



Le mythe de l'égalité-déjà-là

(2012)

fps

SOMMAIRE

Introduction	3
Le mythe, ses conséquences et ses raisons	3
Mais pourquoi parle-t-on de « mythe » ?	5
Conclusion	6
Bibliographie	7

Céline Orban
Chargée d'études (Secrétariat Général des FPS)
2012
02/515.17.67
celine.orban@mutsoc.be

I. Introduction

« *Si nous sommes tous égaux aujourd'hui, ce ne fut pas toujours le cas.* » Cette phrase introductive à l'exposition « Garçon ou fille... un destin pour la vie. Belgique 1830-2000 » n'a pas manqué d'attirer notre attention et de susciter notre étonnement. Serions-nous tous égaux aujourd'hui ? Cette idée est largement diffusée actuellement. N'avez-vous jamais entendu : « *Mais que voulez-vous encore les femmes ? Vous avez déjà tout !* » Mais si tel est le cas, à quoi servent les mouvements féministes alors ? Quelle est leur raison d'être ? En ont-ils encore une ? C'est à partir de ces quelques réflexions que s'est construite notre analyse. Nous prendrons comme point de départ le « mythe de l'égalité-déjà-là ». Nous aborderons rapidement les contours de ce concept et verrons ensuite, à travers quelques données, que l'égalité n'est bel et bien qu'un mythe. Si cette affirmation peut paraître évidente, il semblerait qu'il faille encore et encore la réaffirmer, la répéter et la démontrer.

II. Le mythe, ses conséquences et ses raisons

Selon Christine Delphy (2004), sociologue et essayiste française, il existerait actuellement une croyance selon laquelle l'égalité est atteinte ; elle parle à ce propos de « mythe-de-l'égalité-déjà-là ». A savoir que « *les inégalités existent bien ailleurs ou ont existé autrefois, mais plus ici et maintenant, où il ne resterait plus que quelques résidus qui disparaîtraient d'eux-mêmes avec le renouvellement des générations* » (Kaufer, 2009). Ah ! Mais de quoi nous plaignons-nous alors ?! Cette idée de l'égalité acquise n'est évidemment pas sans conséquences ; en atteste notamment la récente réforme des pensions qui frappe tout particulièrement les femmes¹.

Que dit cette réforme ? Le gouvernement prévoit notamment de durcir l'accès aux crédit-temps et aux interruptions de carrière. Il entend limiter le simple crédit-temps² à l'équivalent d'un an (1 an à temps plein, 2 ans à mi-temps ou 5 ans à 4/5ème), de renforcer la condition d'ancienneté à 5 ans (dont 2 dans l'entreprise) et de limiter l'assimilation de ce crédit-temps dans le calcul de la carrière à 1 an maximum (au prorata du type de crédit-temps adopté). A notre sens, ces décisions sont injustes car elles vont toucher les femmes en particulier. Pourquoi ? Celles-ci recourent davantage que les hommes au crédit-temps (pour s'occuper des enfants...). Dans la tranche d'âge 25-49 ans, les femmes représentent 84 % des crédits-temps³. Egalement, la proposition du gouvernement vise à renforcer la condition d'ancienneté pour recourir au crédit-temps. Notre avis à ce sujet est mitigé. Si cette décision

¹ Voir notamment notre carte blanche publiée dans Le Soir le 23 décembre 2012 cosignée avec Vie Féminine, Amazone, Le Monde selon les Femmes et le Centre féminin d'Education permanente : « La réforme des pensions est grave pour les femmes. »

² Le crédit-temps, c'est l'octroi à chaque travailleur, homme ou femme, du droit d'utilisation d'un certain volume de temps libre au cours de sa carrière professionnelle.

³ <http://web4.ecolo.be/?Quel-impact-de-ces-reformes-sur>, site visité le 16 décembre.

favorise l'autonomie des femmes en les « obligeant » à continuer à travailler à temps-plein, elle les affectera tout de même (dans un premier temps du moins) étant donné qu'elles représentent la majorité des personnes recourant au crédit-temps en prolongement de leur congé parental. Que faire alors ? Une des solutions que nous proposons serait d'augmenter le nombre de places en crèche disponibles. Globalement, les propositions susnommées vont réduire le montant de pension légale perçue ; ce qui constitue un problème tout particulier pour les femmes puisque celles-ci disposent déjà des pensions les plus basses. Ainsi, en 2010, la pension moyenne des travailleuses s'élevait à 629 € par mois contre 1.287 € pour les hommes.

Dans le cadre de cette réforme, le gouvernement prévoit par ailleurs d'accroître davantage la dégressivité du chômage. Le nouveau système définit trois périodes bien distinctes pour tout chômeur. En troisième période, les chômeurs ne bénéficieront plus que d'un forfait. Cette dégressivité accrue des allocations poussera de nombreux chômeurs et chômeuses à accepter des emplois de piètre qualité. Ce phénomène touchera tout particulièrement les femmes, puisque, aujourd'hui, celles-ci sont déjà surreprésentées dans les emplois les plus précaires (titres-services et nettoyage, grande distribution, soins aux personnes, horeca, etc.).

En conclusion, la réforme des allocations de chômage empirera probablement la situation financière des femmes, alors que celles-ci sont déjà à l'heure actuelle plus pauvres que les hommes. Comme nous allons le voir ci-après, de nombreux paramètres conditionnent nos « choix », lesquels placent les femmes dans une situation précaire sur le marché de l'emploi: salaire, temps partiel, contrat à durée déterminée, etc. En partant du principe que les hommes et les femmes sont à égalité dans leurs choix, cette réforme des pensions fait l'impasse sur les inégalités structurelles présentes dans le couple.

Mais d'où vient cette idée que l'égalité est acquise ? Comment expliquer et comprendre que certaines personnes y adhèrent ? Tentons une réponse... Diverses lois et une déclaration universelle en faveur de l'égalité hommes-femmes ont été entérinées (Déclaration universelle des droits de l'Homme, lois pour la parité politique et l'égalité salariale) et ont pris force de loi en Belgique. Nombre de personnes semblent tentées de penser qu'en découle une égalité des sexes effective ; mais entre la « théorie » et la « pratique », un fossé subsiste. Et ce sentiment d'égalité atteinte ne s'arrête pas là... Il est tellement fort chez certains qu'ils vont jusqu'à affirmer que les femmes « supplanteraient » les hommes et auraient plus de droits qu'eux. Tentant non ?! Notamment répandue par le mouvement masculiniste, une vague « antiféministe » déferle actuellement. Ses tenants présentent le féminisme comme extrémiste, intégriste et anti-homme. Les femmes seraient en position de pouvoir et avantagées, alors que les hommes seraient victimes d'une société qui n'accepte pas les valeurs et les comportements masculins⁴ (Goulet, 2011: 69). Notre fameux mythe prendrait donc ses sources dans une

⁴ Voir analyse à paraître de Julie Gillet, « Les hommes et le Féminisme. Partie 2. ...à la haine » .

impression d'égalité nourrie par le fait que des lois ont été adoptées en la matière. L'inscription dans la loi ne signifie pourtant pas que l'égalité soit réalisée ; il faut également « modifier » des comportements et des façons de penser ancrées en nous depuis toujours. Ce changement est particulièrement difficile lorsqu'on nous assène à longueur de journée, notamment à travers des livres comme *Les hommes viennent de Mars, les femmes viennent de Vénus* (Gray, 2011⁵), que les « choses » iraient bien mieux si la « nature » était respectée et qu'on en revenait à l'idée de complémentarité et non d'égalité.

III. Mais pourquoi parle-t-on de « mythe » ?

Revenons-en à nous moutons... L'égalité hommes-femmes, selon Christine Delphy, ne serait qu'un mythe. A travers quelques données, nous allons en effet voir qu'il y a encore du chemin à parcourir à ce niveau. Notons tout d'abord qu'il existe toujours un écart salarial entre hommes et femmes. Selon les fonctions, contrats ou domaines d'activité, la différence est plus ou moins grande, mais tout de même confirmée. Pour ne prendre qu'un exemple, pour les travailleurs à temps plein, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élevait à 11.69% en 2007⁶. Une grande partie de ces différences sont à attribuer à la ségrégation sur le marché du travail. On parle à ce propos de segmentation horizontale et verticale, à savoir que les femmes se retrouvent davantage dans certains domaines et sont limitées dans leur ascension vers les postes à responsabilités. Ce constat est loin d'être le fruit du hasard, mais bien d'une construction sociale des rôles attribués aux deux sexes dans laquelle les filles « doivent » se porter vers le « social » (par exemple) et les garçons vers le scientifique. Le temps partiel est également un phénomène essentiellement féminin. Il concerne 41.5% des femmes pour seulement 8.6% des hommes (Association pour une Fondation Travail-Université, 2011). Ces inégalités sur le marché du travail trouvent leur parallèle dans le cocon familial où les femmes assument majoritairement les tâches domestiques⁷. Est-ce cela l'égalité ? Nous nous arrêterons là dans notre relevé des inégalités existantes entre hommes et femmes, mais il va sans dire que nombre de chiffres, données et autres faits auraient pu s'y ajouter. Ce petit tour d'horizon nous permet donc d'affirmer, en cœur avec Christine Delphy, que l'égalité est bel et bien un mythe et non une réalité ! Toutefois, cette analyse ne serait pas complète et honnête si elle s'arrêtait là. Nous aimerions souligner que certaines avancées ont déjà été engrangées, même si elles sont maigres. Le chemin vers l'égalité est en effet long et progressif.... Sans nier leurs limites, les quotas sur les listes électorales (2003) et au sein des conseils d'administration (2011) en sont une. Ces décisions politiques accompagnées de contraintes légales et de

⁵ Pour la dernière version parue.

⁶ « Ecart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique. Rapport 2010. », Institut pour l'Égalité des Hommes et des femmes ».

⁷ Voir notamment l'étude réalisée par Sarah Hibo, « A salaire égal, répartition des tâches égale ? », <http://www.femmesprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/2011/Etude-APF-2011.pdf>.

sanctions en cas de non-respect ne sont certes pas suffisantes, mais nécessaires pour aller au-delà des proclamations de bonne intention. Toutefois, étant donné qu'« *aucun progrès social, y compris quand il est inscrit dans la loi, n'est gravé dans le marbre* » (Delphy, 2004), nous devons rester vigilant-es.

IV. Conclusion

En tant que mouvement féministe, nous avons donc un rôle de taille à jouer. Face à cette « actualité antiféministe », notre raison d'être, pour faire écho à notre introduction, est particulièrement pertinente et importante. Car croire que l'égalité est atteinte entraîne un double risque : une remise en cause de l'action des mouvements féministes d'une part et un recul des acquis obtenus d'autre part. C'est pourquoi notre action s'articule autour de trois axes : proposer des politiques plus égalitaires, veiller aux mesures adoptées ainsi que lutter contre les stéréotypes et les idées reçues. Et le mythe de l'égalité-déjà-là en est une. A bon entendeur...

V. **Bibliographie**

ASSOCIATION POUR UNE FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITE, Un commentaire des résultats de l'enquête Eurofound ? « Les conditions de travail des femmes et des hommes en Belgique », Notes Education permanente, n°2 mars 2011.

DELPHY Christine, « Retrouver l'élan du féminisme », in *Le Monde diplomatique*, mai 2004.

GOULET Emilie, « Comment comprendre les transformations du mouvement des femmes au Québec? Analyse des répercussions de l'antiféminisme », mémoire présenté à la Faculté des arts et sciences en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences (M. Sc.) en science politique, Université de Montréal, avril 2011.

INSTITUT POUR L'EGALITE DES HOMMES ET DES FEMMES, « Ecart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique », Rapport 2010, disponible à l'url : <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/overview.jsp?f=aWd2bVB1YmxpY2F0aWVUaGVtYT0vRW1wbG9p&period=&s=>, visité le 09 janvier.

KAUFER Irène, « Le féminisme, combat d'aujourd'hui », Etopia, mai 2009.

VAN ENIS Nicole, BRUYER Marie, « Le mythe de l'égalité-déjà-là », octobre 2010.