médiatiser une base de données d'illustrations non stéréotypées, libres de droits et prévoir un processus d'actualisation et d'entretien de la base de données. Encourager les créateurs d'images et de banques de données d'images à intégrer davantage d'illustrations de femmes dénuées de stéréotypes.

PROPOSITION

Développer des manuels scolaires non stéréotypés et sensibles au genre.

PROPOSITION

Mener des campagnes médiatiques de témoignages afin de mieux repérer et lutter contre les stéréotypes de genre dans le milieu du travail.

6. Identifier et lutter contre les stéréotypes rencontrés dans la sphère du travail

La position des femmes dans la sphère professionnelle est peu enviable. L'écart salarial, les freins à l'ascension, le contingentement dans certains secteurs dits « féminins » sont des facteurs explicatifs. Pourtant, dans notre société, les femmes sont plus diplômées que les hommes. Il est donc nécessaire d'ouvrir les champs d'action et de travailler au changement des mentalités concernant les métiers dits 'féminins'-'masculins', les fonctions et les compétences. Il y a trop peu de féminisation du langage et dans la communication, la féminisa-

tion des titres et fonctions ne se fait pas automatiquement, or cela participe au changement des états d'esprits.



Mettre en place des actions visant à déconstruire les stéréotypes et le sexisme chez les employeur-euse-s et les travailleur-euse-s.

PROPOSITION

Développer et visibiliser les rôles modèles dans les métiers dits atypiques ou dits féminins-masculins.

PROPOSITION

Sensibiliser les employeurs-euses à une culture d'entreprise et d'organisation antisexiste, proposer des formations à l'égalité dans les services de recrutement et de ressources humaines, sensibiliser à la notion de « choix » et à négocier les salaires.

PROPOSITION

Proposer des pratiques de féminisation du langage avec une meilleure nomenclature des titres, métiers et fonctions. Utiliser et promouvoir le guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre « Mettre au féminin » de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

PROPOSITION

En parallèle, sensibiliser à l'éventuelle dévalorisation symbolique et financière des fonctions féminisées.

7. L'équilibre dans la représentativité, la parité comme objectif

Un grand nombre d'obstacles empêchent la parité, même lorsque des mesures de type « quota » sont prises. Outre les facteurs d'inégalité, d'autres paramètres entrent en ligne de compte. Lorsqu'il s'agit de représentation, les postes d'effectifs sont généralement occupés par des hommes et les postes de suppléance par des femmes. Dans certains métiers, la parité peine à être atteinte car trop peu d'hommes ou de femmes sont formé-e-s à exercer cette activité. Ce qui aboutit à un déséquilibre dans la prise de décision économique, sociale et politique.



Mettre en place des actions favorisant la parité, en utilisant des outils tels que les indicateurs de genre et le *gender budgeting* à tous les niveaux de décision.

PROPOSITION

Médiatiser les « success stories » de femmes ayant bénéficié de politique de quotas afin de rendre visible la réussite des femmes. Par exemple, le plan mixité en France présente les meilleures entreprises en termes de mixité et pénalise les entreprises qui ne respectent pas ce principe.

PROPOSITION

Avoir une approche égalitaire et paritaire dès le processus de candidature, organiser des jurys de recrutement mixtes et offrir un coaching aux femmes pour encourager les candidatures et atteindre ainsi la parité.

PROPOSITION

Les quotas doivent être contraignants dans les entreprises cotées en bourse. Sensibiliser les conseils d'administration du secteur associatif à la mixité et la parité. Utiliser et promouvoir le guide « Égalité, mixité et associations » de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui traite de cette question. Le secteur public doit être exemplaire en la matière.

8. Plus de justice sociale versus responsabilité sociale

Les « choix » professionnels devant lesquels les femmes se trouvent ont des conséquences sur leur carrière, leur protection sociale et leur future pension. Or, peu d'informations relatives aux conséquences de leur parcours leur sont accessibles aisément.



Face à la complexité des règles concernant la législation, il est indispensable de fournir et de faciliter l'accessibilité des informations actualisées. La notion d'accessibilité se traduit par une communication simple, permanente, multi-langues et par différents canaux (le format peut être électronique et papier) et via des lieux communément fréquentés par les femmes.

PROPOSITION

Faciliter et généraliser l'accès à l'information. Les informations disponibles devront traiter des conséquences du travail à temps partiel, des interruptions de carrière, du congé parental et des choix de filière.

PROPOSITION

La diffusion de ces informations se fera sur le mode de proximité, par le biais de lieux dédiés comme des associations spécifiques et dans des lieux publics comme les communes – service population, CPAS, crèches, mutuelles, écoles dont l'enseignement de promotion sociale, hautes écoles et universités, bureaux des syndicats, maisons de la culture et centres culturels.

PROPOSITION

Les informations doivent également être maîtrisées par les intervenants sociaux, c'est pourquoi, des formations obligatoires sur les droits des femmes doivent être dispensées auprès des agent-e-s des services publics (ONEM, Actiris, Forem, ALE...), de l'école d'administration publique, des communes, de l'Union des Villes et des communes, de la Fédération des CPAS, de l'École de police, des académies et écoles provinciales d'administration publique. Un catalogue permanent présentant les formations est aussi à prévoir.



Bibliographie et références

BIBLIOGRAPHIE

- ASBL Fondation Travail-Université . (2014, février). « Temps partiel choisi, contraint ou de compromis ». *Note d'éducation permanente FTU*. (www.ftu.be/ep, Ed.) Belgique.
- BIT, B. I. (2007). Extrait du rapport «*La promotion interne des femmes aux postes de décision*». Organisation Internationale du Travail.
- CCI de Paris, C. d. (2008). *Les femmes se heurtent au plafond de verre*. Paris: CCI.
- Cherenti, R. (2010). *Mesure anthropométrique de l'Homme le plus pauvre de Wallonie*. Wallonie: Fédération des CPAS.
- Drolet, M. (2002). *Can the workplace Explain Canadian Gender Pay Differentials?* Canada: Analyse de politiques/Canadian Public Policy vol. 28.
- Michielsens, M. (2005). *Egalité et inégalités en Belgique 1830-2005*. Bruxelles: Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.
- Milewski, F., D. S.-T. (2005). *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*. France: La Documentation française.
- Territorial, T. (2014, mai). Le «Droit au temps». *Les politiques au coeur de votre territoire*. Poitiers, France.
- Valenduc, G. (2012). *Les femmes et l'emploi atypique*. Namur: Fondation Travail-Université.
- Vie-Féminine. (2006). *Au féminin précaire. Comment les femmes vivent-elles la précarité aujourd'hui?* Recherche sociologique.
- Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Service de la langue française (2014, 3e édition). « Mettre au féminin ». Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. Bruxelles.
- Ministère de la Fédération Wallonie Wallonie-Bruxelles et Direction de l'Égalité des chances (2014, mars). « Égalité, Mixité et Associations ». Guide. Bruxelles.

POUR EN SAVOIR PLUS

- La Direction de l'égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
<http://www.egalite.cfwb.be/>
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
<http://igvm-iefh.belgium.be/fr/institut>
- Le Conseil des Femmes Francophones de Belgique
<http://www.cffb.be>
- Les Femmes Prévoyantes socialistes
<http://www.femmesprevoyantes.be>
- Vie Féminine
<http://viefeminine.be>

- Amazone
<http://www.amazone.be>
- La Commission Européenne
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>
- Le Conseil de l'Europe
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_en.asp
- EIGE
<http://eige.europa.eu/>

POUR ALLER PLUS LOIN

1. Général: Données statistiques, indicateurs

- Humbert, A.-L., Ivaškaitė-Tamošiūnė, V. and Oetke, N. S. (2015). *Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. Report. Vilnius: European Institute for Gender Equality. [En ligne]. DOI : 10.2839/770576
- Englert, M., Geczinsky, S. (2015). *Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise*. Dossier 2015/1. Bruxelles : Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles (Cocom), Observatoire bruxellois de l'emploi (Actiris). [En ligne]. URL : <http://www.observatbru.be/documents/graphics/dossiers/2015-les-femmes-sur-le-marche-de-lemploi-en-rbc.pdf>
- Van Hove, H., Reymenants, G., Bailly, N. et Decuyper, J. (2011). *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*. Deuxième édition. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

2. Approche historique

- Battaglia, F. (2004). *Histoire du travail des femmes*. Deuxième édition. Paris, La Découverte (« Collection Repères »).

3. Travail des femmes en Général

- Maruani, M. (éd.) (2013). *Travail et genre dans le monde*. L'état des savoirs. Paris : La Découverte (collection « L'Etat des savoirs »).
- OCDE (2012). *Inégalités hommes-femmes*. Il est temps d'agir. Paris : Éditions OCDE.

4. Conditions de travail (durée, horaires, bien-être...)

- Valenduc, G. (mars 2011). « Les conditions de travail des femmes et des hommes en Belgique ». *La Lettre Emerit*, n° 65. Namur : Fondation Travail-Université. [En ligne]. URL : <http://www.ftu-namur.org/fichiers/Emerit65.pdf>
- Pailhé, A. et Solaz, A. (2009). *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. Paris : La Découverte (« Recherches »).

5. Discrimination au travail, Égalité de traitement

- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2015). *L'écart salarial entre les femmes et les hommes*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Rapport 2015. [En ligne]. URL : <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/83%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202015.pdf>
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2013). *Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. [En ligne]. URL : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/68%20-%20Grossesse%20au%20travail_FR.pdf
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2010). *Check-list : non sexisme dans la classification et l'évaluation des fonctions*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. [En ligne]. URL : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_FR.pdf
- Zanoni, P. (dir.), Lembrechts, L. et Valgaeren, E. (2010). *Grossesse au travail : le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique*. Étude quantitative et qualitative. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. [En ligne]. URL : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/40%20-%20Grossesse%20au%20travail_FR.pdf

6. Revenus, salaires

- Meulders, D., O'Dorchai, S., Plasman, R. et Ryckx, F. (2011) *Genre et revenu. Analyse et développement d'indicateurs*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. [En ligne]. URL : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/60%20-%20Genre%20et%20revenu_FR.pdf

7. Précarité, exclusion du marché du travail

- Timmerman, C., Wets, J., Rea, A. et Martiniello, M. (2011). *Facteurs et dynamiques explicatifs des processus de la migration et de l'intégration des femmes en Belgique*. Synthèse. Bruxelles : Politique scientifique fédérale. [En ligne]. URL : http://www.belspo.be/belspo/fedra/TA/TA30synth_fr.pdf
- Wagener, M. (2011). « La monoparentalité à Bruxelles. Première esquisse des données statistiques disponibles ». *CriDIS Working Paper n°27*. Louvain-la-Neuve : Institute for Analysis of Change in History and Contemporary Societies. [En ligne]. URL : https://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/cr-cridis/documents/WP_27_MWv2011.pdf

8. Postes à responsabilités, plafond de verre

- Commission européenne (2014). *Équilibre entre les femmes et les hommes au sein des organes dirigeants des entreprises : l'Europe brise le plafond de verre*. Factsheet. Bruxelles : Commission européenne. [En ligne]. URL : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140303_factsheet_wob_fr.pdf
- Koelet, S. (resp.) (2013). *Femmes au sommet 2012*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. [En ligne]. URL : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/65%20-%20Femmes-au-Sommet_FR.pdf

9. Secteurs et catégories professionnelles

- European Commission (DG Research and Innovation) (2015). *She Figures 2015. Gender in research and innovation*. Statistics and indicators. Leaflet. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [En ligne]. URL : http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf
- Liébus, P. (rapporteur) (décembre 2014). « *Agir pour la mixité des métiers. Avis du Conseil économique, social et environnemental* ». Journal Officiel de la République française, n° 2014-24. Paris : Les Éditions des Journaux Officiels. [En ligne]. URL : http://www.eesc.europa.eu/ceslink/resources/docs/2014_24_mixite_metiers1.pdf
- Argouarc'h, J. et Calavrezo, O. (décembre 2013). « La répartition des hommes et des femmes par métier. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans ». DARES Analyses, n° 079. Paris : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. [En ligne]. URL : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>
- Cornet, A. et Constandinis, Ch. (2004). « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées ». *Revue française de gestion*, n° 151, pp. 191-204.

10. Gestion des ressources humaines : genre et diversité

- Cornet, A. et Warland, Ph. (2008). *La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et organisations*. "LE" Guide pratique à destination des employeurs. Liège : Éditions de l'Université de Liège. [En ligne]. URL : <http://www.interface.ulg.ac.be/docs/GestionRH.pdf>

11. Conciliation vie privée-vie professionnelle : temps sociaux, système de congé, mobilité, accueil de l'enfance

- Confédération des organisations familiales de l'Union européenne (mars 2015). *Concilier vie familiale et vie professionnelle : une vision pour l'Europe*. Bruxelles : Confédération des organisations familiales de l'Union européenne. [En ligne]. URL : http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_FR.pdf
- Maron, L., Meulders, D. et O'Dorchai, S. (2013) « Le congé parental en Belgique ». In : Hoang, T. et Huart, F. (éd.) *En avoir ou pas ? Les féministes et les maternités*. Bruxelles : Université des Femmes (Collection « Pensées féministes »), pp. 195-213.
- Institut européen pour l'égalité de genre (2012). *La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, condition préalable à une participation égale au marché du travail. Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin: les femmes et l'économie: principaux résultats*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. [En ligne]. DOI : 10.2839/39179
- Glorieux, I. et Vantienoven Th.-P. (2009). *Genre et emploi du temps. Différences et évolutions dans l'emploi du temps des femmes et des hommes belges (2005, 1999 et 1966)*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. [En ligne]. URL : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/36%20-%20GenreEmploiDuTemps_FR.pdf

- Méda, D. (2008). *Le Temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*. Réédition. Paris : Flammarion (« Champs actuel »).

12. Division sexuée du travail

- Cornet, A., Delhaye, Ch. Et Dieu, A.-M. (2011). « Comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail ? Comment s'organise un rapport en pointillé au travail, face aux difficultés de cumuler responsabilités familiales et professionnelles ? ». *Revue internationale de psychosociologie*, ° 43, vol. XVII, pp. 261-281.
- Bessin, M. (2009). « Focus : La division sexuée du travail social. ». *INFORMATIONS Sociales*, 2/2009, n° 152, pp. 70-73. [En ligne]. URL : www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-2-page-70.htm.

13. Et aussi

- Genre, Travail et Société. Paris, Éditions La Découverte. (2 numéros par an depuis 1999). [En ligne]. URL : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes.htm>
NB : Les articles des numéros parus entre 1999 et 2011 sont accessibles gratuitement.