

PROMOUVOIR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Aucun individu ne devrait avoir davantage d'opportunités ou de droits qu'un autre. L'égalité des droits, l'égalité de traitement entre les sexes peuvent être favorisées par des textes législatifs mais également par des mesures visant à contrôler, compléter de tels outils.

Parmi les moyens à mettre en oeuvre, on retrouve les actions positives qui consistent en des mesures s'adressant à un groupe particulier en vue d'éliminer, de prévenir ou de compenser des désavantages résultant d'attitudes, de comportements et de structures existants. Parmi ces actions positives peuvent figurer : des incitations des femmes à participer à des cours de formation ; accroître la présence des femmes dans les jury d'examen ; un local de repos pour les femmes enceintes ; la promotion du temps partiel ; une distribution du plan d'égalité aux membres du personnel.

Par ailleurs, depuis quelques années, une nouvelle tendance est apparue dans la politique d'égalité des chances pour tenter de promouvoir l'égalité entre les sexes, il s'agit d'un concept anglophone que l'on nomme le *gender mainstreaming*.

Il est certain que toutes ces nouvelles notions qui font partie du jargon de la politique d'égalité des chances ne sont pas toujours évidentes à comprendre. Elles sont pourtant devenues en quelque sorte des instruments de communication qu'il convient d'utiliser avec précision. C'est la raison pour laquelle nous allons tenter d'apporter ici les explications nécessaires à leur bonne compréhension.

1. Sexe et genre

Pour commencer, quand on parle d'égalité entre les hommes et les femmes, on entend parler d'une part d'égalité entre les sexes mais aussi, d'autre part du genre. Ainsi, pour reprendre par exemple le concept de *gender mainstreaming*, on y retrouve le mot « gender » qui se traduit par genre. On entend aussi parler d'approche de genre, d'analyse de genre,... Mais qu'est-ce que ça signifie et surtout quelle est la différence entre les deux ?

Le **sexe**, pour commencer, est certainement des deux notions, la plus facile à comprendre puisqu'il s'agit purement et simplement de l'ensemble des caractéristiques biologiques qui distinguent les femmes des hommes.

Le **genre** (ou rapports sociaux de sexe), quand à lui, est un concept qui s'utilise quand on se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures. En d'autres termes, il s'agit de toutes les caractéristiques que la société, notre éducation, notre façon de penser attribuent à l'homme ou à la femme. Le genre fait ainsi référence à la répartition des rôles masculins et féminins dans une société donnée, à un moment donné. Cette répartition va contribuer à la construction, par la société, de la masculinité et la féminité à travers laquelle toute relation humaine est catégorisée. Comme exemple

de catégorie issue de cette distinction des rôles, on dira que l'homme, puisqu'il est physiquement plus fort, est fait pour les métiers plus manuels alors que la femme, plus sensible, est faite pour des métiers plus sociaux. Un autre exemple typique de cette construction par la société des attributions masculines et féminines est celui qui place l'homme comme directeur ou PDG (« un homme d'affaire ») et la femme comme mère au foyer. Le genre concerne tout le monde, les hommes et les femmes, et les relations entre eux.

Les rapports de genre se réfèrent à la distribution du pouvoir entre les hommes et les femmes dans un contexte donné.

La dimension de genre comprend les conditions, les besoins et les priorités, les potentiels et les stratégies des uns et des autres ainsi que l'évolution des rapports de genre dans le temps.

L'analyse de genre est un outil qui permet de mettre en valeur les besoins éventuellement différents des femmes et des hommes, les contraintes et les opportunités spécifiques. Cette analyse comprend celle des besoins pratiques déterminés par les femmes (ex : plus de crèches, plus de sécurité dans les rues,...) et les hommes (ex : plus de flexibilité dans le temps de travail, ...) en vue d'améliorer leurs conditions de vie et celle de leurs intérêts, notamment pour améliorer la position des femmes dans la société, et évoluer vers une société plus égalitaire.

2. Notions d'égalité

Si arriver à une société plus égalitaire est le but poursuivi par la politique d'égalité des chances, il est intéressant de voir maintenant les différentes notions qui sont en rapport à l'égalité. Pour cela, nous allons poursuivre l'explication avec trois concepts clés qui sont :

L'égalité des sexes, d'abord, est une notion qui signifie d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ensuite, veut dire qu'il y a absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe. Autrement dit, toutes et tous, hommes et femmes, partent avec les mêmes chances de réussite dans leurs projets et ambitions.

L'égalité entre les femmes et les hommes, enfin, consacre le principe des droits égaux et du traitement égal des femmes et des hommes. La notion d'égalité est incomplète si elle ne se réfère qu'à l'égalité de droit (visant à donner à chacun les mêmes droits). L'égalité comprend la notion d'égalité juridique mais doit viser également l'égalité de fait par l'accès à un même niveau de responsabilité et de visibilité dans tous les domaines d'activité de la société.

3. Les obstacles à l'égalité

Il faut malheureusement se rendre compte que l'égalité des sexes n'est pas évidente à atteindre et qu'il existe de nombreux obstacles pour y arriver. Les notions qui suivent en sont des exemples évidents.

Premièrement, on parlera de **discrimination sexuelle directe ou indirecte**. Une discrimination sexuelle directe, c'est lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe. Une discrimination sexuelle indirecte, notion plus complexe, c'est lorsqu'une législation, une réglementation ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante de personnes d'un sexe, à moins que la différence de traitement puisse être objectivement justifiée (directive du Conseil de l'Union Européenne du 9 février 1976, JO L 39 du 14.2.1976).

Un second obstacle est nommé le **plafond de verre** : il s'agit d'un obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures. L'image parle d'elle-même : même avec l'impression de l'infini au-dessus de soi, il y a pour les femmes un plafond invisible qui, à un moment, va les freiner dans leur progression, en faveur des hommes qui, quant à eux, ont un accès libre vers les fonctions supérieures.

Enfin, on parlera de **ségrégation professionnelle** lorsque la concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

4. Les moyens à mettre en oeuvre

Pour tenter de contrer les obstacles que nous venons d'expliquer, il existe des outils qui permettent de réfléchir à une meilleure politique d'égalité en envisageant bien les deux sexes.

On peut tout d'abord procéder à une **évaluation de l'impact selon le genre** c'est-à-dire évaluer les conséquences discriminatoires des propositions d'actions en vue d'apporter à ces dernières des modifications permettant de s'assurer que les effets discriminatoires soient neutralisés et que l'égalité des sexes soit promue.

On peut également mettre en œuvre des **actions positives** qui sont des mesures à l'intention d'un groupe particulier (ex : les femmes) visant à éliminer et à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants (on s'y réfère parfois par les termes « discrimination positive »).

Enfin, le « **mainstreaming** » (ou intégration de la dimension de genre) dont on parlait au début de ce texte signifie la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des procédures politiques, de sorte qu'une perspective de l'égalité des chances soit intégrée dans toutes les politiques, à tous les niveaux et stades, par les acteurs normalement impliqués dans les décisions politiques.
