

Le mythe de l'hôtesse de l'air. Le poids des stéréotypes de genre dans l'accès à l'égalité au sein d'une profession

La SABENA engage ses premières hôtesses de l'air en 1946, il s'agit de femmes jeunes, jolies, célibataires et sans enfants. La fonction d'hôtesse de l'air, telle qu'elle est pensée par la compagnie, érige les attributs de la féminité en qualité professionnelle. Je tenterai de vous faire approcher cette réalité en abordant divers sujets, tels que la formation des hôtesses de l'air, le type de clientèle des compagnies aériennes à leurs débuts ou encore l'uniforme, les critères de recrutement ou le contrat de travail.

I. Naissance et construction de la profession d'hôtesse de l'air en Belgique

La formation

La SABENA s'inspire, en engageant ses premières hôtesses de l'air, de ce qui se fait dans les grandes compagnies aériennes américaines depuis 1930. La première compagnie qui emploie des hôtesses de l'air est Boeing (future United Airlines). Mais leur arrivée à bord de l'avion n'invente pas l'idée de service à bord. Avant elles, des hommes, issus le plus souvent du secteur de l'hôtellerie, assuraient la collation et portaient les bagages des passagers, comme cela pouvait se faire à bord des trains et des paquebots. Mais l'emploi des femmes à bord des avions se fait dans une tout autre optique. L'idée est que leur présence rassurerait les voyageurs (nous sommes au tout début de l'aviation commerciale et elle n'a pas encore convaincu son public). Vu le succès de la démarche, chaque société disposa bientôt de son équipe d'hôtesse de l'air. Et de la première d'entre elles, Helen Church, infirmière, on ne retint pas du tout les compétences médicales qui pouvaient être pourtant fort utiles mais le retentissement psychologique et commercial de l'image de la jeune fille blanche à bord de l'avion. D'ailleurs, au sein de la compagnie américaine Boeing, les conditions de sélection des premières hôtesses de l'air sont très vite fixées : des jeunes filles de nationalité américaine, avec critères d'âge, de poids, de taille et d'apparence très stricts, célibataires et sans enfants.

La SABENA voit le jour en 1923, emploie des hommes pour le service à bord depuis 1936 et engage ses premières hôtesses de l'air en 1946.

En Belgique, au sortir de la guerre, le recrutement des hôtesses de l'air à la SABENA s'est fait de façon plus pragmatique qu'aux Etats-Unis. Qu'on ne s'y trompe pas, implicitement, les critères étaient les mêmes. Aucune n'était mariée et toutes portaient élégamment l'uniforme. Il y eu 35 candidates, et 8 ont été choisies pour leur présentation, leur physique, et leur pratique des langues anglaise et néerlandaise. Elles reçoivent une formation qui s'étalent sur 10 semaines, essentiellement dispensée par des hommes (pilotes, techniciens,etc.). En effet, l'aviation commerciale est directement issue de l'aviation militaire. Les seuls cours donnés par des femmes sont ceux touchant aux attributions considérées naturellement féminines. Comme le cours traitant de la discipline et de la vie des hôtesses de l'air en contact avec les passagers. Dans un article publié dans le journal de la SABENA, on trouve cette phrase: « ce cours est difficile à exposer : tant de choses sont innées, qu'il est ardu d'en faire des règles et de les détailler»¹.

En 1953, une école d'hôtesses de l'air ouvre ses portes à l'intérieur des locaux de la SABENA. Un représentant de la SABENA s'exprime à ce sujet dans les pages de *La Dernière Heure* et il dit: « Il y a six ou sept ans, que demandait-on à une hôtesse ? D'être, en quelque sorte, une « princesse » à bord de l'avion et de s'efforcer de rendre aux passagers le voyage le plus agréable possible. Aujourd'hui, par contre, je ne pourrais mieux comparer une hôtesse de l'air qu'à une jeune maîtresse de maison qui doit recevoir à dîner des relations d'affaires de son mari et qui n'a pas les moyens d'engager une bonne. Cette maîtresse de maison devra se présenter sous un jour favorable, elle devra pouvoir participer de façon intelligente à la conversation, elle devra aussi se retirer de temps à autre dans sa cuisine pour surveiller la cuisson de son rôti et venir elle-même faire le service à table. Transportez la salle à manger et le salon dans une carlingue d'avion et appelez la maîtresse de maison : « hôtesse de l'air » et vous aurez une idée assez exacte de ce qu'on exige d'elle »².

La clientèle

Il est intéressant de remarquer que l'image choisie de la maîtresse de maison face à son mari et ses collègues laisse transparaître une des réalités de l'aviation commerciale dans les années 1950 : la clientèle est principalement composée d'hommes et plus particulièrement d'hommes qui voyagent pour affaire. Ce n'est que vers 1955 que les campagnes de publicité de la SABENA ciblent aussi les femmes, et en premier lieu les

¹ Notre SABENA, décembre 1946

² La Dernière Heure, 18.12.1953.

épouses de ces voyageurs³. Mais lorsque les femmes commencent à voyager, la compagnie aérienne ne répond pas à leurs besoins présumés d'une façon fondamentalement différente. Pour des raisons certes légèrement autres – les hôtesses doivent prendre en charge des enfants – le personnel en charge d'accueillir les passagères est féminin et sa fonction exalte toutes les qualités « innées » de la femme.

Plus tard encore, un certain nombre de stéréotypes sont encore à la base des formations dispensées aux hôtesses. Dans un syllabus de cours de l'école internationale Janssen basée à Bruxelles intitulé Cours d'Hôtesse de l'air et Steward datant de 1980, on trouve, alors que la formation s'est clairement rationalisée, ce genre de considération: « Dans ma carrière de pilote, j'ai pu maintes fois constater que les hôtesses emportent souvent un véritable camion de déménagement avec elles (...) Pas besoin de prendre trois ou quatre robes différentes ! »⁴.

Un tournant, les années 50

A mesure que l'aviation se commercialise, l'hôtesse de l'air devient une des figures phares de la compagnie aérienne. Dans les années 50, les campagnes de publicité sont significatives de ce changement. L'image type de l'hôtesse portant dans ses bras un enfant, accompagnée du slogan « vous êtes entre de bonnes mains », représente toutes les qualités maternelles que le passager est en droit d'attendre du service à bord. Ces jeunes et jolies filles sont instrumentalisées au service de l'image de la compagnie ET en même temps, accèdent à une impressionnante reconnaissance et à une aura toujours grandissante. Les hôtesses d'une compagnie aérienne sont aussi le porte drapeau de l'image du pays. En fait, le meilleur de la féminité du pays en question est propulsé sur la scène internationale au travers de cette profession et il n'en faut pas plus pour que les hôtesses de l'air soient envoyées, dès le début des années 50 à des concours de beauté inter-compagnie...

Pour comprendre le poids qui repose sur les épaules des hôtesses de l'air, il faut avoir conscience que l'excellence du service à bord est primordiale pour les compagnies aériennes. Il est le facteur par lequel elles peuvent se concurrencer et se différencier. Et vu le peu de trafic national « captif », la SABENA, plus que toutes autres, dépend de la clientèle qui emprunte ses lignes par choix plus que par nécessité.

³ Dépliant publicitaire : Lors de votre prochain voyage aux USA, emmenez votre épouse et vos enfants grâce aux...planning familial de voyage de SABENA, 1956, MRA, Archives de la SABENA.

⁴ EVRARD P.A. (Cdt), Cours d'Hôtesse de l'air et Steward, écoles internationales Janssen, Bruxelles, 1982.

Délimiter l'image de l'hôtesse de l'air

La compagnie aérienne s'empresse donc de fixer et de sceller, par des conditions à l'embauche strictes, un uniforme et un contrat, l'apparence de son équipage telle qu'il la conçoit. En interdisant à son personnel de cabine féminin de se marier, d'avoir des enfants et de voler au-delà d'un certain âge et en réglementant le port de l'uniforme, qui inclut tant le vêtement, le corps que l'attitude, la compagnie établit et contrôle son idéal commercial de la féminité.

Abordons le sujet de l'uniforme tout d'abord. Au début, les uniformes étaient stricts et peu séduisants. Mais, très vite, le vêtement va servir à communiquer avec la clientèle, notamment, à marquer les étapes importantes que la compagnie va connaître en terme de progrès technique. Par exemple, en 1969, la mini robe proposée à la SABENA faisait partie de l'opération « uniforme 1970 » qui devait saluer l'apparition du nouveau Boeing 747. La façon de porter l'uniforme est réglementée dans les moindres détails. Elle ne s'arrête pas au vêtement mais porte aussi sur la coiffure, les bijoux et le maquillage en allant jusqu'à la couleur du vernis à ongle qui, peu importe les modes, doit être rouge. Depuis 1946, des cours d'esthétique sont dispensés aux hôtesse. En 1999, un demi-jour était encore prévu pour la formation aux « principes de base du maquillage ».

En 1954, la SABENA équipe ses quadrimoteurs DC-6 de cabinets où les passagères peuvent se repoudrer. Cette innovation est commentée comme ceci dans les pages du journal de la SABENA: « Ainsi, en plein ciel, passagères et jeunes filles en uniforme font assaut de beauté et de jeunesse. Qui donc a dit ; « De tous les métiers, celui de femme est le plus exigeant » ? »⁵.

Pourtant, comme le remarque en 1980, deux représentantes de la Belgian Corporation of Flying Hostesses, l'union professionnelle des hôtesse de l'air, les frais de coiffeur et de maquillage ne sont pas considérés comme des frais professionnels malgré les exigences très précises de la compagnie et les dépenses que cela occasionne aux travailleuses. Avoir une apparence agréable est considéré comme naturel aux femmes, dont la coquetterie, innée ne relève pas de l'effort qui lui, a lieu en coulisse mais ne doit jamais se faire sentir à la clientèle.

Outre l'uniforme, les conditions d'embauche et le contrat de travail servent également à délimiter l'image de l'hôtesse de l'air telle que voulue par la compagnie. Dans les années 60, alors que les commis de bord ont pour seule restriction à l'embauche :

⁵ SABENA en Images, printemps 1954, n°3.

l'âge, qui doit être compris entre 21 et 35 ans et l'obligation d'avoir terminé son service militaire, les hôtesses de l'air doivent avoir entre 21 et 30 ans, être célibataire, sans enfant, et le rester.

Les contrats de travail qu'elles vont signer entérinent ces inégalités entre commis de bord et hôtesses de l'air et ajoutent une autre. En effet, pour que le staff des hôtesses de l'air corresponde aux exigences esthétiques de la SABENA, une clause dans leur contrat prévoit leur licenciement lorsqu'elles atteignent l'âge de 40 ans. Les commis de bord, de leur côté, ne connaissent d'autre limite d'âge que celle de la retraite.

Par contre, on remarque que la profession d'hôtesse de l'air est une des rares, à ce moment, qui connaît l'égalité de salaire. Cela démontre que l'avantage à employer des femmes ne réside pas pour l'entreprise dans la baisse des charges salariales, comme on peut alors l'observer dans secteur industriel. Au contraire, la femme et son image stéréotypée sont les bases de cette profession et les inégalités portent sur une série de critères par lesquels la compagnie définit et préserve la féminité de ses employées.

L'idéal féminin véhiculé par les hôtesses de l'air est un mélange du rôle domestique traditionnel, afin de répondre aux inquiétudes de voir entrer des femmes dans le monde alors masculin et militaire de l'aviation, et d'idéal moderne d'attraction et de charme, de plus en plus présent à mesure de la commercialisation de l'aviation. Autre caractéristique qui sera propre à la profession d'hôtesse (pas seulement hôtesse de l'air) ; c'est une des rares professions dans laquelle le patron se donne le droit de contrôler non seulement le travail, mais aussi le corps et la personnalité des employées. La présence et l'attitude de la travailleuse font partie intégrante du bien consommable.

Si je viens de tracer les grandes lignes de la construction du stéréotype de l'hôtesse de l'air au sein de la SABENA, il y a aussi beaucoup à dire de son élaboration à l'extérieur. Bon nombre de romans pour adolescentes présentent la profession comme une vocation de rêve, un métier exaltant et difficile qui conduit à un beau mariage (dans les années 50, l'hôtesse de l'air et la femme en général ne veut pas faire carrière mais conclure un beau mariage). On peut également parler de la bande dessinée *Natacha*, dont le choix du métier de l'héroïne est dicté par une vision stéréotypée des métiers réservés à la femme. En plus, c'est un métier qui impose le célibat, ce qui convient au héros la bande dessinée dont il est difficile d'aborder la vie affective et sexuelle. Pourtant la bande dessinée participe à la sexualisation de la profession. La première édition du premier numéro, appelée l'édition au téton fut censurée car elle laissait trop deviner la poitrine de

Natacha sous son chemiser blanc. Si Natacha possède une indépendance matérielle et d'esprit, elle agit suivant une image stéréotypée de la femme. Elle use de ses charmes pour arriver à ces fins. (bon nombre de blagues, films, romans, chansons, etc...)

II. Les inégalités de contrat et de carrière

Si l'étude des conceptions qui ont prévalu à la construction du métier d'hôtesse de l'air est indispensable, c'est parce qu'elles sont l'origine des inégalités de contrat et de carrière que les représentantes de la profession ont eu à subir. Les inégalités portent sur l'âge, l'obligation de célibat, etc. bref tout une série de critères par lesquels la compagnie définit et préserve la féminité de ses employées.

A partir des années 60, le combat du personnel navigant de cabine féminin sera de faire entendre à la clientèle et à la SABENA qu'à l'origine du service commercial à bord de l'avion se trouvent un contrat et un salaire et non les qualités innées de la femme. Cette féminité mythique est un handicap à se faire reconnaître comme travailleuse à part entière. Il s'agira d'oser affirmer : « je suis charmante et attentive parce que je suis payée pour », d'aller à l'encontre de la stratégie de communication de la compagnie aérienne tout en continuant à la représenter, alors que munies de leur uniforme il leur est interdit de porter atteinte au prestige de la compagnie...

A la fin des années 60, les hôtesses de l'air des premières sessions de recrutement de la SABENA qui n'ont pas quitté l'entreprise pour un mariage ou une grossesse se heurtent à la limite d'âge imposée par leur contrat.

Le personnel navigant de cabine féminin de la SABENA revendique une carrière identique à ses collègues masculins. Les deux requêtes principales sont le même âge de fin de contrat et la même pension avantageuse. En effet, un Arrêté Royal prévoit, en 1964, une pension de retraite spéciale pour le personnel navigant de l'aviation civile, qui exclu formellement les hôtesses de l'air.

Les procès Defrenne

L'action des hôtesses de l'air de la SABENA commence avec Gabrielle Defrenne. En 1968, cette ex-hôtesse de la SABENA remerciée le jour de ses 40 ans prêle son cas et son nom à la cause en attaquant la compagnie en justice. Son cas est l'occasion d'interroger l'applicabilité de l'article 119 du Traité de Rome. De fait, il prévoit:

« l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail » dans tous les pays membres de l'Europe. La procédure s'étale sur 10 ans, de 1968 à 1978. Au delà de la réparation personnelle obtenue par Gabrielle Defrenne, c'est tout un dispositif pratique qui prend place, petit à petit, autour de l'article 119. Avec l'aide d'avocates engagées dans le combat de l'égalité de traitement, Eliane Vogel Polsky et M-T Cuvellez, l'article 119 est doté d'une jurisprudence encore en vigueur aujourd'hui et est passé de symbolique à applicable.

La Belgian Corporation of Flying Hostesses.

Mais ces procès Defrenne, qui s'étaient sur 10 ans, changent très peu à la réalité des contrats du personnel navigant de cabine féminin et certaines hôtesses décident de s'organiser professionnellement. Elles créent, en 1971, la Belgian Corporation of Flying Hostesses (la BCFH). Cette création vise à combler les lacunes de l'Association du Personnel Navigant de cabine, une organisation professionnelle à la base mixte mais qui s'avère être essentiellement masculine. Et qui se préoccupe peu, voire pas du tout, des problèmes spécifiques de l'emploi féminin.

La BCFH est reconnue par le conseil d'Etat en 1971 mais la SABENA refuse néanmoins de l'accepter à la table des négociations avant qu'elle y soit forcée par un arrêt rendu en 1975. Outre le climat antiféministe qui entoure la création de la BCFH, la SABENA ne souhaite pas non plus reconnaître un nouvel interlocuteur social alors qu'elle connaît déjà de nombreuses pertes.

Dans ce climat social et financier, les hôtesses de l'air et leurs revendications sont stigmatisées. Dans les années 70, la stratégie de l'entreprise est celle-ci : l'égalité de carrière ne peut être accordée que par un nivellement par le bas des contrats masculins. Ou alors par une précarisation de la profession, c'est-à-dire des contrats de 5 ans tant pour les agents masculins que féminins. L'entreprise oppose aux revendications de la BCFH ce qui est généralement opposé aux femmes dans le monde du travail : leur absentéisme élevé.

La commission esthétique

Je ne passerai pas par le détail des revendications successives, des arguments des uns et des autres ni du combat juridique... La démarche des hôtesses de l'air sera ponctuée de plusieurs victoires d'étape dans lesquelles on décèle que la SABENA, si elle ne veut pas augmenter ses charges salariales, ne transige pas non plus sur ses exigences esthétiques. La limite d'âge a bougé à plusieurs reprises: d'abord de 40 à 45

ans après passage devant une commission esthétique, puis de 45 à 50 ans et enfin de 50 à 55 ans. Le fait le plus parlant est justement celui de cette commission esthétique. Il s'agit jury d'entreprise qui juge de l'aspect physique de l'hôtesse de l'air afin de décider si oui ou non la SABENA lui accorde quelques années de vol supplémentaire, ne prenant en compte ni son expérience, ni ses qualités professionnelles.

En fait, la SABENA va répondre aux demandes de plus en plus pressantes des hôtesses de l'air par un déplacement de la limite d'âge. A l'âge de 38 ans, l'hôtesse de l'air connaît la possibilité de prolonger sa carrière jusqu'à 45 ans si elle la sollicite. Pour cela, elle doit passer deux examens devant une commission, le premier la prolongera jusqu'à l'âge de 42 ans, le second jusqu'à l'âge de 45 ans. Dans le cas où la sanction est négative, l'alternative de reconversion au sol est possible, mais ce n'est pas une obligation pour l'entreprise. Les buts de la compagnie sont très clair, je cite: « la politique est de nous baser exclusivement sur l'aspect de la présentation physique, les qualités professionnelles ne pouvant intervenir que dans le sens favorable et que dans le cas où il y aurait une hésitation pour ce qui est de l'aspect physique (...) c'est ce qui explique qu'il n'y a eu, jusqu'à présent, aucun cas de rejet de candidature d'une carrière au-delà de 40 ans, même dans les cas pour le moins marginaux au point de vue du vieillissement physique »⁶. Une hôtesse de l'air refuse de se soumettre à la commission esthétique lors de sa première édition. Elle est donc licenciée par la Compagnie.

On peut plus ou moins considérer que le combat de la BCFH se termine en 1978, année que l'on considère comme sonnante la fin des discriminations entre personnel navigant de cabine féminin et masculin, tant du point de vue de la limite d'âge que de la pension (même si les démarches en justice entamées bien avant sont encore loin d'aboutir à cette date).

La BCFH et le féminisme

Une partie de mes recherches abordaient aussi la participation de l'organisation professionnelle des hôtesses de l'air dans le féminisme belge et international. En effet, étant donné l'impossibilité de se faire entendre à l'intérieur de l'entreprise, la BCFH trouve dans des associations féminines et féministes ses premières tribunes. Elle reçoit le soutien de divers groupements: La Porte Ouverte, la Maison des Femmes, les Dolle Mina, le comité «à travail égal, salaire égal», etc. La BCFH donne plusieurs conférences au sein

⁶ Lettre de R. NIJS, Directeur général adjoint de la SABENA à A. PONCELET, secrétaire Général de la CGSP. 29.11.1971. CARHIF. BCFH 16

de ses groupements. Lors de ces prises de paroles, les hôtesse de l'air sont dans un premier temps gênées et encombrées par le mythe qui entoure leur profession, car le grand public les considère généralement comme des travailleuses privilégiées. L'enjeu est de faire tomber le voile. Grâce à ces associations sont organisées plusieurs manifestations choc pour sensibiliser l'opinion, lors desquelles sont distribués des tracts qui rappellent que, je cite: « l'image de l'hôtesse de l'air « sexy » est dangereuse en toutes altitudes ».

Mais il y a aussi une autre conséquence au mythe de l'hôtesse de l'air. Le stéréotype de l'hôtesse de l'air est à la fois une des raisons de la lutte et parfois un bénéfice. Leur identité glamour et populaire lui procure une visibilité et un accès privilégié aux médias et aux personnes d'influence que peu d'autres travailleuses obtiendront... (cocktails, événements officiels...)

Conclusion.

L'optique de cette recherche a été de faire le lien entre les débuts et la construction d'une profession pensée comme féminine et les inégalités de traitement et de salaire qui apparaissent au sein de cette même profession.

En étudiant les débuts de la profession d'hôtesse de l'air, nous assistons à la naissance de d'un idéal féminin propre à la relation de ventre et de consommation dans le secteur tertiaire, qui érige la féminité en qualité professionnelle. Il se construit en même temps que se développe le secteur des services, dans lequel les femmes sont majoritairement représentées. On peut, chronologiquement, placer les hôtesse de l'air à l'origine d'une dynamique de service commercial féminin en évolution, dans laquelle la présence et l'attitude de la travailleuse font partie intégrante du bien consommable. Petit à petit, on pense le corps, la présentation et le rapport au public. L'hôtesse de l'air préfigure l'hôtesse de l'expo 68 qui elle même ouvre la porte à la profession d'hôtesse en toute occasion (salon, vente, etc...)

Par ce lien, on comprend mieux pourquoi, quand les hôtesse de l'air vont faire entendre des revendications, dont la plus importante est d'obtenir de pouvoir travailler au-delà de 40 ans, ça ne se passe pas sans mal. En plus des enjeux économiques, ces revendications se heurtent à la stratégie de communication et de publicité de la compagnie aérienne et remettent en cause son idéal de féminité. Lorsque, à la fin des années 60, le personnel navigant de cabine féminin fait entendre ses revendications, on remarque que toutes les inégalités qu'il a subit sont liées à la préservation de cette féminité.