

I. PHOTOLANGAGE



Image 1



Image 2

Observe attentivement ces images, puis réponds aux questions suivantes :

- 1) La proportion hommes/femmes concernant les travaux ménagers (activité domestique) t'étonne-elle ? Quelle(s) explication(s) pourrais-tu donner pour expliquer cet écart ?

- 2) Comment comprends-tu l'image n°2 ? Penses-tu que cette inégalité au sein du foyer soit juste pour les femmes, surtout si elles travaillent ?

- 3) Penses-tu que la discrimination hommes/femmes est également présente chez les filles/garçons (autrement dit, à l'école) ?

II.A EGALITÉ DE DROIT ET INÉGALITÉS DE FAIT

La Belgique dispose d'une importante **législation anti-discrimination**¹ et de promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine du travail. Malgré cette égalité en droit, les femmes continuent à faire les frais d'inégalités de fait et de **discriminations indirectes** qui restreignent leurs possibilités en matière d'accès à l'emploi, de carrière et de conditions de travail.

Les **femmes combinent** souvent leur travail avec les tâches quotidiennes de l'entretien du ménage et de l'éducation des enfants. Le temps partiel et les différentes formes de crédit-temps qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale sont presque exclusivement des affaires de femmes.

Le travail lui-même est toujours inspiré de la **répartition traditionnelle** des rôles. Hommes et femmes ne se retrouvent pas dans les mêmes secteurs d'activité ni aux mêmes niveaux de fonction. Les femmes occupant des fonctions supérieures restent rares. Les hommes sont le plus souvent employés dans les secteurs de production tandis que les femmes se retrouvent dans les secteurs de soins et d'aide aux personnes, moins bien payés.

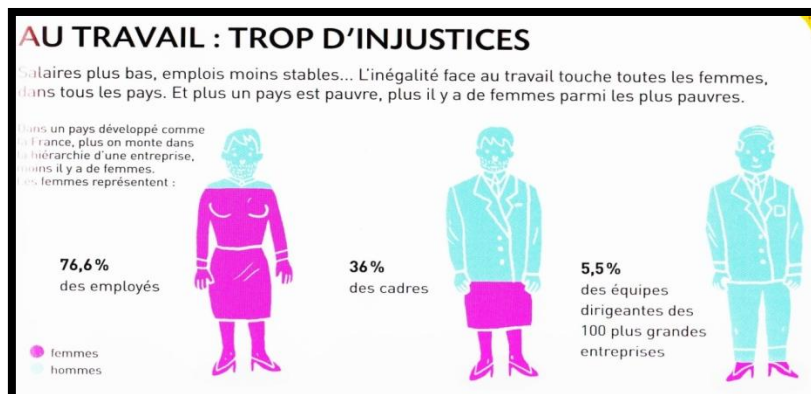
Pourtant, les entreprises ont tout à gagner à intégrer la dimension de genre dans leur politique de ressources humaines. Elles ont en effet intérêt à engager les meilleurs candidats, qu'ils soient hommes ou femmes et à leur permettre de développer leur carrière.

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8486>

¹ La loi anti-discrimination vise à garantir l'égalité de traitement entre tous les citoyens, notamment en matière d'accès au travail ou de conditions de travail.

Cette loi donne aux victimes les moyens de faire cesser les discriminations en prévoyant la possibilité d'entamer une action en justice devant un tribunal civil. La loi anti-discrimination est aussi une loi pénale qui sanctionne sévèrement les attitudes d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination.

II.B QUELQUES PROPORTIONS



LEDU S., FRATTINI S., *Atlas des inégalités*, Éditions Milan Jeunesse, Paris, 2009, page 30.

- 1) Une femme a-t-elle le même pourcentage de probabilités qu'un homme d'obtenir un poste important au sein d'une entreprise ?
- 2) Selon le texte de *emploibelgique.be*, cette situation est-elle réellement bénéfique pour les entreprises ?
- 2) Que peut-on en conclure à propos de la lutte contre les inégalités hommes/femmes au travail ?

Muriel Gerkens

Députée fédérale Ecolo



© MICHEL TONNEAU

« Pas idéal, mais un passage obligé pour que cela change »

Instaurer un quota de 30 % de femmes, une bonne idée ou un mal nécessaire ?

C'est un outil qui s'avère être nécessaire. On préférerait évidemment pouvoir s'en passer, mais quand on voit aujourd'hui qui occupe les postes de directeur aussi bien dans la fonction publique que dans les entreprises privées et publiques, on doit bien constater que les objectifs d'égalité homme/femme ne sont pas atteints. Le « plafond de verre » existe bel et bien. D'où le recours à des outils contraignants comme cela fut le cas pour la composition des listes électorales. Cela donne une égalité des chances à la représentativité des femmes.

Les quotas, un passage obligé pour amorcer la pompe ?

Grâce à une mesure contraignante, toutes les listes sont devenues paritaires. Dans les parlements, il y a de plus en plus de femmes même si on n'atteint pas les cinquante pour cent. Nous sommes en plein dans une génération qui devrait intégrer le changement, mais une génération qui se caractérise néanmoins par une distribution dominante des rôles de direction et de responsabilité aux hommes. Augmenter la représentation des femmes signifie inévitablement diminuer celle des hommes. Dans les débats au parlement, dès qu'on en parle, c'est ça qui les inquiète le plus : qu'on leur enlève leur emploi.

Dans le privé, c'est la même chose qui revient quand on parle parité...

Si on veut assister à un changement spontané, il faut pouvoir recourir à quelque chose de contraignant. Des femmes compétentes, ce n'est pas cela qui manque... Le problème n'est pas là. C'est en amenant des femmes à

des postes à responsabilité que le réel changement va pouvoir s'opérer.

Le vrai problème n'est-il pas ailleurs en fait, dans la répartition des tâches ?

Il est évident que les quotas ne suffisent pas et doivent s'accompagner d'autres mesures. Je pense notamment à l'obligation de prendre en compte les tâches familiales qui incombent encore malheureusement aux femmes. Il faut un meilleur partage des responsabilités familiales, même si les choses sont en train de changer... Les femmes qui acceptent des postes à responsabilité, à un certain moment de leur carrière, travaillent moins longtemps ou doivent s'organiser pour conduire les enfants à l'école, etc. Dans les critères actuels d'appréciation et d'évaluation de la performance de quelqu'un, on dit qu'une femme part à tout moment pour conduire ses enfants à une activité ou qu'elle ne sait pas travailler à temps plein. Bref, qu'elle ne peut donc pas assumer un poste à responsabilité. Il faut adapter tout cela. Quand on voit des hommes à des postes à responsabilité, on voit qu'ils sont loin d'être parfaits... Que ce soit au Selor ou ailleurs, c'est sur les critères d'appréciation qu'il faut travailler.

Pourquoi un quota de 30 et pas 50 % ?

Je défends souvent l'idée d'un tiers même si j'avais introduit un texte parlant de 40 %. Pourquoi un tiers ? Parce que c'est au-delà du seuil de 25 % que l'on commence à apercevoir un réel changement. L'important, c'est d'être entraîné dans une démarche avec des outils contraignants. Après, les choses ne pourront qu'évoluer positivement. ■

Propos recueillis par
PHILIPPE DE BOECK

Extrait de l'article
« Hommes-femmes :
des quotas pour la
parité ? » paru dans
Le Soir du 24
février 2012, page
11.

IV. DÉBAT – L'ÉVOLUTION DES LOIS

Questions de départ

- 1) Comment Muriel Gerkens justifie-t-elle ce projet de loi portant sur les quotas ?

- 2) A titre personnel, qu'en penses-tu ?

- 3) En t'aidant du constat que pose l'article, que signifie l'expression « plafond de verre » ? Penses-tu que les femmes en sont les seules victimes ?

- 4) Pour conclure, es-tu d'accord avec le commentaire de Muriel Gerkens
« L'important, c'est d'être entraîné dans une démarche avec des outils contraignants. Après les choses ne pourront qu'évoluer positivement. »

V. LA LOI DOIT-ELLE ÉVOLUER ? POURQUOI ?

Ma réponse à la problématique :

Toutes les écoles possèdent leur **Règlement d'Ordre Intérieur** que les élèves doivent suivre. Mais en construisant cette leçon, je me suis aperçu qu'aucun article ne faisait référence à l'égalité et au respect entre filles et garçons.

- En quelques lignes, rédige un article qui devrait s'appliquer à l'**ensemble des élèves** (comme aux professeurs) pour lutter contre la discrimination au sein de l'école.

.....

.....

.....

.....

.....

.....