

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Inégalités subies par les hommes dans le contexte du travail : comparaison de la Belgique et de la Suède

Auteur : Arnaud Vlaminck

Promotrice : Evelyne Léonard

Année académique 2022-2023

Master 120 en sciences du travail

TABLE DES MATIERES

1	INTRODUCTION.....	1
2	REVUE DE LITTERATURE	3
2.1	Egalité et inégalité	3
2.1.1	Egalité.....	3
2.1.2	Contours juridiques de l'égalité	4
2.1.3	Parité, équité.....	6
2.1.4	Diversité	7
2.1.5	Inégalités	8
2.1.6	Un mot sur le genre, les stéréotypes et les normes de genre	9
2.1.7	La ségrégation professionnelle	10
2.2	Inégalités et conditions de travail	12
2.2.1	La pénibilité professionnelle	13
2.2.2	Les effets du travail sur la santé	16
2.2.3	Le temps de travail	18
2.3	Inégalités et politiques sociales	23
2.3.1	Les Etats-providence	23
2.3.2	La conciliation vie professionnelle – vie privée et les services de « care »	26
2.3.3	Les congés parentaux	27
2.4	Conclusion de la revue de littérature	31
3	METHODOLOGIE.....	35
3.1	Choix des pays.....	35
3.2	Problématisation	35
3.3	Analyse comparative	36
4	ANALYSE COMPARATIVE : LA BELGIQUE ET LA SUEDE.....	39
4.1	Comparaison globale	39
4.2	Comparaison des indicateurs : premier axe	40

4.2.1	Ségrégation horizontale	40
4.2.2	Pénibilité.....	42
4.2.3	Temps de travail	45
4.2.4	Effets du travail sur la santé	46
4.2.5	Récapitulatif du premier axe	47
4.3	Comparaison des indicateurs : second axe	48
4.3.1	Régime de protection sociale	49
4.3.2	Services de « care »	51
4.3.3	Organisation des congés parentaux	52
4.3.4	Récapitulatif du second axe.....	56
4.4	Influence des politiques sociales sur les inégalités envers les hommes	57
4.4.1	A propos de la ségrégation professionnelle.....	57
4.4.2	A propos de la pénibilité professionnelle	59
4.4.3	A propos du modèle d’Etat-providence et des normes de genre.....	60
4.4.4	A propos du temps de travail.....	62
4.4.5	A propos des congés parentaux	63
5	DISCUSSION	66
6	CONCLUSION	67
7	BIBLIOGRAPHIE	70
8	ANNEXES	79

1 INTRODUCTION

Egalité, genre. Voilà deux concepts qui jouissent d'une actualité riche et sujette à débat. En effet, le féminisme prend de plus en plus de place dans l'espace public. D'autant plus que lorsqu'on y ajoute la question du travail, des enjeux cruciaux prennent place. En effet, le travail est une voie émancipatrice pour les femmes et bien que les écarts tendent à se réduire, de nombreuses inégalités persistent, notamment en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, etc. Puisqu'il s'agit, au travers du prisme du genre, d'envisager une société plus juste et égalitaire, cela se fait évidemment aussi à l'université. Ainsi, nombre de cours dispensés à la Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication de l'UCLouvain intègrent une dimension féministe, en traitant certains concepts ou théories à la lumière du genre.

Un constat - relevant uniquement de mon parcours personnel au sein du master 120 en sciences du travail - est le suivant : lorsque la dimension du genre est intégrée, cela consiste généralement à mettre en évidence les inégalités subies par les femmes (dans le cadre de leur travail). Il est évident que dans une majorité de cas, les inégalités sont subies par les femmes et que des efforts importants doivent être consacrés à la recherche d'une égalité des sexes au travail. S'il est utile de le préciser, en aucun cas l'objectif de cette recherche ne vise à minimiser les inégalités auxquelles sont exposées les femmes.

Cependant, envisager une société plus juste et égalitaire nécessite de s'intéresser aux inégalités subies par tous les individus qui la composent. L'origine de cette recherche se trouve ainsi dans le constat que le combat contre les inégalités me semble, en toute subjectivité, principalement orienté en faveur des femmes. Or, il semble peu probable que les hommes ne soient pas eux-mêmes, parfois, victimes d'inégalités au travail. Étant donné les réelles difficultés que j'ai rencontrées pour trouver une littérature qui accorde une place centrale aux inégalités subies par les hommes, cette problématique m'a vivement interpellé.

En outre, la question des inégalités de genre possède aussi une dimension politique. Par exemple, la Suède a adopté une politique étrangère féministe en 2014 (OCDE, 2021), finalement abandonnée en octobre 2022. Il semble logique que les politiques sociales en vigueur dans les différents pays exercent une influence sur ces inégalités.

L'objectif de ce travail vise à comparer l'impact des politiques sociales sur les inégalités subies par les hommes entre la Belgique et la Suède. Pour ce faire, je tenterai de répondre à la question de recherche suivante :

« Comment les récentes politiques sociales de la Belgique et de la Suède influencent-elles les principales inégalités liées au travail subies par les hommes ? »

Pour pouvoir s'intéresser à cette problématique, il est nécessaire dans un premier temps de poser le cadre conceptuel de celle-ci. La première partie de ce mémoire y sera donc consacrée, ainsi qu'à l'identification des inégalités principales touchant en particulier les hommes. Il est évident que la liste des inégalités mises en évidence n'est pas exhaustive, cela dépasserait le cadre de ce mémoire. Le critère de « sélection » principal a été, à défaut de pouvoir en dresser une liste exhaustive, de se concentrer sur les inégalités qui touchent un nombre significatif de salariés masculins.

Dans cette première partie, entre autres, les concepts suivants seront abordés : le genre, l'équité, la diversité et l'égalité, avec pour cette dernière une brève revue des textes internationaux qui l'encadrent. Une fois cette base posée, les conditions de travail seront investiguées à travers les conséquences de la ségrégation professionnelle et du temps de travail. Finalement, l'influence des politiques sociales sur les inégalités sera abordée, avec une attention particulière pour les services de « care » et les congés parentaux.

Après avoir mis en évidence ces principales inégalités, une analyse comparative entre la Belgique et de la Suède sera réalisée. De cette manière, dans la seconde partie de ce travail il sera rendu compte de la situation dans chacun des pays sur base des inégalités identifiées dans la première partie. La suite de cette partie permettra d'apporter une réponse à la question de recherche en expliquant les points communs et divergences en lien avec les inégalités subies par les hommes à la lumière des politiques sociales en application au sein de ces pays.

2 REVUE DE LITTÉRATURE

Cette revue de littérature a pour objectif d'identifier les inégalités subies par les hommes en lien avec les conditions de travail et avec les politiques sociales, dans le but de pouvoir ensuite les utiliser comme objet de comparaison dans la seconde partie du travail. Dans un premier temps, différents concepts relatifs à cette thématique seront abordés, de manière à clarifier le sens qui leur est donné tout au long de ce travail. L'égalité et ses contours juridiques au niveau international, la parité et l'équité, la diversité mais aussi évidemment le concept d'inégalité et la notion de genre et de normes de genre seront ainsi développés. La ségrégation professionnelle sera aussi brièvement explicitée car elle sera régulièrement mentionnée par la suite. Ensuite, les inégalités en lien avec les conditions de travail telles que la pénibilité, les effets du travail sur la santé et le temps de travail seront étudiées. Les inégalités issues des politiques sociales seront également identifiées, principalement sur base du modèle national d'Etat-providence, de la conciliation vie professionnelle et vie privée par le prisme des services de « care » (ou services de soin, incluant les responsabilités envers les enfants), et finalement en considérant l'organisation des congés parentaux. Cette revue se clôturera par une synthèse conclusive des éléments mis en lumière dans cette partie.

2.1 Egalité et inégalité

2.1.1 Egalité

Lorsque l'on s'intéresse aux notions d'égalité et d'inégalité ou encore de sexe et de genre, il apparaît comme essentiel de préciser ce qu'on signifie par l'usage de ces termes. Ainsi, je pense qu'il est particulièrement indiqué de commencer par s'appuyer sur Rawls et son ouvrage *Théorie de la Justice* pour donner du sens au mot « égalité ». Il énonce deux grands principes de justice respectivement attachés aux notions d'égalité et de différence :

- « *Premier principe : chaque personne doit avoir un droit égal au système total le plus étendu de libertés de base égales pour tous, compatible avec un même système pour tous ;*
- *Second principe : les inégalités économiques et sociales doivent être telles qu'elles soient : (a) au plus grand bénéfice des plus désavantagés et (b) attachées à des fonctions et des positions ouvertes à tous, conformément au principe de la juste égalité des chances. [...] » (Rawls, 1987, p. 341).*

Il distingue trois types d'égalités, desquelles nous ne retiendrons que les deux premières car la troisième est moins pertinente pour ce travail, étant orientée sur la répartition des richesses. Tout d'abord, l'égalité formelle ; elle consiste à traiter tout le monde de manière similaire, sans distinction (notamment selon le sexe). Il est pour cela nécessaire que tous les individus jouissent d'une égale liberté. Ensuite, l'égalité des chances ; elle consiste à ce que toutes les personnes qui ont des aspirations et des attentes semblables aient des possibilités de culture et de réalisations semblables et, qu'à capacités équivalentes, des contingences sociales n'interfèrent pas avec ces attentes (Rawls, 1987, p. 97).

2.1.2 Contours juridiques de l'égalité

Concentrons-nous sur le premier principe énoncé par Rawls. Cette universalité à un droit à l'égalité est traduite dans plusieurs textes de loi internationaux et européens. C'est également le cas au sein des deux pays qui feront l'objet d'une attention particulière dans ce travail.

Au niveau international, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) pose les bases de nombreux traités internationaux et des lois sur les droits des hommes et des femmes. Bien que légalement non contraignant, il pose des bases communes à de nombreux autres documents. Plusieurs articles traitent de la question des droits humains à l'égalité. L'article 7 aborde directement le droit à l'égalité et à la non-discrimination, l'article 22 traite du droit à l'accès à la sécurité sociale. L'article 23 vise à promouvoir le droit au travail, à une rémunération satisfaisante et juste, en accord avec le principe d'égalité (Assemblée générale des Nations unies, 1948). Contrairement à la DUDH, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) est un document légalement contraignant. Il a été ratifié et signé par tous les états européens. L'article 3 fait expressément référence au droit à l'égalité entre les sexes : « *Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte.* » (PIDESC, art. 3). Les articles 6 et 7 font référence au droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité dans la rémunération et le droit à la sécurité et l'hygiène au travail (Assemblée générale des Nations unies, 1966). L'Organisation internationale du travail (OIT) a aussi produit différents documents relatifs aux droits en lien avec le travail et l'égalité. Les conventions sont similaires à des traités internationaux et sont légalement contraignantes pour les états qui les ratifient et les signent. Cependant, elles sont difficiles à faire respecter car il n'existe pas de mécanisme solide d'application de ces droits. Le droit à une rémunération égale est instauré par la convention n° 100. La convention n° 111 atteste de « *l'égalité de chances et de traitement en*

matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. » (OIT, C111 (1958), art. 2), notamment en considération du sexe. La convention n° 155 concerne la sécurité et la santé au travail et vise à limiter les accidents et les incidences du travail sur la santé (OIT, C155 (1981), art. 4).

La Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) est le traité le plus important en Europe en ce qui concerne les droits de l'homme. Cette convention est mise en œuvre par la Cour Européenne des Droits de l'Homme et est légalement contraignante. Les jugements de la Cour ont une grande valeur juridique et les pays membres sont obligés de tout mettre en place pour les respecter. Cette convention ne contient cependant que peu de droits spécifiques au travail. Toutefois, l'article 14 doit être souligné, puisqu'il interdit toute discrimination basée, notamment, sur le sexe (Conseil de l'Europe, 1950, art. 14). La Charte Sociale Européenne contient davantage de droits sociaux liés au travail, et bien qu'elle implique des obligations pour les états membres, l'absence de mécanismes d'application de ces droits la rendent moins puissante d'un point de vue juridique. Une variété d'articles sont intéressants, comme l'article 1 (droit au travail), l'article 2 (conditions de travail justes), l'article 3 (conditions de travail saines et sécurisées), l'article 4 (rémunération juste), l'article 20 (égalité des opportunités sans discrimination sur base du sexe), l'article 27 (égalité de traitement et d'opportunité pour les travailleurs qui ont des responsabilités familiales) (Conseil de l'Europe, 1996).

Il faut mentionner les traités européens qui sont des outils puissants, légalement contraignants pour les états membres, et qui établissent les compétences sociales de l'Europe. L'application de ces traités est assurée par la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), qui est l'institution judiciaire suprême de l'Union européenne. Ses jugements doivent donc être respectés par les états membres et peuvent mener à des changements dans la législation de ces pays. Les traités sont donc des outils importants, notamment le traité sur le fonctionnement de l'union européenne qui instaure les compétences sociales des institutions européennes. Elles peuvent par conséquent émettre des directives ou des régulations dans le champ social, par exemple en lien avec : la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail, la sécurité sociale, l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail (Pecinovsky, 2023). Finalement, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a obtenu en 2009 la même valeur juridique que les traités. La charte est un outil très important puisqu'elle inclut des droits sociaux et économiques, notamment en lien avec l'égalité et la non-discrimination. L'article 20 énonce que : « *toutes les personnes sont égales en droit* » (Union Européenne, 2010, art. 20). L'article 21 énonce l'interdiction de la discrimination basée, notamment, sur le

sexe. L'article 23 indique l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines, en précisant que ce principe n'interdit pas des mesures qui permettraient des avantages spécifiques envers le sexe sous-représenté (on touche ici à la notion de discrimination positive, qui sera abordée ultérieurement). L'article 31 sur les conditions de travail justes et équitables indique que : « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.* » (Union européenne, 2010, art. 31§1). Enfin, l'article 33 relatif à la vie familiale et professionnelle reconnaît le droit au congé de maternité et au congé parental (Union européenne, 2010).

Retenons qu'il existe différents textes internationaux, plus ou moins contraignants et plus ou moins faciles à faire respecter. Ces textes attestent de certains droits économiques, sociaux, civils et politiques. Leur point commun est que ces droits sont attribués de manière universelle. Le travail constitue souvent une thématique importante et les principes généraux d'égalité et de non-discrimination, applicables au travail, sont systématiquement rappelés.

2.1.3 Parité, équité

Rawls est rejoint par de Wilmars (2014) sur le fait que le principe d'égalité est un fondement de l'Etat de droit démocratique et qu'il a pour but de garantir l'égalité de tous devant la loi et dans les domaines économique et social. Cependant, il souligne que les crises et le cadre institutionnel de l'égalité limitent sa capacité à lutter contre certaines inégalités et des situations injustes. L'égalité doit donc, selon lui, être réinterprétée pour s'adapter aux nouveaux contextes et défis liés, entre autres, à la diversité (nous y reviendrons plus tard) et à la globalisation.

Ainsi, il mentionne le concept de parité, qui s'inscrit comme une réponse au déficit démocratique résultant de la faible représentation des femmes à la gouvernance politique et économique. Elle vise à garantir une représentation égale des femmes et des hommes aux postes de pouvoir. Cependant, le concept de parité présente des contradictions avec les principes de liberté et d'égalité, qui sont des fondements de l'Etat de droit démocratique. Il reste néanmoins un outil important pour lutter contre les inégalités de genre. Pour pallier cette apparente incompatibilité, de Wilmars propose de s'orienter vers le principe d'équité, qui fait davantage référence à la justice et qui, de ce fait, peut justifier des mesures positives visant à faciliter l'accès des femmes aux mandats et aux fonctions électives. Ces mesures positives ont pour but de rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes en favorisant celles-ci, longtemps victimes de discriminations. D'après lui, l'équité n'est pas explicitement reprise dans les textes

juridiques européens mais est pourtant utilisée par les juges, dissimulée au sein d'évocations comme l'intérêt général ou la proportionnalité.

Pour l'Insee (2019) la parité signifie : « *que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions* ». C'est une des bases de la lutte contre les inégalités mises en place par les politiques et c'est ce principe de parité qui est au cœur de différentes lois dont le but est de réduire les inégalités de genre. L'objectif « *consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités* » (Insee, 2019).

Cette notion de parité est loin d'être universellement acceptée. En effet, en France par exemple, un exemple de débat parlementaire met en évidence la difficulté de transcrire sous la forme juridique le concept de parité. En effet, elle prend une forme juridique différente selon les définitions du genre et de l'égalité retenues par les parlementaires. L'interprétation de ces termes peut donc permettre de traduire la parité sur base d'une égalité réelle ou formelle, ce qui produit des résultats très différents en termes juridiques (Lépinard, 2006). De fait, la parité n'est pas toujours perçue de manière positive. Dans le domaine politique, la parité semble acceptée lorsqu'elle permet la représentation égale d'hommes et de femmes sur les listes électorales, ou encore lorsqu'elle permet d'augmenter la part des femmes dans les ministères. En revanche, la parité semble moins acceptée lorsqu'elle pourrait bénéficier aux hommes, dans des ministères à majorité féminine par exemple. Parmi les outils qui peuvent être mis en place pour atteindre les objectifs de parité, on retrouve donc les quotas. Ceux-ci peuvent être critiqués pour leurs actions principalement superficielles, mais qui ne permettent souvent pas de modifier en profondeur les origines des inégalités entre les sexes (Laufer & Paoletti, 2015). Les quotas font partie des « actions positives » qui sont justifiées par un écart entre l'égalité formelle et l'égalité réelle. Cet écart trouve son origine dans le fait que si l'égalité des droits est instaurée (comme cela a été présenté précédemment), elle n'est pas forcément effective. Les actions positives ne sont pas tout à fait compatibles avec l'égalité formelle puisqu'elle présuppose l'absence de discrimination. Elles s'inscrivent donc plutôt dans une logique de recherche d'égalité des chances (Dauphin, 2010).

2.1.4 Diversité

D'autres auteurs soutiennent également que le concept d'égalité doit être renouvelé, ou est en train d'être renouvelé. En effet, ce serait dorénavant sous le couvert de la diversité, et plus de l'égalité, que la promotion des politiques de lutte contre les discriminations est menée (Bereni,

2020). Cependant, les défenseurs de l'égalité formulent certaines critiques à l'égard des discours sur la diversité. Quatre critiques principales ressortent : il y aurait une certaine forme d'utilitarisme dans ce discours, qui dégrade l'autonomie et la valeur du principe d'égalité. La diversité aurait aussi un caractère générique qui tend à éclipser certains rapports sociaux inégaux (Doytcheva, 2009, dans Bereni, 2020) et à effacer la question de l'origine des discriminations. Un discours basé sur la diversité présenterait des dérives essentialistes en valorisant une catégorie particulière par ses différences par rapport à d'autres au lieu de traiter chaque individu de façon égale. Finalement, une dernière critique émise est que la diversité qualifierait principalement des dispositifs symboliques et que cela ne modifie finalement que peu le fonctionnement des organisations (Edelman, 2016, dans Bereni, 2020). L'auteure conclut en soulignant que si le discours de diversité est né pour permettre de garder en place des dispositifs visant à réparer des injustices, il peut toutefois cacher les origines de celles-ci et peut également être réapproprié par les élites et mener à des effets opposés aux ambitions initiales. Pour autant, sa capacité à faire des ouvertures dans l'ordre social ne rend pas ce discours obsolète dans la lutte contre les inégalités.

La promotion de la diversité inquiète par ailleurs certaines féministes, qui s'interrogent sur un effet de dilution du principe d'égalité causé par une potentielle hiérarchisation des différentes oppressions subies par les minorités (Dauphin, 2010).

Les notions de parité et de diversité, fers de lance de la lutte contre les discriminations et les inégalités dans nos sociétés, ne sont donc non seulement pas exemptes de failles et ne permettent pas d'éviter toutes les situations d'inégalité mais peuvent même, dans certains contextes, mener à de nouvelles inégalités que la recherche de justice ne permet pas de couvrir.

2.1.5 Inégalités

En toute logique, un constat peut être posé : il subsiste des inégalités. Par déduction logique, cela signifie que des inégalités de genre persistent. Force est de constater que si la littérature offre, à raison, pléthore d'études et rapports d'enquêtes sur la situation des femmes mettant en évidence à cette occasion les inégalités qu'elles subissent toujours, la littérature semble beaucoup moins dense en ce qui concerne les inégalités subies par les hommes.

Mais de quoi parle-t-on lorsqu'on évoque des inégalités ? Ce concept est très général et plusieurs définitions pourraient en être données. La définition retenue envisage une égalité comme « une :

- *différence dans l'accès à des éléments ayant de la « valeur » [...] ;*
- *différence entre des personnes ou des groupes ;*
- *différence jugée, au moins du point de vue de certains, éventuellement de tous, comme injustifiée et devant donc, en conséquence, être modifiée, au moins dans l'idéal » (Galland & Lemel, 2018, chap.3§14).*

2.1.6 Un mot sur le genre, les stéréotypes et les normes de genre

Puisque l'objet de ce travail est de rendre compte des inégalités subies par les hommes, nous touchons à la question des inégalités de genre et il n'est par conséquent pas superflu d'apporter des précisions sur la signification de la notion de genre. Ann Oakley fait la distinction entre sexe et genre dans un ouvrage paru en 1972. Le sexe se réfère à la nature et aux différences anatomiques et biologiques entre les hommes et les femmes. Le genre quant à lui prend en considération la culture et concerne la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin. Le genre est donc construit socialement et culturellement (Oakley, 1972, citée dans Thébaud, 2005).

Le fait que le genre soit construit sous-entend l'existence de normes de genre qui façonnent la manière dont il est défini. Ces normes sont la source d'attentes particulières en fonction du sexe et par conséquent de l'existence de stéréotypes sexistes. La Commission européenne (2020) insiste sur le fait que les stéréotypes basés sur le genre sont à l'origine de certaines inégalités entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les attentes professionnelles. Des données interpellantes issues de l'Eurobaromètre spécial 465 de juin 2017 sont mises en avant : 44% de la population européenne croit que « le rôle le plus important d'une femme est de s'occuper de son foyer et de sa famille », et 43% pense que « le rôle le plus important d'un homme est de gagner de l'argent » (Commission européenne, 2020). Ces normes de genre sont ancrées depuis de nombreuses années. Par exemple, au début des années 2000, une enquête menée dans des pays occidentaux interrogeait sur la famille et les rôles qui y prennent place. Un bon tiers des répondants estimaient que la vie de famille en pâtit lorsque la femme travaille à temps plein. Une grande majorité (plus de 85%) des répondants estimaient également que les femmes ne doivent pas travailler à temps plein avec un enfant en âge préscolaire et entre un tiers et la moitié des répondants disaient qu'il était aussi épanouissant d'être femme au foyer que d'avoir un travail rémunéré. Cependant, une majorité pensait que les tâches domestiques devaient être mieux départagées et que tant les femmes que les hommes doivent contribuer au revenu du ménage. Une tendance qu'on peut en ressortir est qu'il y avait une ouverture au

modèle à deux pourvoyeurs de revenus, mais que les conséquences de ce modèle semblaient ne pas être tout à fait acceptées (un temps de travail de la femme plus conséquent et ainsi un temps auprès de l'enfant plus faible, par exemple) (Méda, 2008).

On comprend ici l'importance des normes de genre et des stéréotypes qu'elles véhiculent. Il est inévitable qu'elles aient des impacts sur les préférences et les choix des travailleurs. Autrement dit, ces normes influencent les attitudes des travailleurs dans le marché du travail et sont à l'origine, entre autres, de la ségrégation professionnelle.

2.1.7 La ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle se définit comme « *une situation où les travailleur.ses sont assigné.es, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe.* » (Briard, 2020, §6). Elle naîtrait d'une part de différences d'orientation entre les hommes et les femmes lors de leur formation, ce qu'on qualifie de ségrégation éducative et qui serait à l'origine de 60% de la ségrégation professionnelle. D'autre part, une séparation s'opère directement sur le marché du travail entre des hommes et des femmes ayant la même formation. Cette forme de ségrégation serait donc indépendante du parcours éducatif. Les causes de cette ségrégation restent incertaines bien que quelques pistes puissent-être proposées, telles que la simple question d'intérêt pour une profession ou des représentations que le jeune travailleur s'en ferait, ou le rôle d'entreprises au sein desquelles pourraient se pratiquer des discriminations (Couppié et Epiphane, 2006).

2.1.7.1 *Ségrégation verticale*

La ségrégation verticale est définie par l'Institut Européen pour l'égalité des genres (EIGE) comme étant la « *concentration de femmes et d'hommes dans différents grades, niveaux de responsabilité ou postes.* » (EIGE, 2023). Elle fait référence au plafond de verre et est le plus souvent associée aux difficultés pour les femmes d'accéder aux positions les plus élevées. Les écarts de représentation des 2 sexes sur l'échelle hiérarchique professionnelle se sont atténués durant les dernières années. On retrouve ainsi en France pratiquement autant de femmes que d'hommes pour les positions de cadre et dans les professions intermédiaires (Duru-Bellat, 2014).

2.1.7.2 *Ségrégation horizontale*

La ségrégation horizontale est quant à elle définie par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) comme la « *concentration des femmes et des hommes dans différents secteurs et occupations* » (EIGE, 2023).

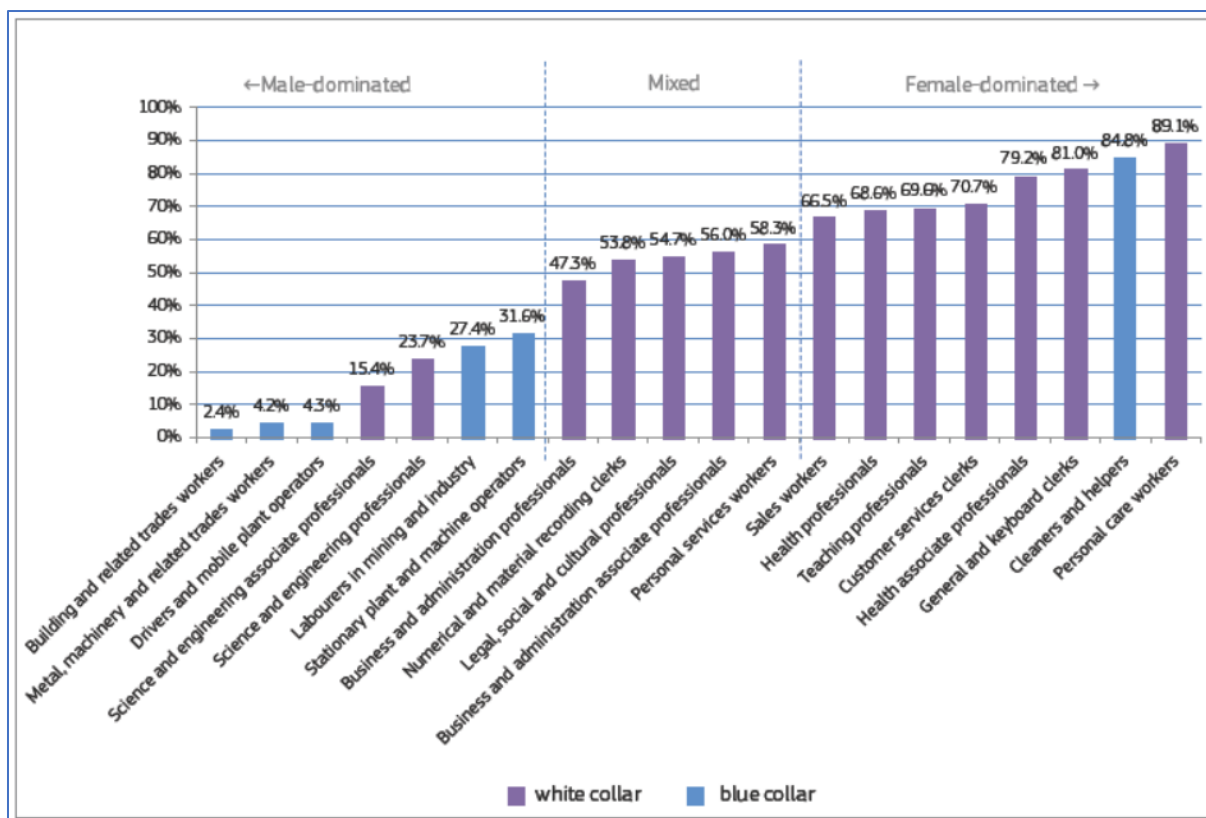


Figure 1: « *Percentage of female employees by Top 20 occupations – EU-26, 2012* ». Reproduit de European Commission.

La figure 1 issue d'une publication de la Commission Européenne (Hardy, Burchell et Rubery, 2015) illustre le pourcentage de femmes au sein des 20 secteurs d'occupation majeurs en Europe. Il apparaît une claire ségrégation entre les hommes et les femmes selon les secteurs¹ (ségrégation horizontale). Les différents secteurs sont triés par ordre croissant selon la part de femmes qui les composent et cela fait apparaître 3 catégories : les secteurs dominés par les hommes, ceux dominés par les femmes et les secteurs dits mixtes où l'écart entre les genres est inférieur à 20%. En moyenne, les secteurs dominés par les hommes sont composés à 15,57% par des femmes et à 84,43% par des hommes. Parmi ces secteurs, on en retrouve 3 où les femmes représentent moins de 5% de la main d'œuvre. Dans le cas des secteurs dominés par les femmes, ils sont composés en moyenne de 23,81% d'hommes et de 76,19% de femmes. Le taux d'occupation le plus faible des hommes dans ces secteurs ne descend pas en-dessous de 10,9%.

Ces données nous montrent qu'il y a en Europe non seulement une ségrégation horizontale, mais aussi que les secteurs dominés par les hommes le sont plus fortement que ceux dominés

¹ Le terme « secteur » est employé dans le même sens que « groupes de métiers ».

par les femmes. Il est à souligner également que les secteurs dominés par les hommes sont principalement des secteurs ouvriers (col bleu) et les secteurs dominés par les femmes principalement employés (col blanc).

Les enquêtes plus récentes montrent que cette ségrégation horizontale évolue peu en Europe (Eurofound, 2022). Comme mentionné précédemment, cette ségrégation est notamment influencée par la ségrégation éducative puisque le genre oriente le choix des filières suivies avec une préférence pour les filières tertiaires ou littéraires pour les filles, et les filières techniques ou scientifiques pour les garçons. Un autre paramètre influençant la ségrégation horizontale est le niveau de diplôme. Il existe une relation négative entre ce facteur et la ségrégation, ce qui signifie que lorsque le niveau de diplôme augmente, la division professionnelle tend à diminuer (Argouarc'h et Calavrezo, 2013, p. 7). La mixité est ainsi plus grande dans les métiers qui requièrent des diplômes plus valorisés et elle diminue lorsque la qualification requise est plus faible. Duru-Bellat (2014) indique que pour choisir la filière poursuivie, certains critères retenus par les individus se fondent sur une anticipation de leur vie future. Ainsi, les garçons mettraient plus souvent en avant que les filles la composante financière d'une profession pour réaliser un choix d'orientation, en anticipant le fait qu'ils devront pourvoir aux besoins de leur famille.

2.2 Inégalités et conditions de travail

Les dimensions retenues pour l'étude des conditions de travail sont la pénibilité professionnelle, les effets du travail sur la santé et le temps passé au travail. D'autres dimensions pourraient évidemment être envisagées, mais le cadre du mémoire ne permettait pas de mener une recherche exhaustive sur ces inégalités. Des recherches préliminaires sur la ségrégation professionnelle, abordées ci-dessus, ont mis en lumière que les métiers masculinisés sont principalement de type ouvrier. Cela a été un point de départ pour cette réflexion, car le statut d'ouvrier est souvent associé à la pénibilité physique. Ensuite, il paraît naturel de s'intéresser aux conséquences du travail sur la santé, en tenant compte pour finir du temps de travail qui est probablement un modulateur de ces effets. Les inégalités qui découlent de ces trois dimensions ont, pour cette recherche, l'avantage de potentiellement concerner un nombre significatif de travailleurs. Cette partie consiste donc à identifier les inégalités qui peuvent découler de ces trois dimensions.

2.2.1 La pénibilité professionnelle

L'exposition aux risques professionnels varie selon qu'on considère les métiers masculinisés, féminisés ou mixtes. Rappelons que les métiers masculinisés sont majoritairement des métiers ouvriers, les métiers féminisés sont majoritairement des métiers non-ouvriers. Les secteurs masculinisés où le pourcentage de femmes (inférieur à 5%) est le plus faible sont les métiers de la construction, de l'industrie du métal et les conducteurs et opérateurs de machines mobiles. Les ouvriers des mines et de l'industrie ainsi que les opérateurs de machines fixes sont les autres métiers ouvriers masculinisés (fig. 1). Puisque à l'inverse les métiers féminisés sont très majoritairement des métiers de type employé, les risques professionnels diffèrent souvent selon le sexe. Ainsi, les femmes sont davantage exposées aux risques psychosociaux alors que les hommes sont davantage exposés à la pénibilité physique. En effet, une étude menée par Briard (2022) basée sur l'enquête Conditions de travail 2019 s'intéresse à l'exposition de différents groupes de métiers aux risques professionnels. Dans cette étude, les groupes de métiers ne sont pas constitués de la même façon que pour la figure 1. Pour la présentation des résultats, les groupes sont davantage englobants et 5 groupes principaux sont ainsi retenus : féminisés de service, féminisés de bureau, masculinisés ouvriers, masculinisés non ouvriers et mixtes (fig. 2). Ces groupes sont le résultat de la ségrégation professionnelle horizontale. Il y a là une confirmation de la tendance selon laquelle les groupes de métiers masculinisés le sont plus fortement que les groupes de métiers féminisés (tendance légèrement moins marquée en comparaison des chiffres EU (fig. 1)).

en %					
	Groupes de métiers				
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes
Répartition dans chaque groupe					
De la population salariée	25	16	19	20	21
Des femmes salariées	39	26	5	8	21
Des hommes salariés	11	6	32	31	20
Proportion dans chaque groupe					
De femmes	77	81	14	20	50

Figure 2 : Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019 ; Dares, enquête Conditions de travail 2019. Reproduit de Briard (2022).

Les catégories de conditions de travail sont les suivantes : pénibilité physique, intensité du travail, manque de soutien, conflits de valeurs, manque d'autonomie, exigences émotionnelles, instabilité du poste, contraintes organisationnelles. L'étude montre que lorsqu'on considère tous les métiers et à durée de travail égale, il apparaît que les hommes sont davantage exposés à la pénibilité physique et les femmes davantage exposées aux autres risques (psychosociaux). Cependant, il faut tenir compte du fait que le temps de travail des femmes est généralement plus faible que celui des hommes car, notamment, la proportion des femmes travaillant à temps partiel en Europe était en 2015 trois fois plus importante que pour les hommes (Eurofound, 2017, p.19). Cette composante fait apparaître le fait que les hommes sont aussi, en moyenne, plus exposés à un travail intense et à des contraintes organisationnelles. Cela s'explique par le fait que les hommes sont proportionnellement moins minoritaires dans les groupes de métiers féminisés de services et de bureau et que pour ce dernier groupe, ils sont en moyenne plus exposés que les femmes à toutes les catégories de risques (tant physiques que psychosociaux). On constate donc que pour les mêmes métiers, les risques auxquels sont soumis les hommes et les femmes diffèrent (Briard, 2022).

La ségrégation professionnelle horizontale s'accompagnerait donc d'inégalités face à l'exposition aux risques professionnels. Ces inégalités touchent les femmes, mais aussi les

hommes. Beaucoup plus concernés par la pénibilité physique, les hommes y sont confrontés dans les métiers masculinisés mais ils y sont également les plus exposés dans les groupes de métiers féminisés.

L'existence de ces inégalités d'exposition aux risques professionnels est confirmée par Havet, Penot & Plantier (2022). Il est important de préciser que la méthodologie diffère de l'étude précédente. Ce rapport se concentre essentiellement sur les facteurs de pénibilité physique (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail atypiques) et les inégalités d'exposition des salariés français face à ceux-ci pour l'année 2017. Les ouvriers, les travailleurs de nuit, les travailleurs en équipes tournantes ainsi que les plus jeunes travailleurs sont plus enclins à cumuler des facteurs de risques. Les hommes sont plus fréquemment concernés par le travail de nuit (3 fois plus que les femmes), ainsi que par le travail posté (12,04% pour les femmes contre 15,38% pour les hommes). Les ouvriers, qualifiés ou non, sont globalement plus enclins à avoir des rythmes de travail atypiques.

Si les femmes sont plus susceptibles d'être exposées à des postures pénibles, les hommes ont eux une plus grande probabilité d'être exposés à la manutention de charges lourdes, aux vibrations, aux nuisances sonores, aux nuisances thermiques et à des agents chimiques ayant des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques (CMR). Cela peut s'expliquer par le fait que l'appartenance à certains secteurs masculinisés augmente les probabilités d'être exposé à ces facteurs de pénibilité. Notons par exemple : les secteurs de la construction, de la métallurgie, les secteurs de la fabrication de machines et équipements, du transport et de l'entreposage, ... Autant de secteurs (ou groupes de métiers) déjà identifiés précédemment pour être hautement masculinisés, et épinglés dans ce cas pour leur effet sur l'exposition aux risques professionnels. Ceci est confirmé par Hamont-Cholet et al. (dans Chappert, 2009) qui montraient que les ouvriers (majoritairement des hommes) sont plus sujets aux accidents de travail, par exemple. Finalement, il est mis en évidence que les travailleurs à temps plein sont significativement plus probables d'être exposés à tous les facteurs de pénibilité considérés (Havet, Penot & Plantier 2022).

L'évaluation de la fréquence d'exposition aux risques professionnels relatifs à la pénibilité physique semble montrer que ce sont les hommes y qui sont particulièrement exposés. Par la suite, les effets de ces risques sur la santé seront explorés, en tenant compte également de la durée d'exposition à ces risques par le biais du temps de travail.

2.2.2 Les effets du travail sur la santé

Les facteurs de pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail atypiques) sont reconnus pour avoir des effets néfastes sur la santé (Havet, Penot & Plantier, 2022). Ces auteurs concluent au travers de leurs résultats que les conditions de travail et la pénibilité qui en découle sont des facteurs importants à l'origine des inégalités sociales de santé. Ainsi, les travailleurs qui sont exposés à un environnement agressif et ceux exposés à des contraintes physiques marquées ont plus de risques de voir leur état de santé altéré, de prendre des arrêts maladie et de subir des accidents de travail. L'association entre ces conditions de travail difficiles et les risques encourus est forte et ce malgré la sous-estimation de cette influence due au biais du travailleur sain (les individus encore au travail sont ceux qui ont a priori une meilleure santé) ainsi qu'au fait que les effets de longs termes sont difficilement mesurables. Les arrêts maladies ne sont pas influencés de la même manière par les différents facteurs de pénibilité. Une exposition à des postures pénibles augmente la fréquence des arrêts maladie mais a priori pas la durée totale cumulée annuellement. A l'inverse, les facteurs qui touchent davantage les hommes tels que le port de charges lourdes et les vibrations n'augmentent pas la fréquence des arrêts maladie mais bien leur durée totale cumulée. Les hommes sont ainsi sensiblement plus à risque d'être en arrêt maladie pour une durée plus longue par évènement. Ceci peut en partie s'expliquer par l'impact du travail de nuit, pour lequel les hommes sont sur-représentés, puisque la durée cumulée des arrêts maladie pour cause d'accident de travail pour ce type de travail à rythme atypique est beaucoup plus longue que pour les travailleurs de jour. Entre 2010 et 2017, les inégalités de santé principales se sont creusées, puisque les arrêts maladie dus à l'exposition au port répété de charges lourdes et aux vibrations mécaniques ont progressé sur cette période en termes de nombre de jours cumulés (Havet, Penot & Plantier, 2022). D'autres études confirment certains chiffres tels que la surexposition des hommes aux environnements de travail agressifs (bruits, températures, vibrations, agents chimiques). En outre, ce sont les hommes qui semblent plus encourir le risque de subir un accident de travail avec 5,5% contre 3% pour les femmes (Chappert, 2009). Si l'exposition à ces facteurs semble bien avoir un effet négatif sur la santé des hommes, il faut noter que cela concerne certains secteurs d'activités et types de métiers, ce qui fait qu'en moyenne ce sont les femmes qui ont le plus recours aux arrêts maladie et ce, pour des durées plus longues. L'impact des risques psychosociaux sur l'état de santé à court terme peut en partie expliquer ceci, ainsi que d'autres composantes sociologiques, telles que le fait qu'avoir recours aux arrêts maladie peut faire l'objet d'une décision réfléchie, sur base de différents facteurs. Parmi ces facteurs, se retrouvent des critères économiques (faible indemnisation en cas

d'absence par exemple) ou la résistance à la maladie (Havet, Penot & Plantier, 2022). Le regard social lié à des normes de genre peut être un facteur à prendre en compte puisque des pénibilités physiques et émotionnelles (reliées aux risques psychosociaux) peuvent être négligées en n'étant pas exprimées ou par leur minimisation, notamment dans les métiers masculinisés où des normes enracinées dans une conception de virilité seraient susceptibles d'entraîner une sous-estimation de l'exposition à ces risques (Bouffartigue *et al.*, 2010, Soares, 2011 & Lorient, 2015 dans Briard, 2022). La confrontation de certaines données appuie cet argument. En effet, l'enquête Sumer 2007 mettait en évidence que les cadres et les professions intermédiaires étaient particulièrement peu sujets à l'exposition aux facteurs de pénibilités physiques et ceux liés à l'environnement physique agressif (excepté pour les contraintes cervicales et autres postures) (Havet, Penot & Plantier, 2022) or l'enquête Sumer 2002-2003 montrait que l'écart de la perception de l'influence négative du travail sur la santé entre ces groupes et les ouvriers et employés était seulement de 2% en moyenne. Néanmoins, les ouvriers sont un peu plus nombreux à percevoir l'influence négative de leur travail, avec des écarts tout de même assez faibles avec les autres groupes (5 à 6% d'écart) (Bouffartigue, Pendariès & Bouteiller, 2010, graphique III). Cela souligne que malgré leur surexposition aux facteurs de risques inhérents à leur métier ou secteur d'activité, les hommes auraient tendance à sous-estimer l'influence négative de leur travail sur leur santé. Selon Baudelot et Gollac (dans Bouffartigue, Pendariès & Bouteiller, 2010) une partie d'explication pourrait se trouver dans le fait que les catégories sociales qui sont plus exposées à la précarité de l'emploi sont souvent identiques à celles les plus exposées à des conditions de travail pénibles. Il en résulte que ces catégories peuvent porter un regard différent sur leur travail en favorisant le fait d'avoir un emploi au fait de se réaliser au travail.

Le travail de nuit et ses effets sur la santé a été exploré en profondeur par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES). Ce rapport d'expertise montre assez clairement que le travail de nuit impacte négativement la santé des travailleurs qui y sont confrontés. En effet, il y a des risques avérés de troubles du sommeil et métaboliques ainsi que des risques probables de cancers, de troubles cardiovasculaires et psychiques. En général, les facteurs de pénibilité physique et les contraintes de travail sont davantage présents pour ces travailleurs. Pour ces résultats, le travail de nuit considéré est compris entre 21 heures et 6 heures et peut être habituel ou occasionnel. Ce caractère ponctuel ou non est un des facteurs modulateurs des effets du travail de nuit sur la santé. D'autres facteurs jouent un rôle dans cette modulation tels que les caractéristiques individuelles, sociales et

familiales ainsi que la situation de travail, qui peut varier d'un secteur à l'autre (ANSES, 2016). Les effets du travail de nuit sur la santé sont d'autant plus préoccupants qu'une partie significative des salariés, en France (et ailleurs), y sont exposés : en 2012, cela concernait 15,4% des salariés (8% occasionnellement et 7,4% habituellement), ce qui représentait 3,5 millions de personnes. Il est important de souligner, dans le cadre de la thématique globale de ce mémoire, que 21,5% des hommes salariés travaillent la nuit contre 9,3% des femmes en France. Ceci constitue par conséquent une inégalité envers les hommes qui seraient environ plus de 2 fois plus concernés par les effets sur la santé du travail de nuit que les femmes. Cela représentait, en 2012, près de 2.45 millions d'hommes salariés (Bouygard, 2014). La France fait cependant mieux que la moyenne européenne puisqu'à cette échelle, en moyenne 19% des travailleurs rapportent travailler de nuit au moins une fois par mois. Les hommes (24%) sont aussi plus concernés que les femmes (14%) (Eurofound, 2017, p.58).

2.2.3 Le temps de travail

En matière de temps de travail, on constate des disparités entre les hommes et les femmes. Les données suivantes concernent les hommes et les femmes de 20 à 64 ans, pour l'Europe des 27 en 2022. Le temps de travail total hebdomadaire moyen était de 38,7 heures pour les hommes, contre 33,6 heures pour les femmes. On constate une faible évolution depuis 2013, avec une situation stable pour les femmes et une diminution d'environ 1 heure pour les hommes, puisqu'ils travaillaient en moyenne 39,9 heures par semaine en 2013 (Eurostat, 2023a). Cette différence est en partie liée à l'écart entre les hommes et les femmes concernant le recours au temps partiel. Ainsi, seulement 7,6% des hommes travaillaient à temps partiel contre 27,8% des femmes (Eurostat, 2023b). En outre, le pourcentage d'hommes en emploi en 2022 était de 80% et de 69,3% pour les femmes (Eurostat, 2023c). Ces quelques précisions sur l'emploi des hommes et des femmes mettent en évidence que ce sont les hommes qui sont le plus en emploi, qu'ils sont plus souvent occupés à temps plein et qu'il en résulte des semaines généralement plus longues avec en moyenne 15% d'heures de travail en plus. Si cela montre certaines inégalités envers les femmes en matière d'accès à l'emploi par exemple, cela souligne également le fait que les hommes sont plus fréquemment et plus longtemps exposés aux effets négatifs du travail. Rappelons que les travailleurs à temps plein sont significativement plus probables d'être exposés aux postures pénibles, aux vibrations, aux nuisances sonores et thermiques et aux agents chimiques (Havet, Penot & Plantier 2022). Cela semble effectivement logique que les effets négatifs du travail sur la santé évoluent de manière croissante en fonction du nombre d'heures de travail prestées. C'est d'autant plus vrai que la ségrégation

professionnelle horizontale concerne également le nombre d'heures de travail hebdomadaires (fig. 3).

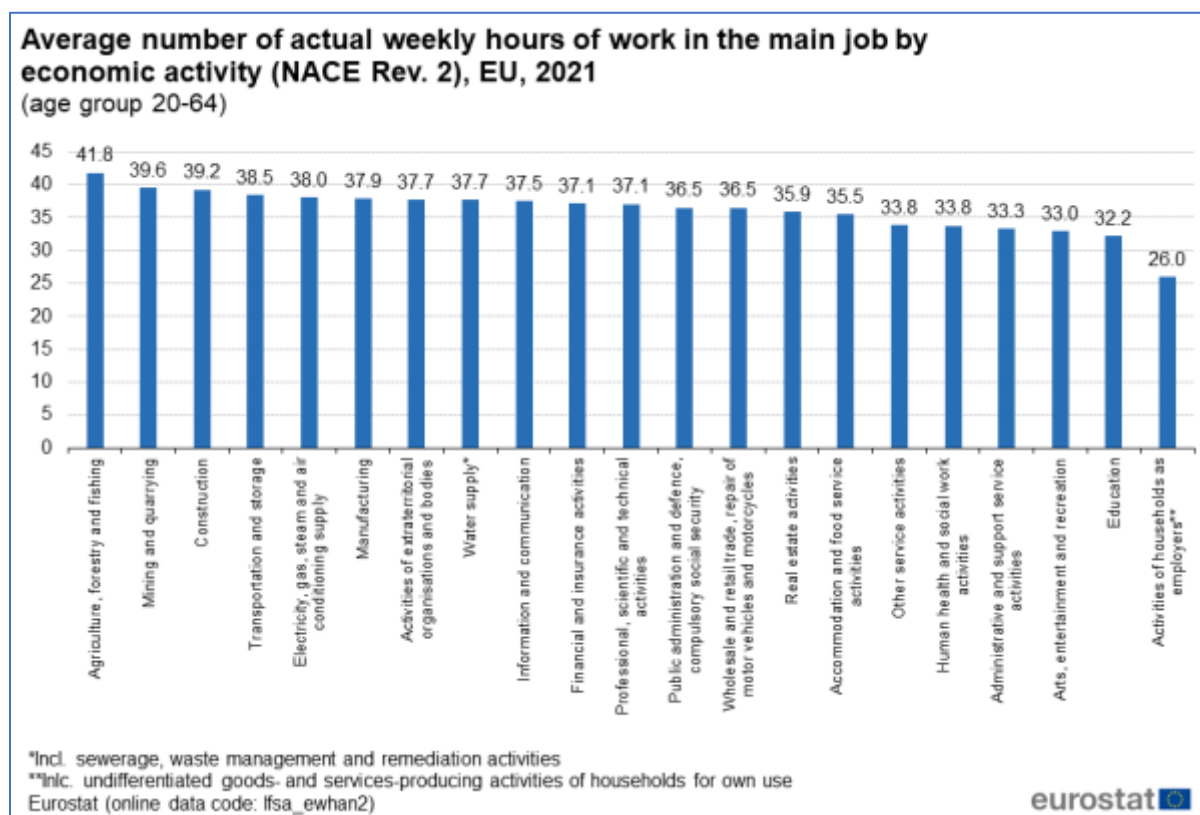


Figure 3 : Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires effectives dans l'emploi principal, par activité économique (NACE Rev 2), EU, 2021. Reproduit de Eurostat (2022a).

Les secteurs d'activités économiques pour lesquels les durées de travail par semaine sont les plus élevées sont l'agriculture, la pêche et la foresterie, les activités minières et en carrières, le secteur de la construction et les activités de transport et de stockage (Eurostat, 2022). Les longues semaines de travail concernent par conséquent des secteurs d'activités principalement ouvriers et masculinisés. Ceux-ci sont surexposés à la pénibilité physique et aux environnements dangereux, comme cela a été montré précédemment.

En Europe, les hommes ont donc des journées de travail plus longues que les femmes, en particulier là où le temps partiel des femmes est plus élevé. Si la relation entre la santé et la pénibilité du travail fait l'objet d'un certain nombre d'études, Artazcoz (2021) souligne des lacunes en ce qui concerne les recherches qui portent sur la relation entre les problèmes de santé et les longues journées de travail. Pourtant, celles-ci semblent pouvoir conduire à des problèmes de santé. Le stress financier familial a été identifié comme un des facteurs expliquant les longues journées et assez logiquement, ce sont essentiellement les soutiens de famille qui

doivent accepter des conditions de travail difficiles, valorisant le « être en emploi » à la qualité de celui-ci. Or, les soutiens de famille, autrement dit les personnes contribuant le plus au revenu du ménage, sont très souvent les hommes. C'est le cas, en Europe, dans plus de 80% des ménages (fig. 4).

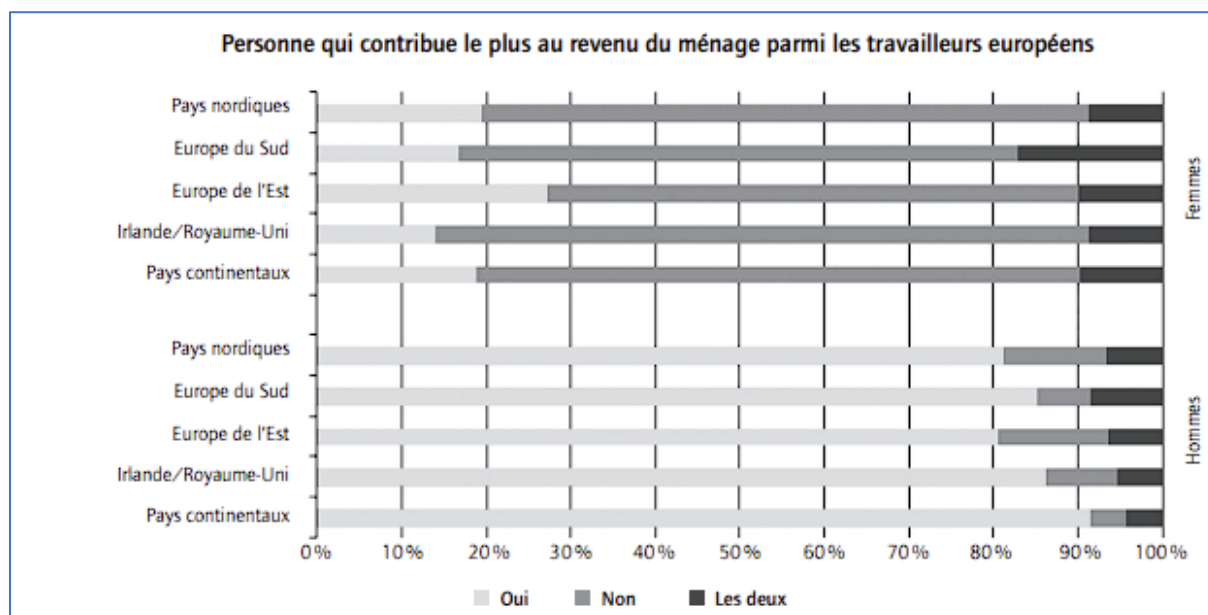


Figure 4 : 5e enquête européenne sur les conditions de travail, 2010. Reproduit de Artazcoz (2021).

Cela s'explique à la fois par les longues journées de travail des hommes ainsi que par un taux d'emploi des femmes plus faible et un recours au temps partiel plus fréquent pour ces dernières. Ces facteurs semblent être liés et être le fruit d'une régulation sociale, économique et familiale au sein des ménages. En effet, le travail domestique et familial constitue une charge pour le ménage et le plus faible investissement des femmes dans le travail rémunéré serait une réponse à la moindre disponibilité des hommes pour assurer cette charge, due à leurs plus nombreuses heures de travail (Lewis *et al.*, 2008 dans Artazcoz, 2021).

Ce phénomène peut aussi être interprété dans le sens contraire. En effet, il peut être modéré par un soutien relatif à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille, par les Etats via les institutions et par le droit du travail (Tang et Cousins, 2005, dans Artazcoz, 2021). Ainsi, dans les pays où les services de garde d'enfant sont davantage accessibles, le temps que les femmes doivent réserver aux charges du ménage diminue et elles sont par conséquent plus disponibles pour s'engager dans un travail rémunéré (Hook, 2010, dans Artazcoz, 2021). Dans ce cas, les hommes sont moins contraints d'avoir des longues journées de travail pour compenser le plus faible investissement des femmes dans le marché du travail. Les régimes économiques, politiques et la structure sociale globale des différents pays exercent ainsi une

influence sur les longues journées des hommes. Par exemple, les pays où le modèle de l'homme comme soutien de famille prédomine sont caractérisés par un lien plus fort pour les hommes que pour les femmes entre la mauvaise santé et les journées de longue durée alors que pour les pays où l'égalité est plus présente (tant dans le cadre du travail que dans le ménage), l'association entre santé et journées de longue durée est similaire pour les hommes et les femmes (Artazcoz *et al.*, 2013, dans Artazcoz, 2021).

Ces longues journées de travail peuvent avoir un impact différent selon les raisons qui poussent les personnes à les réaliser. De manière logique, y être contraint serait davantage lié à un impact négatif sur la santé et sur le bien-être. En effet, il ressort d'études espagnoles que les travailleurs soumis à des journées longues, cumulant ainsi entre 41 heures et 60 heures par semaine, sont plus sujets à être insatisfaits professionnellement, à cumuler tabac, faible activité physique et manque d'heures de sommeil, et font preuve d'un bien-être psychologique faible. Si le stress financier familial ou un faible pouvoir de négociation sont à l'origine de ces longues durées de travail, ces effets négatifs se manifestent d'autant plus. Ce sont principalement les hommes (soutiens de famille) qui subissent des conditions de travail difficiles de manière forcée (Artazcoz, 2021). De plus, la santé peut être directement impactée par le stress lié au travail, aussi bien au point de vue physique que psychologique (Eurofound, 2012). Des conditions de travail difficiles, un temps de travail long et le stress financier qui incombe aux hommes en majorité sont des facteurs importants de stress lié au travail.

Il apparaît que la question du temps de travail est un aspect essentiel de la lutte pour l'égalité entre les sexes. Comme nous l'avons vu précédemment, le temps de travail des hommes est plus élevé que celui des femmes. Au Canada par exemple, ils ont tendance à moins avoir recours à des diminutions de leur temps de travail, même lorsqu'ils expriment le désir de passer plus de temps avec leur famille. Il a été montré que les contraintes exercées par les environnements professionnels sur les parents actifs amplifient les tensions entre les responsabilités professionnelles et les tâches familiales et domestiques, en particulier pour les pères qui, en général, bénéficient de moins de soutien de la part de leurs collègues et supérieurs. Cela a comme conséquence que lorsqu'il y a des conflits entre les responsabilités familiales et professionnelles, les pères doivent généralement choisir des solutions temporaires et informelles avec leurs supérieurs directs. Ces solutions n'incluent généralement pas de réductions de temps de travail, mais plutôt des ajustements (Benoit, 2005). Cela peut être source de frustration pour les hommes, puisqu'il a été montré (toujours au Canada) que dans les familles avec un ou plusieurs enfants, le désir d'heures additionnelles diminue alors qu'en

même temps, lorsque le nombre d'enfant augmente entre 0 et 2 (au-delà la relation est généralement inverse), on constate une légère hausse des heures habituellement travaillées, des heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées. Cette légère hausse est probablement sous-estimée car les données présentées ne différencient pas selon le sexe. Ainsi, il est probable qu'il y ait une hausse plus importante de ces heures pour les hommes, compensée par une diminution pour les femmes (Tremblay, Najem & Paquet, 2006). La hausse des heures travaillées par les pères pourrait en partie s'expliquer par le biais du rôle de l'employeur. En effet, il semble que les pères bénéficient principalement d'aménagements de leurs horaires plutôt que des réductions de leur temps de travail pour responsabilités familiales. Ces aménagements sont cependant souvent soumis à l'acceptation de l'employeur. Cet accord de l'employeur serait plus facilement octroyé aux travailleurs qui font preuve d'un plus grand dévouement au travail. Dans ce cas, il y a donc une double peine puisque non seulement l'employé doit se contenter d'aménagements sans diminution du temps de travail, mais il doit en plus se montrer plus investi (notamment en augmentant son temps de travail) pour avoir plus de chance que ces aménagements lui soient conférés (Benoit, 2005).

Cela confirme que pour les hommes, la fréquence de recours à une diminution du temps de travail est plus faible, ce que nous avons déjà mis en évidence à travers les données relatives au temps partiel. Ils sont donc en partie privés des avantages conférés par le temps partiel. Celui-ci est associé à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée (Eurostat, 2022b). En outre, l'OCDE (2010) souligne que le temps partiel a aussi d'autres avantages, notamment en lien avec les effets positifs de la maîtrise de son temps de travail mais aussi parce qu'il est peu lié aux longues journées ou aux horaires de nuit. Ainsi le stress au travail et l'impact négatif de l'emploi sur la santé sont moins souvent constatés dans le cas de travailleurs à temps partiel par rapport à ceux qui travaillent à temps plein. Notons cependant que c'est dans les pays où le temps partiel est plus fréquent que ses avantages tendent à compenser ses désavantages et que le degré de pauvreté qui y est associé est plus faible. En effet, lorsqu'il est fréquent dans un pays, il sera davantage associé à une source secondaire dans le revenu des ménages. Aussi, les effets négatifs du temps partiel sont plus importants lorsqu'il n'est pas choisi. A savoir qu'au plus il est fréquent, au plus il a tendance à être choisi plutôt que contraint. Lorsque l'on se concentre sur les pays occidentaux, on constate que le recours au temps partiel tend à être assez élevé et le plus souvent, choisi. Il en ressort donc que *« globalement, en termes de satisfaction professionnelle, ces inconvénients semblent être compensés par les avantages que présente le temps partiel, permettant un meilleur équilibre*

entre travail et vie de famille et offrant de meilleures conditions en termes de santé et de sécurité au travail (OCDE, 2010, p. 237).

2.3 Inégalités et politiques sociales

D'emblée, il apparaît évident que les politiques sociales mises en œuvre dans les différents pays (principalement occidentaux pour cette recherche) ont la capacité d'influencer, entre autres, les inégalités, tant de manière positive que négative. En effet, les politiques sociales reprennent un : *« ensemble d'actions mises en œuvre progressivement par les pouvoirs publics pour parvenir à transformer les conditions de vie d'abord des ouvriers puis des salariés et éviter les explosions sociales, la désagrégation des liens sociaux. Ce champ correspond, dans leur ordre d'apparition, aux politiques du travail (conditions de travail et relations collectives entre employeurs et salariés), à la protection sociale (aide sociale, politique d'assurances puis de sécurité sociale, vieillesse, santé, famille, indemnisation du chômage), aux politiques de la formation professionnelle et de l'emploi, ainsi qu'aux différentes politiques dites “ transversales ” plus récentes : revenu minimum et politiques locales d'insertion qui lui sont liées, intégration des immigrés, politique de la ville »* (Join-Lambert, 1994, p. 23). Il est important de souligner que les politiques sociales des Etats sont également influencées au niveau européen. Plusieurs directives traitent de ces questions et instaurent des balises en lien avec *« la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, la garantie d'une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines dans la perspective d'un niveau d'emploi élevé et durable ainsi que la lutte contre les exclusions »* (Makay, 2023).

Il semble donc logique de commencer par caractériser les Etats-providence et leur rapport à l'égalité. Ensuite, les services en lien avec le « care » et les congés parentaux seront étudiés pour mettre en évidence les inégalités qu'ils sont susceptibles d'influencer. Ces deux dimensions ont été choisies car elles sont souvent associées aux politiques modulant l'emploi des parents (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, and Moss, 2022).

2.3.1 Les Etats-providence

L'Etat joue donc un rôle dans l'élaboration et la mise en application des politiques sociales, mais ce rôle peut être plus ou moins important selon les pays. Les différents modèles nationaux d'Etat-providence ont largement été étudiés par Esping-Andersen (2007) auteur de référence dans ce domaine. Il est intéressant de réaliser un bref aperçu de ceux-ci afin de pouvoir ensuite s'intéresser aux inégalités liées aux politiques sociales qui y prennent place.

Trois types de régimes sont ainsi distingués, chacun ayant des caractéristiques différentes en regard de concepts clés qui sont la démarchandisation, la défamilialisation et la stratification. La démarchandisation est liée à la relation entre l'Etat et le marché. On parle de démarchandisation quand l'Etat permet d'assurer un niveau de vie acceptable en réduisant la dépendance des individus envers le marché. Un second concept important est celui de la défamilialisation qui lui évoque la relation entre l'Etat et la famille. Un régime familialiste favorise le ménage, ce qui implique que l'individu a moins de contrôle sur ses ressources puisque celles-ci vont en partie dépendre de sa situation familiale. Enfin, la stratification est liée à l'Etat et la manière dont il influence les rapports sociaux qui y prennent place.

Ces concepts peuvent être mobilisés pour caractériser les trois régimes d'Etat-providence. Le régime social-démocrate est caractérisé par un système universaliste et égalitaire avec une démarchandisation et une défamilialisation élevée, ainsi qu'une stratification faible par la recherche d'une égalité de statut. Le régime libéral est quant à lui caractérisé par une démarchandisation faible, donc l'Etat joue un rôle minime en dernier recours pour assister les individus qui en ont le plus besoin. Le degré de défamilialisation dépend du marché qui est dérégulé. En ce qui concerne la stratification, ce régime tend à légitimer la différenciation sociale avec des écarts importants entre les bénéficiaires des couvertures sociales et ceux qui bénéficient des revenus plus élevés du privé et des assurances privées. Finalement, le régime continental (ou conservateur) qui se trouve plutôt entre les deux autres, avec une démarchandisation moyenne car l'Etat offre une couverture conséquente mais cela est soumis à la condition d'emploi. La défamilialisation y est faible avec une importance donnée à la famille et une perspective orientée vers le ménage plutôt qu'à l'individu. On y retrouve le modèle de « l'homme gagne-pain », même si cette conception a évolué depuis les travaux d'Esping-Andersen, ce modèle au sens pur n'étant plus majoritaire (Méda, 2008). La stratification est également favorisée dans ce régime car les prestations sociales varient en fonction du statut ou de la profession (Esping-Andersen, 2007). On constate que les caractéristiques fondamentales des différents types de régimes sont à l'origine de certaines inégalités, notamment de genre. A nouveau, il est évident que bon nombre de ces inégalités touchent les femmes. Cependant, la recherche s'intéressant aux inégalités subies par les hommes, ce sont celles-ci qui seront explicitées. Il apparaît clairement que le régime social-démocrate s'ancre sur des bases fortement égalitaires en comparaison des autres régimes. C'est notamment le cas grâce à la défamilialisation très élevée de ce type de régime. En effet, si elle est faible, cela indique entre autres l'existence d'une division des rôles par rapport au sexe avec

souvent un rôle de soutien de famille pour les hommes, comme cela a déjà été évoqué précédemment. Bien que cela ait évolué, dans le cadre du régime continental le travail est ainsi plutôt assigné aux hommes, les femmes jouant un rôle de revenu secondaire. Le marché du travail est assez régulé par l'Etat et les prestations de sécurité sociale sont élevées, sous condition de l'exercice d'une profession. Ainsi, les soutiens de famille, qui sont généralement des hommes, sont ceux qui travaillent le plus mais également ceux qui assurent les droits du ménage à une bonne protection sociale. En ce sens, le régime continental contribue à cantonner les hommes à un rôle de pourvoyeur de revenu. Pour le régime social-démocrate, l'inverse se passe. La défamilialisation est très élevée ce qui permet de viser l'indépendance des femmes sur le marché du travail via une universalité et une égalité dans les prestations. Ainsi, souvent les hommes et les femmes sont traités en tant qu'individus plutôt que comme membres d'un ménage. L'Etat joue un grand rôle grâce à la haute démarchandisation de ce régime. Cela permet d'assurer une couverture de base égale pour tous les individus, et ce sans dépendance à l'exercice d'une profession. Ainsi, Esping-Andersen définit comme condition minimale pour un Etat-providence démarchandisant : « *que les citoyens puissent opter librement pour le non-travail lorsqu'ils considèrent cette solution comme nécessaire, sans perte potentielle d'emploi, de revenu ou de bien-être général.* » (2007, §55). En théorie, cela permet donc aux hommes et aux femmes d'avoir autant de chance de s'engager dans le marché du travail, avec une couverture égale par la sécurité sociale. On s'éloigne par conséquent de la division sexuée des rôles où l'homme est pourvoyeur de revenu. Cela peut impliquer une pression économique moindre sur les hommes et contribuer à la réduction de certaines inégalités explicitées précédemment.

Des travaux féministes rendent compte d'une institutionnalisation des rapports de genre en avançant le fait que la ségrégation sexuelle du marché du travail et la subordination des femmes au sein des ménages seraient des conséquences du développement de l'Etat providence. Ainsi, la séparation vie privée – vie professionnelle serait en partie construite par l'Etat, en favorisant une division sexuelle du travail et une assignation des rôles telle que décrite précédemment (Dauphin, 2010). Ces constats sont issus d'analyses des régimes libéraux, mais ils sont probablement valables dans les régimes continentaux également. Cependant, cette institutionnalisation ne serait pas forcément négative car pour le régime social-démocrate, la dépendance des femmes serait moindre grâce aux emplois et services fournis par l'Etat (Dahlerup, 1987, dans Dauphin, 2010).

2.3.2 La conciliation vie professionnelle – vie privée et les services de « care »

La conciliation entre les activités professionnelles et la vie privée est une source d'inégalité importante. En effet, elle peut être impactée négativement par une mauvaise répartition des obligations familiales entre les parents. Comme cela a été vu précédemment, cette répartition n'est généralement pas équivalente et a pour conséquence que les hommes travaillent davantage et s'occupent moins des responsabilités familiales, et que les femmes travaillent moins et s'occupent davantage de ces responsabilités. Le Parlement européen et le Conseil soulignent que le cadre juridique de l'Union encourage peu les hommes à augmenter leur investissement dans les responsabilités familiales. La faiblesse de l'offre de congé rémunéré à leur égard en est partiellement la cause, aux côtés des stéréotypes et des normes de genre. Pourtant, lorsqu'il leur en est donné l'occasion, on constate une incidence positive des congés paternels et de formules de travail plus souples sur l'égalité entre les parents (Union européenne, 2019).

En réponse à ce problème, l'Union européenne a mis en place la directive 2019/1158 qui vise à améliorer la répartition des obligations familiales entre les pères et les mères par la mise en place de congés parentaux minimum et de modes d'organisations du travail plus souples (Commission européenne, 2020). Les Etats devront par conséquent respecter ces normes, mais peuvent également aller plus loin, comme c'est déjà le cas dans certains pays.

Une manière efficace de réduire le temps consacré au « care » des femmes (que ce soit le soin des enfants ou de proches dépendants) est de proposer des services publics (ou privés mais rendus abordables par des subventions) efficaces en matière de garde d'enfants. En déchargeant les femmes d'une partie des responsabilités familiales, il a été montré que cela permettait de stimuler l'emploi de cette catégorie, quel que soit le régime de politiques familiales considéré (Ferragina, 2018). Globalement, il est accepté que des modes de garde de qualité sont bénéfiques pour l'emploi des parents, mais aussi pour l'enfant. Une version idéale de ces services serait caractérisée par le fait qu'ils soient universels, accessibles financièrement et avec un fort encadrement social et pédagogique (Méda, 2008).

Cependant, le « care » ne peut pas être entièrement délégué à des structures externes à la famille. Pour que la part assumée par les parents permette de maintenir une conciliation satisfaisante, la question du temps de travail s'avère importante. Sans surprise, une diminution du temps de travail est associée à une amélioration de la conciliation vie professionnelle-vie privée (Méda, 2008).

Harvey et Tremblay (2019) soulèvent une question intéressante et peu commune : « *les futures politiques publiques visant à atteindre une véritable égalité entre les hommes et les femmes devraient-elles viser non pas les femmes, mais les hommes ?* ». Peu d'auteurs adoptent ce point de vue, pourtant elles estiment qu'il s'agit là d'un prérequis à l'égalité dans le domaine de la conciliation vie professionnelle – vie familiale. Cependant, il semble que des obstacles se dressent parfois face aux pères qui souhaiteraient s'investir davantage dans la vie familiale. Les entreprises seraient parfois réticentes à octroyer la possibilité aux pères de consacrer plus de temps à leur famille. Des difficultés originaires de leur lieu de travail peuvent entraîner le découragement de certains pères, avec comme conséquence un investissement moindre dans les responsabilités familiales et un investissement supérieur dans leur travail. Ces difficultés peuvent être issues de demandes de la part de l'employeur de différer le congé parental, de le raccourcir ou encore d'en transformer une partie sous la forme de télétravail. Finalement, la situation des pères en ce qui concerne leur balance vie familiale – vie professionnelle peut être source de mal-être. En effet, une étude menée au Québec dévoile que sur 1000 pères ayant bénéficié de leur congé de paternité, cette conciliation est compliquée et peut aller jusqu'à se traduire par une volonté assez marquée chez plus de 50% des pères de changer de travail pour trouver un meilleur équilibre (Regroupement pour la valorisation de la paternité, 2017, p.10 dans Harvey & Tremblay, 2019). Cela montre que la vision des employeurs et des employés diverge et que la volonté des pères de prioriser leur famille s'oppose au fait que les employeurs estiment qu'au-delà du congé de paternité, aucune autre mesure n'est nécessaire (Mercure, 2008, p.170 dans Harvey & Tremblay, 2019). Les normes de genre qui mènent à ces situations peuvent être contournées à l'aide de mesures ayant pour but d'inciter les hommes à faire usage de leurs droits. La teneur de ces mesures sera détaillée au point suivant.

2.3.3 Les congés parentaux

Les congés parentaux sont intimement liés à la conciliation vie privée – vie professionnelle. Ils sont répandus et font l'objet d'une attention particulière de la part des sphères politiques. En effet, prendre des mesures qui supportent les congés parentaux permet d'avoir une influence sur le bien-être des enfants, sur l'emploi des parents et sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Il existe une large variété de congés parentaux, qui peuvent varier d'après la durée sur laquelle ils s'étendent, sur les conditions d'accès et la rémunération qu'ils octroient, ainsi que sur la forme globale qu'ils adoptent, par exemple l'existence d'une segmentation, ou pas, entre les parents et si oui, les modalités qui en forment les contours. Ces politiques peuvent cependant encore être améliorées. Du point de vue des inégalités de genre, les réglementations qui

encadrent ces congés sont souvent peu élaborées de façon à tendre vers une plus grande égalité. D'une part, certains pays ont des politiques de congés de maternité de longue durée qui encouragent davantage les mères à prendre en charge les soins et les responsabilités parentales envers les enfants. D'autre part, les pères sont peu visés par les congés parentaux et ont ainsi peu de possibilités d'en bénéficier, en comparaison avec les mères (Moss, Koslowski, & Duvander, 2019).

Une précision linguistique s'impose : le congé maternel est le congé réservé à la mère. Le congé paternel (parfois appelé congé de naissance) est réservé aux pères ou co-parents. Les congés parentaux s'ajoutent aux congés réservés à chaque parent. Ils peuvent prendre la forme d'un droit individuel et transférable ou non (dans ce cas ils sont perdus s'ils ne sont pas utilisés), ou d'un droit familial à répartir entre les parents selon leurs préférences, ou encore d'un droit mixte, avec une part individuelle et une part familiale. La différence entre « congé parental réservé au père » et « congé paternel » n'est pas toujours très claire (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, and Moss, 2022). Dans un souci de simplification, il sera principalement fait référence à l'ensemble de ces congés sous la tournure « congés parentaux », afin de les considérer dans leur globalité.

Notons qu'en Europe, les congés parentaux sont encadrés et font preuve d'un caractère obligatoire. La Charte Sociale Européenne instaure une obligation pour les états membres à « *prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique* » (Conseil de l'Europe, 1996, Art. 27 §2). Une directive plus récente concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (déjà mentionnée précédemment) permet d'introduire des normes minimales dans ce domaine. L'objectif est d'améliorer la répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. La directive mentionne de manière explicite le congé paternel dans son article quatre en fixant une durée minimale de dix jours ouvrables. Il faut aussi que deux mois du congé parental ne puissent pas être transférés entre les parents. Finalement, la directive impose une rémunération au moins équivalente à celle qu'il recevrait en cas de maladie (Commission européenne, 2019). La plupart des informations qui suivent sont issues d'études antérieures à cette nouvelle directive.

Si l'objectif poursuivi est de ne pas trop éloigner les parents du marché du travail, il semble qu'une forme « idéale » d'organisation des congés se distingue. Elle consiste en un congé maternel d'environ quatre mois pour un congé parental total d'environ huit mois, l'idéal

semblant être une répartition où un tiers du temps est réservé à chaque ¹parent et le dernier tiers pouvant être partagé entre les deux, le tout avec une bonne rémunération (Méda, 2008). Mais est-on proche de cette organisation, et surtout, est-ce que les individus souhaitent une telle organisation ?

D’abord, on constate rapidement que les systèmes de congés varient grandement entre les pays, surtout en fonction du type de régime de protection sociale (Mazzucchelli, Pesenti, & Bosoni, 2019)). Des auteurs comparent la situation entre différents pays, mobilisant les trois types de régimes décrits par Esping-Andersen. Ils constatent qu’il y a une base commune constituée par des droits individuels et non transférables pour chaque parent, mais que la durée et la rémunération qu’ils octroient sont très différentes. Cela souligne à nouveau que le régime de protection sociale influence de manière significative les inégalités de genre. Dans ce cas, on constate que les congés de paternité sont clairement moins répandus puisque en 2013, une enquête de l’OIT rapportait que 79 pays sur 167 disposaient d’un congé de paternité (sous des formes et des durées variables) alors que le congé maternel (à nouveau, sous des formes variables) était prévu dans 185 pays (Moss, Koslowski, & Duvander, 2019).

Pourtant, des données de l’International Social Survey Programme (ISSP) de 2012 apportent un éclairage intéressant sur les attentes des individus concernant les congés parentaux pour un vaste panel de pays, répartis selon les régimes de protection sociale. Lorsqu’on compare les différents régimes sur base des préférences de répartition des congés en fonction du sexe (données agrégées), des différences et des similitudes claires se dévoilent.

Type de régime	Préférence de durée du congé	Préférence de division du congé en fonction du genre		
	Souhaiterait un congé plus long	La mère prend tout le congé	La mère prend le plus et le père une plus petite partie	Répartition égale
Social-démocratique	27.9%	3.5%	46.5%	50%
Conservateur	39.9%	26.8%	36.3%	36.9%
Libéral	49.9%	22.6%	45.5%	31.9%
Post-communiste	24.6%	59.2%	25.7%	15.1%
Hybride ²	34.8%	29.9%	37.6%	32.5%

Figure 5: ISSP Research Group (2016). *International Social Survey Programme : Family and Changing Gender Roles IV – ISSP 2012 GESIS Data Archive*, Cologne: GESIS. Reproduit de Valarino (2019).

² Englobe ces trois pays : Japon, Pays-Bas et Suisse

On constate tout d'abord que pour le régime social-démocratique et le régime post-communiste, environ un quart des répondants souhaiterait un congé parental plus long. Pour les autres régimes, on dépasse le tiers voire même la moitié des répondants qui souhaiteraient avoir un congé plus long dans les pays qui ont un régime libéral. Les régimes conservateur, libéral et hybride sont assez proches en ce qui concerne la répartition du congé entre la mère et le père. Ils sont tous les trois caractérisés par une volonté significative d'octroyer tout le congé aux mères (environ un quart des répondants). Cependant, une proportion plus grande des individus souhaiterait une répartition égale, et une part encore plus importante souhaite que la mère utilise une majorité du congé. Le régime post-communiste se démarque par sa très faible volonté de répartition égale avec seulement 15% des répondants qui préféreraient ce type de répartition, et 60% qui estiment que c'est la mère qui doit bénéficier de l'entièreté du congé. Le régime social-démocrate est quant à lui celui qui se montre le plus égalitaire : la moitié des répondants favorise une répartition égale du congé entre les parents, et seulement 3,5% laisseraient l'entièreté du congé à la mère. Cette étude montre également une corrélation négative entre la durée du congé parental et le degré d'insatisfaction à son encontre. Il est important de préciser que ces données sont agrégées et que les tendances ne sont pas complètement homogènes au sein des différents régimes. En ce qui concerne la division genrée du congé, il semble que c'est entre les pays au sein desquels les congés parentaux sont peu développés et où les pères sont peu encouragés à en bénéficier qu'on retrouve plus d'hétérogénéité dans les préférences de répartition. En outre, précisons que les modalités d'organisation du congé parental influencent la manière dont les parents envisagent la répartition du congé. Promouvoir la participation du père à l'aide de différentes incitations à leur égard est ainsi lié à une vision moins genrée de la division des congés parentaux (Valarino, 2019). Ce que nous apprennent ces données, c'est que des inégalités persistent envers les pères puisque ce n'est pas la majorité des individus qui souhaite avoir une répartition égale des congés. Ces préférences peuvent être dues à des ancrages culturels différents (qui expliquent en partie les différences entre les régimes de protection sociale) et aux normes de genre existantes dans chacun de ces pays.

Il faut souligner qu'il n'existe pas une simple relation linéaire entre la répartition du congé parental et l'égalité de genre (Duvander, Eydal, Brandth, Gíslason, Lammi-Taskula, & Rostgaard, 2019)). En effet, le fait que le congé parental puisse être partagé n'implique pas forcément que le père prendra une part importante de ce congé, pour différentes raisons notamment en lien avec les incitations existantes. De plus, la longueur du congé paternel semble importante pour avoir un impact sur l'égalité de genre (Almqvist & Duvander, 2014) ainsi que

la manière dont ce congé se déroule. Il est ainsi important que le père puisse bénéficier d'une partie du congé de manière individuelle en étant seul avec l'enfant pour qu'un changement d'attitude menant à une plus grande égalité entre les parents puisse avoir lieu (O'Brien et Wall, 2017). Ici encore, cela montre qu'en matière d'égalité de genre le modèle de la politique de congé parental a son importance. Trois dimensions importantes permettent de moduler l'effet du congé parental sur l'égalité entre les parents : les quotas (associés à une plus grande participation des pères), la flexibilité (effets ambigus sur l'égalité) et la compensation financière (positivement associée à une plus grande égalité car le maintien d'une bonne rémunération rend possible l'usage du congé par les pères) (Duvander, Eydal, Brandth, Gíslason, Lammi-Taskula, & Rostgaard, 2019).

Les congés parentaux sont donc un élément central dans la recherche de l'équilibre entre la vie privée et professionnelle et ont un impact significatif sur le bien-être des enfants, l'emploi des parents et l'égalité des genres. Cependant, les politiques encadrant ces congés diffèrent grandement entre les pays et sont souvent marquées par des inégalités de genre, avec des congés de maternité plus longs et une participation limitée des pères. Les préférences individuelles, influencées par les régimes de protection sociale et les normes de genre, montrent que l'égalité de la répartition des congés n'est pas encore la norme. Les quotas, la flexibilité et la rémunération sont des dimensions qui peuvent impacter l'effet des congés parentaux sur l'égalité entre les parents. La promotion d'une plus grande participation des pères dans les congés parentaux, ainsi que l'augmentation de la durée de ceux-ci, peuvent contribuer à une répartition moins genrée des congés et favoriser une plus grande égalité, tout en contribuant à un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle.

2.4 Conclusion de la revue de littérature

Ces quelques lectures nous apprennent sans surprise que des inégalités subsistent dans le monde du travail. Un éclairage particulier a été fait sur les inégalités qui touchent les hommes, sans que cela ne remette en cause le nombre important d'inégalités auxquelles les femmes doivent faire face au quotidien en milieu professionnel. L'enseignement principal de ce tour de littérature est avant tout d'admettre que les hommes, eux aussi, peuvent être victimes de certaines inégalités dans le cadre du travail, mais surtout qu'ils sont parfois plus fortement désavantagés que les femmes en regard de certaines thématiques.

Premièrement, il apparaît que les concepts d'égalité, de parité et de diversité ne font pas consensus et peuvent être interprétés de différentes manières. Cela a comme conséquence qu'il

est difficile de les traduire juridiquement et que la mobilisation de ces concepts n'est pas homogène, selon l'interprétation qui en est retenue. De plus, si l'égalité en droit est affirmée et inscrite dans bon nombre de textes internationaux, l'égalité réelle, plus tangible, ne serait pas toujours assurée. Cela implique que des inégalités subsistent, et certaines de ces inégalités qui touchent principalement les hommes ont été identifiées. Elles peuvent avoir des origines diverses : elles peuvent être issues de normes de genre culturellement ancrées, des politiques sociales en vigueur, ou elles peuvent encore être le fruit du parcours éducatif et professionnel des individus. L'approche choisie pour identifier ces inégalités repose sur deux axes principaux qui peuvent présenter des interconnexions. Le premier axe s'intéresse aux conditions de travail des hommes avec un point de vue principalement méso. Il est en effet important de rendre compte de la situation des travailleurs pour identifier certaines inégalités « réelles ». Le second axe est abordé de manière plus englobante avec un point de vue macro, en posant la focale sur les politiques sociales.

Le premier axe a permis de mettre en évidence le fait que les hommes sont davantage exposés à de la pénibilité par un environnement agressif et des contraintes physiques marquées, ce qui entraîne plus de risques d'une altération de l'état de santé, une probabilité plus élevée de prendre des arrêts maladie et de subir des accidents de travail. Ils sont aussi, en moyenne, plus exposés à un travail intense et à des contraintes organisationnelles. Ces différences d'exposition sont, entre autres, dues à la ségrégation professionnelle et la répartition différente des sexes dans les groupes de métier et au sein même des métiers, ainsi qu'à la sur-représentation des hommes dans le travail de nuit (qui est fortement associé à un moins bon état de santé). De plus, la ségrégation horizontale concerne aussi la durée du travail. Les secteurs où le temps de travail est le plus élevé sont aussi les secteurs masculinisés. Les hommes sont donc particulièrement touchés par ces longues journées, qui sont associées à des effets négatifs sur la santé. Le taux d'emploi des hommes est également plus élevé et ils sont plus souvent à temps plein que les femmes. Cette différence dans le temps passé au travail a comme conséquence qu'ils sont plus exposés aux effets négatifs du travail. Il est important de préciser qu'il est possible que les effets négatifs exprimés par les hommes soient minimisés, à cause des stéréotypes et des normes de genre. Ces minimisations concerneraient les risques physiques, mais aussi les risques psychosociaux. Ce sont aussi les hommes qui subissent le plus le stress financier, lié à leur position de soutien de famille (dans une grande majorité des cas) et qui est associé à un faible bien-être et à des effets négatifs sur la santé.

Ce premier axe permet de dégager des indicateurs principaux des inégalités envers les hommes, qui serviront à réaliser l'analyse comparative. Ces indicateurs sont : la ségrégation horizontale et la pénibilité (y compris le travail de nuit), le temps de travail (en tenant compte de la durée hebdomadaire, du temps plein, du temps partiel).

Le second axe envisage les politiques sociales et le rôle qu'elles peuvent avoir dans la reproduction ou la transformation des inégalités de genre. Le type de régime de protection sociale peut être à la base de certaines inégalités, à travers différentes configurations de démarchandisation, défamilialisation et de stratification des rapports sociaux. Ainsi, le modèle du « male breadwinner », qui cantonne l'homme à un rôle de pourvoyeur de revenu peut être plus ou moins renforcé selon les politiques sociales en vigueur. Ensuite, il apparaît qu'une moins bonne conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est associée à moins d'égalité de genre. Cette conciliation est meilleure quand le temps de travail est plus faible, et elle dépend en partie de mesures politiques, notamment de l'offre de services d'externalisation du « care » hors du milieu familial. Or, ces services ne sont pas équivalents entre les pays, en raison de leur organisation et de leur coût. Un volet particulièrement important concerne les congés parentaux, pour lesquels il apparaît clairement que les hommes sont généralement désavantagés. Ils n'ont souvent pas droit à un congé paternel de longue durée, et le partage du congé parental est souvent en leur défaveur. De plus, les employeurs semblent moins enclins à permettre aux hommes de profiter de leur congé parental ou de rendre plus flexible l'organisation de leur travail pour améliorer la conciliation entre leur profession et leur vie de famille. Les représentations prenant place sur le lieu de travail sont ainsi la source d'inégalités envers les hommes, qui ont une capacité réduite à s'investir dans leur vie familiale. Il est intéressant de souligner que dans le cadre des politiques sociales, la lutte contre les inégalités envers les hommes est souvent tout à fait compatible avec celle contre les inégalités envers les femmes. Par exemple, s'éloigner du modèle de l'homme gagne-pain permet également de promouvoir l'emploi des femmes et d'améliorer le partage des responsabilités familiales.

Ce second axe met en évidence certains indicateurs des inégalités envers les hommes en lien avec les politiques sociales. L'analyse comparative portera donc sur le type de régime de protection sociale dans les deux pays d'après la typologie d'Esping-Andersen, ainsi que sur l'offre de services de « care » dans les pays, et finalement sur l'organisation des congés parentaux.

Il a été précisé que des interconnexions existaient entre ces deux axes, mais les points de vue qu'ils adoptent sont effectivement distincts. Le premier axe permet de rendre compte

d'inégalités qui s'inscrivent dans le cadre de « la vie au travail » : de sa pénibilité, du temps qui y est passé par le travailleur, du type de métier pour lequel ce travail est exercé. Si ces éléments ne sont pas forcément conséquents de l'organisation des politiques sociales, ils peuvent cependant être influencés de manière positive ou négative par celles-ci. Le second axe permet donc de montrer que des politiques sociales peuvent être à l'origine ou influencer certaines inégalités qui se traduisent au sein de « la vie au travail », de par le fait qu'elles participent au cadre dans lequel s'inscrit le travail. Toutefois, la nature des inégalités identifiées peut être différente selon le niveau considéré. Cette séparation en deux axes permet ainsi de mettre en évidence l'importance de faire une étude multi-niveau des inégalités pour pouvoir en appréhender toutes les dimensions, car elles ne peuvent pas l'être totalement en s'intéressant uniquement aux conditions de travail ou uniquement aux politiques sociales en vigueur.

3 METHODOLOGIE

3.1 Choix des pays

La partie comparative concernera la Belgique et la Suède. La Belgique étant mon pays natal et l'endroit où j'ai poursuivi mes études, mes connaissances concernant son fonctionnement sont logiquement plus importantes. C'est aussi l'occasion d'approfondir une thématique particulière et de situer mon pays par rapport à d'autres. L'objectif n'est pas seulement de rendre compte des inégalités envers les hommes en Belgique, mais aussi d'essayer de les expliquer en identifiant leurs causes.

L'approche comparative permet aussi de souligner les forces et les faiblesses du pays en matière d'inégalités. C'est pour cette raison que la comparaison s'effectuera avec la Suède, qui se classe parmi les meilleurs élèves lorsqu'il s'agit d'égalité de genre. De 2014 à 2022, le pays a adopté une politique étrangère féministe visant à promouvoir l'égalité des sexes dans et en dehors de ses frontières (Walfridsson, 2022). Sur base de son indice d'égalité entre les sexes, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) classe la Suède 1^{ère} et la Belgique 9^e sur 27 pays (EIGE, 2021). Cela laisse penser que des approches et des mesures différentes sont mises en place en Suède et qu'il pourrait être intéressant de les identifier en imaginant les transposer, en tout ou en partie, à la Belgique. En outre, les deux pays sont comparables car ils ne sont ni trop semblables, ni trop différents. Les caractéristiques politiques, économiques et sociales seront détaillées mais il est intéressant de déjà souligner que la Belgique et la Suède ont toutes deux des économies de marché coordonnées, où les institutions jouent un certain rôle de régulation des marchés (Hall & Soskice, 2022). Les deux pays sont dotés de politiques de protection sociale développées mais qui présentent néanmoins quelques différences. Les modèles familiaux diffèrent, la Suède adoptant un modèle « double revenu », là où la Belgique tend à correspondre au modèle du soutien de famille masculin. Ces similitudes et différences seront développées à la suite de ce travail.

3.2 Problématisation

La première partie de ce mémoire consiste en une revue de la littérature, avec pour objectif d'identifier les inégalités qui touchent les hommes dans le cadre de leur travail. D'une part, cela permet de montrer qu'il existe des inégalités envers les hommes. D'autre part, cela met en évidence le manque d'études qui s'intéressent exclusivement à la situation des hommes. Généralement, c'est la situation des femmes qui est analysée, en incluant la situation des

hommes comme point de comparaison mais sans aller plus loin dans l'analyse. Finalement, la première partie permet de mettre en évidence des indicateurs des inégalités. Ceux-ci ont été résumés dans la partie 2.4 « conclusion de la revue de littérature ».

En regard de ces éléments, il semble intéressant de se demander ce qui diffère entre la Belgique et la Suède en matière d'égalité de genre. Plus qu'une description des inégalités envers les hommes dans ces pays, l'objectif est de comprendre l'influence des politiques sociales sur celles-ci. La question de recherche qui guidera la suite de ce travail se formule comme suit :

« Comment les récentes politiques sociales de la Belgique et de la Suède influencent-elles les principales inégalités liées au travail subies par les hommes ? »

3.3 Analyse comparative

La seconde partie est dédiée à l'analyse comparative de la Belgique et de la Suède en regard de ces indicateurs. Comment se caractérisent les deux pays concernant ces indicateurs ? Voilà la question qui formera le fil conducteur de cette analyse. Au terme de la comparaison, il devrait être possible d'émettre un constat rendant compte des principales inégalités envers les hommes dans chacun de ces pays. Il sera alors possible de déterminer quel pays est le meilleur élève en la matière. La dernière étape de l'analyse consistera à expliquer les causes des différences et ressemblances identifiées, et ce à la lumière des politiques sociales menées dans ces deux pays.

Les données qui serviront à réaliser cette comparaison proviendront principalement de l'Eurofound, Eurostat, l'OCDE, l'OIT, ainsi que les diverses études mobilisées dans la partie théorique. Ce sera par conséquent sur base de sources secondaires que les données seront récoltées. Les sites officiels des institutions des deux pays seront également exploités.

Le fait d'utiliser exclusivement des données secondaires se justifie. En effet, au vu de la variété des thématiques mobilisées, des nombreux groupes socio-professionnels concernés et de la nécessité de réaliser une comparaison entre deux pays, réaliser des entretiens ne semble pas être une démarche pertinente, car irréalisable. De plus, les institutions européennes réalisent régulièrement des enquêtes à grande échelle, dans tous les pays d'Europe, ce qui constitue une source riche et pertinente de données, en plus de fournir des analyses de celles-ci. Un avantage des statistiques issues d'Eurostat est que des rapports sont produits concernant les méthodes de récolte de données pour les différentes enquêtes. C'est le cas pour l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (LFS), qui est une source de données très intéressante dans le cadre de ce travail (Eurostat, 2022c). Il existe donc des standards et des définitions propres aux

LFS à respecter pour la collecte des données dans les différents pays. Une base légale a été implémentée (pour 2020 : Council Regulation (EC) No 577/98), pour permettre de réguler les méthodologies et les caractéristiques de ces enquêtes, afin d'obtenir des résultats comparables de manière fiable. Les standards sont en accord avec les variables que l'Union européenne a défini, en étant elle-même en accord avec l'OIT et d'autres organisations internationales. Ainsi, les données récoltées par Eurostat sont directement comparables avec celles des autres pays industrialisés (surtout les membres de l'OCDE). Une force liée à la standardisation est que cela permet de toucher d'une manière équivalente un échantillon large d'individus, qui est ainsi plus probable d'être représentatif de la population européenne. Par exemple, pour la LFS de 2020, l'échantillon était composé de 0,27% de la population européenne. Cependant, les méthodes de récolte de ces données peuvent être diverses : par téléphone, via une interview (en ligne ou en face-à-face), assistée ou non. On peut donc imaginer que les différentes méthodes sont sujettes à des biais divers, plus ou moins prononcés.

La sélection des sources secondaires s'est déroulée selon certains critères. En effet, la proximité temporelle des données est un critère important à prendre en considération afin de réaliser une analyse rendant compte de l'état actuel de la situation. Cependant, certaines données étant produites dans le cadre d'articles publiés et par conséquent non reproductibles de manière actualisée, certaines données peuvent être issues d'enquête moins récentes. Dans la mesure du possible, les données concernant la comparaison de thèmes précis sont issues des mêmes enquêtes et de la même année pour les deux pays considérés. La comparabilité des données étant un critère fondamental, les données directement comparées pour l'un et l'autre pays sont ainsi principalement issues des mêmes sources. Les thématiques concernées par les données sélectionnées couvrent les différents indicateurs retenus à l'issue de la revue de littérature. Pour le premier axe, les points de comparaison entre la Belgique et la Suède seront : la ségrégation professionnelle, la pénibilité professionnelle, le temps de travail et les effets du travail sur la santé. Pour le deuxième axe, la comparaison se fera sur base du régime d'Etat-providence, des services de « care » et de l'organisation des congés parentaux.

Cette méthode, qui consiste à s'appuyer sur des sources secondaires pour réaliser l'analyse comparative, présente certaines forces mais aussi certaines faiblesses. Elle permet d'avoir accès à de grandes échelles de données, alors que procéder par enquêtes de terrain limiterait non seulement la quantité des données mais aussi le nombre de thématiques qui pourraient être envisagées. Dans certains cas, les sources de ces données secondaires permettent d'avoir un aperçu de l'évolution de ces données dans le temps, ce qui peut être intéressant. De plus,

certaines sources sont réputées pour être fiables et produire des données de qualité. Cependant, il peut arriver que ce ne soit pas le cas. Une autre faiblesse de cette méthode est que l'usage de certaines données peut demander un effort d'interprétation qui peut induire des erreurs lors de l'analyse. Finalement, il peut aussi être difficile de trouver des données qui correspondent exactement à l'objet de la recherche, impliquant la multiplication des sources nécessaires et ce faisant, entraînant une potentielle baisse de la comparabilité de ces données.

4 ANALYSE COMPARATIVE : LA BELGIQUE ET LA SUEDE

Cette partie comparative s'articulera en quatre étapes. Une comparaison globale sera d'abord effectuée, sur base des indices sur l'égalité au sein des deux pays fournis par l'EIGE. La deuxième étape consistera en la comparaison des indicateurs du premier axe, en considérant systématiquement d'abord la Belgique, puis la Suède. Ensuite, les indicateurs du second axe seront comparés, selon la même structure. Finalement, sur base des trois étapes précédentes, la quatrième permettra d'intégrer les différents éléments de l'analyse pour expliciter l'influence des politiques sociales sur les inégalités envers les hommes au sein de ces deux pays.

4.1 Comparaison globale

Le gender equality index produit par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) apporte des informations claires et comparables (basées sur des indicateurs communs) pour plusieurs domaines, dont le travail. Avec 71,4 points en 2020, la Belgique se place neuvième dans ce classement, avec 3,5 points de plus que la moyenne européenne (EIGE, 2021a). La Suède se place largement en première position avec 83,8 points en 2020. C'est 15,9 points de plus que la moyenne européenne (EIGE, 2021b). Sur base de ce classement, on constate un écart de 12,5 points entre les deux pays.

Si l'on se focalise sur la dimension « travail », un score est établi pour chaque pays sur base de deux caractéristiques qui sont la participation dans l'emploi et la ségrégation et la qualité du travail (données pour 2018). Dans ce domaine, la Suède a un score de 82,9, avec 95,8 pour la participation et 71,7 pour la ségrégation et la qualité du travail. La Belgique quant à elle a un score de 74,7, avec dans le même ordre 79,5 et 70,1. On constate donc dans les deux pays un meilleur score en ce qui concerne la participation, avec un avantage pour la Suède, et un score plus faible pour la ségrégation et la qualité du travail, pour lequel les deux pays sont assez proches (la Suède fait très légèrement mieux) mais font tout de même mieux que la moyenne européenne.

Si ces données sont intéressantes pour un premier aperçu de la situation dans les deux pays, elles ne sont pas suffisantes pour appréhender plus en profondeur les inégalités qui ont été mises en évidence précédemment. Par exemple, la caractéristique 'ségrégation et qualité du travail' est déterminée grâce à trois indicateurs : (1) les personnes employées dans les secteurs de

l'éducation, de la santé humaine et de l'action sociale, (2) la possibilité de prendre une heure ou deux de congé pendant les heures de travail pour s'occuper de questions personnelles ou familiales et (3) un indice de perspective de carrière (EIGE, 2023). La ségrégation horizontale dans sa globalité, le temps de travail, le travail de nuit et la pénibilité ne sont donc pas exprimés par ces indicateurs.

4.2 Comparaison des indicateurs : premier axe

4.2.1 Ségrégation horizontale

4.2.1.1 *Belgique*

Comme en Europe, il existe en Belgique une ségrégation professionnelle en fonction des secteurs d'occupation. La répartition des femmes parmi les métiers mixtes, masculinisés et féminisés n'est pas équivalente. En 2010, 23% des employées travaillaient dans des métiers mixtes, 14% dans des métiers masculinisés et 63% dans des métiers féminisés. Les données relatives à la répartition des hommes dans les différents métiers datent de 2012. Il est important de préciser que la classification des occupations a changé entre 2010 et 2012. Toutefois, puisqu'il s'agit ici de constater des tendances intra-annuelles plutôt que de comparer les années entre elles, ces données restent exploitables en étant conscient de cette limite (cette précision vaut également pour l'observation de la ségrégation en Suède). En 2012 les hommes Belges étaient aussi répartis inégalement entre les différents métiers. Parmi les employés, 20% travaillaient dans des métiers mixtes, 63% dans des métiers masculinisés et 17% dans des métiers féminisés. On constate donc que la répartition selon les trois catégories de métiers est plutôt semblable entre les hommes et les femmes. Une majorité travaille dans des métiers dominés par leur propre sexe, et la part la plus faible est celle qui travaille dans des métiers où le sexe opposé est dominant. On constate qu'en Belgique aussi, les métiers masculinisés le sont plus fortement que les métiers féminisés et que les métiers masculinisés sont majoritairement ouvriers (fig. 6). Parmi les sept groupes de métiers ouvriers, six sont masculinisés dont trois fortement avec 5% ou moins d'employées (Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Hardy, Burchell & Rubery, 2015).

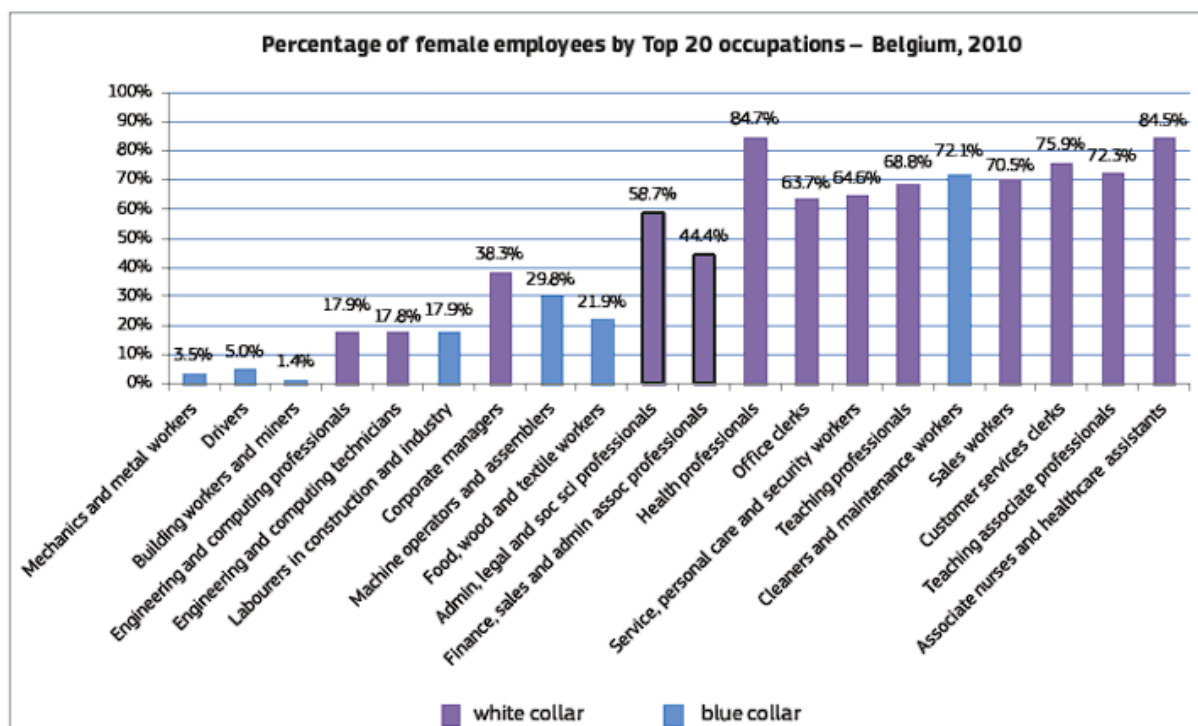


Figure 6 : Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Hardy, Burchell & Rubery (2015, p.136).

Les ouvriers représentent une part non négligeable des salariés en Belgique. En effet, en 2022 44,5% des hommes salariés étaient ouvriers, contre 22% des femmes. En revanche, une part plus importante des employés sont des femmes, et le même constat est réalisé pour les fonctionnaires (ONSS, 2023, p. 48).

4.2.1.2 Suède

En Suède, la ségrégation professionnelle est présente également. On retrouve un schéma dans lequel certains groupes de métiers sont féminisés, d'autres masculinisés, certains mixtes, où les hommes et les femmes sont donc répartis inégalement. En 2010, le pourcentage de femmes employées dans des métiers mixtes était de 23%, 13% dans des métiers masculinisés et 63% dans des métiers féminisés (le pourcent manquant est dû aux arrondis). Ces données sont identiques à la Belgique et la répartition des salariées dans ces trois catégories de métiers est donc équivalente. Pour ce qui est de la répartition des hommes en 2012, 21% travaillaient dans des métiers mixtes, 21% dans des métiers féminisés et 58% dans des métiers masculinisés. On constate dans ce cas une différence avec la Belgique puisque les hommes sont ici mieux répartis avec une part plus importante qui travaillait dans des métiers féminisés en comparaison avec les salariés Belges. Si en Belgique la répartition des hommes et des femmes était relativement pareille, on remarque une différence significative en Suède entre la répartition des sexes dans

les groupes de métiers dominés par le sexe opposé. Cela se traduit par une part moins importante des hommes qui étaient occupés dans des métiers masculinisés. On constate encore une fois que les métiers masculinisés le sont plus que les métiers féminisés, même si la tendance est plus faible qu'en Belgique (fig. 7). En comparaison, les deux groupes de métiers les plus féminisés le sont d'ailleurs davantage, avec moins de 12% d'hommes au sein de ceux-ci contre moins de 16% d'hommes pour les métiers les plus féminisés en Belgique. Les deux pays sont similaires en ce qui concerne le fait que les métiers ouvriers sont principalement des métiers masculinisés (six sur sept). Cependant, le seul groupe de métiers ouvriers non masculinisé (mixte) est beaucoup moins féminisé qu'en Belgique. Les « nettoyeurs et agents d'entretiens » sont des femmes à 53% en Suède, et 72,1% en Belgique (Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Hardy, Burchell & Rubery, 2015).

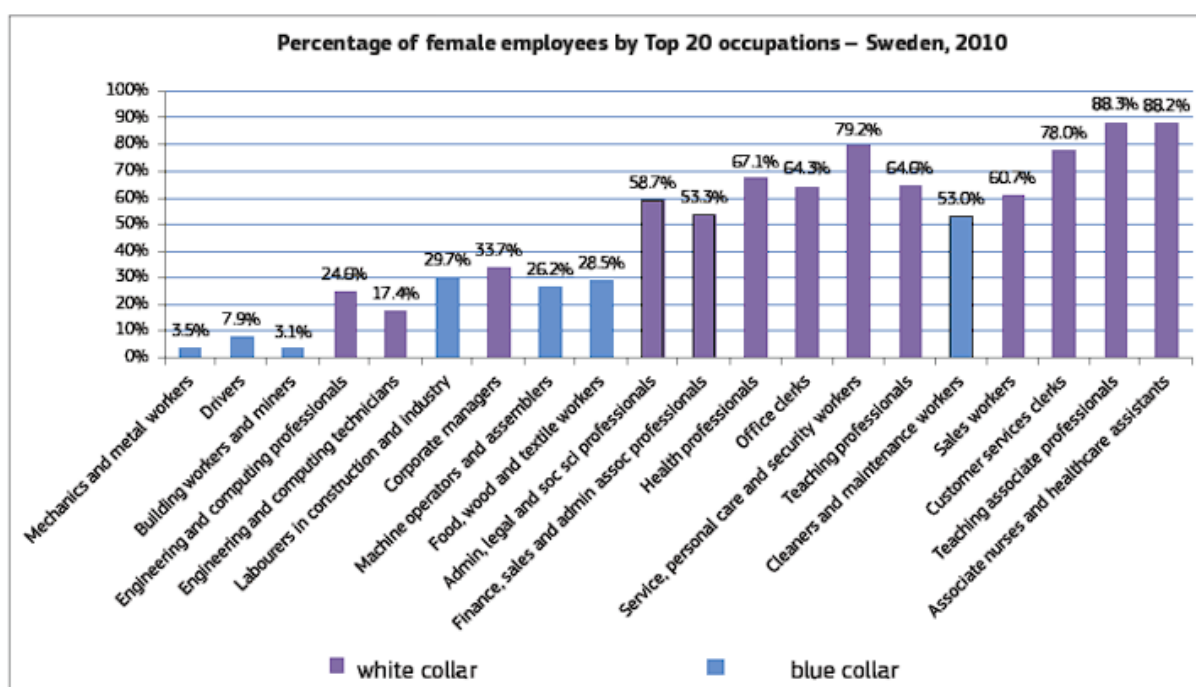


Figure 7 : Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Hardy, Burchell & Rubery (2015, p.158).

En Suède, en 2016, 53% des salariés étaient des ouvriers. Une part non négligeable des femmes était également ouvrière (44%). On observe à nouveau que les écarts entre les hommes et les femmes sont relativement faibles (Statistics Sweden, 2018).

4.2.2 Pénibilité

L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2016 est exploitée pour comparer la pénibilité entre les deux pays. Elle fournit un grand nombre de données intéressantes relatives aux thèmes généraux suivants : l'environnement physique, l'intensité du

travail, le temps de travail, l'environnement social, les facteurs cognitifs, les perspectives professionnelles, la situation d'emploi et le contexte de l'entreprise et la vie au travail. Chacun de ces thèmes est sondé à travers une série de questions qui permettent de les caractériser. Pour effectuer une comparaison exhaustive des conditions de travail, il conviendrait d'exploiter les réponses de l'ensemble de ces questions. Cependant, j'ai fait le choix de limiter l'analyse de la pénibilité aux mêmes indicateurs que Havet, Penot & Plantier (2022). Ce choix repose sur deux éléments : le premier est que la quantité d'information à traiter serait trop conséquente, le second est que ces indicateurs ont déjà été mobilisés dans la revue de la littérature. Pour rappel, ces indicateurs étaient :

- (a) Contraintes physiques marquées : manutention de charges lourdes, postures pénibles et mouvements douloureux ou fatigants, vibrations mécaniques.
- (b) Environnement physique agressif : nuisances sonores, nuisances thermiques, agents chimiques dangereux.
- (c) Rythmes de travail atypiques : travail de nuit, travail posté.

Certains de ces indicateurs sont évalués sur base d'une seule question, d'autres demandent à faire une moyenne des réponses de plusieurs questions. La répartition de ces questions est détaillée à l'« annexe 1 ». Une dernière précision concerne les réponses possibles à ces questions. Il est en général possible de choisir entre « au moins un quart du temps » et « moins d'un quart du temps », ou une variante « presque tout le temps », « presque jamais » et « entre un quart et $\frac{3}{4}$ du temps ». Pour cette variante, le premier et le troisième choix seront agrégés pour correspondre à « au moins un quart du temps » et faciliter la comparaison. Les données présentées correspondent aux pourcentages de répondants ayant coché cette proposition. Un autre choix possible est « oui » et « non », mais il est moins fréquent et il sera donc précisé, de même que pour les choix « jamais » et « une fois ou plus ». Toutes les données exploitées aux points suivants (4.2.2.1 et 4.2.2.2) proviennent de l'outil de visualisation des données de l'EWCS réalisé par l'Eurofound (2016).

4.2.2.1 Belgique

Commençons par caractériser les contraintes physiques marquées. La manutention de charges lourdes (pour rappel : au moins un quart du temps) concerne 20,5% des hommes, contre 18% des femmes. Les postures pénibles et les mouvements douloureux ou fatigants touchent 50,3% des hommes et 52,3% des femmes. Les vibrations sont surtout endurées par les hommes avec 23% qui y sont exposés contre 5% des femmes. En moyenne, 43% des hommes sont exposés à

des contraintes physiques marquées contre 39,6% des femmes. Comme nous pouvons le constater, l'écart est assez faible entre les deux sexes. Cela peut en partie s'expliquer par le fait qu'en Belgique, les métiers d'infirmières et d'aides-soignantes sont fortement féminisés et ils requièrent une certaine manutention des personnes.

Continuons avec l'environnement physique agressif. 30% des hommes disent être exposés à des nuisances sonores, ce qui est presque le double des femmes (17%). Les nuisances thermiques sont également plus fréquentes chez les hommes (21,5%) que chez les femmes (10%). En ce qui concerne l'exposition aux agents chimiques dangereux, 14,25% des hommes rapportent y être exposés contre 9,5% des femmes. En moyenne, 18,6% des hommes subissent un environnement physique agressif au moins un quart du temps passé au travail, contre 10,7% des femmes. L'écart entre les sexes est davantage marqué, en accord avec ce que la littérature avait montré.

Enfin, intéressons-nous aux rythmes de travail atypiques. 22% des hommes rapportent travailler de nuit une fois ou plus par mois, contre 12% des femmes. Rappelons que le travail de nuit peut être occasionnel ou habituel, dimension qui n'est malheureusement pas exprimées à travers cette enquête. Le travail posté est pratiqué par 18% des hommes et 13% des femmes. En moyenne, 20% des hommes travaillent avec des horaires atypiques pour 12,5% de femmes.

Toujours dans le cadre de la même enquête, la question « votre travail affecte-t-il votre santé » a été posée. De légères différences apparaissent entre les hommes et les femmes. En effet, les hommes sont 58% à estimer que le travail n'affecte pas leur santé. Pour 11%, le travail affecte de manière positive leur santé et pour 31% le travail a un impact négatif sur leur santé. Les femmes sont 61% à ne pas ressentir d'effet du travail sur leur santé. 10% estiment que travail est bénéfique pour leur santé et 28% que le travail exerce une influence négative sur celle-ci. Un petit écart de 3% se révèle en défaveur des hommes.

4.2.2.2 *Suède*

Dans un souci de clarté, la description des données suivra le même fil que pour la Belgique. Commençons donc par nous intéresser aux contraintes physiques marquées auxquelles sont confrontés les Suédois(es). La part des hommes qui indique porter des charges lourdes au moins un quart du temps est de 22% et la part de femmes est de 27%. Les postures pénibles et mouvements douloureux ou fatigants sont subis par 59% des hommes et 56,3% des femmes. Comme pour la Belgique, les vibrations mécaniques sont principalement subies par les hommes

avec 24% qui disent y être exposés contre 7% des femmes. En moyenne, les contraintes physiques marquées sont ainsi mentionnées par 40,8% des hommes et par 38,7% des femmes.

Caractérisons ensuite l'environnement physique agressif au travail en Suède. 38% des hommes sont exposés à des nuisances sonores et 24% des femmes. Les nuisances thermiques sont rapportées par 25% des hommes et 18% des femmes. Pour les agents chimiques dangereux, les hommes sont 14,75% et les femmes 11,5% à y être confrontés au moins un quart du temps qu'ils passent au travail. En moyenne, 21% des hommes et 15,1% des femmes disent travailler dans un environnement physique agressif au moins un quart du temps.

Enfin, il reste à caractériser les rythmes de travail atypiques. Les travailleurs Suédois sont 31% à travailler de nuit au moins une fois par mois, pour les Suédoises c'est 17% qui le déclarent. La pratique du travail posté est relativement équivalente entre les sexes puisque les femmes sont seulement 1% en plus à travailler de cette manière que les hommes, qui eux sont 17%. En moyenne, les horaires atypiques concernent ainsi 24% des hommes et 17,5% des femmes.

A la question « votre travail affecte-t-il votre santé », les réponses apportées par les hommes et les femmes en Suède sont parfaitement identiques en termes de proportion. Ainsi, 43% des deux sexes estiment que le travail n'a pas d'influence sur leur santé, 29% des deux sexes expriment le fait que le travail a un impact négatif et, de manière remarquable, 28% des hommes et des femmes estiment que leur travail est bénéfique pour leur santé.

4.2.3 Temps de travail

4.2.3.1 *Belgique*

En Belgique, les hommes travaillent sensiblement plus que les femmes. Le taux d'emploi, en équivalent temps plein, des 20-64 ans est de 75,7% pour les hommes et 68,1% pour les femmes (Eurostat, 2023c). Le nombre moyen d'heures prestées par semaine est également plus élevé pour les hommes, avec une moyenne de 37,6 heures contre 31,8 heures, ce qui représente 18% d'heures de travail en plus par rapport aux femmes (Eurostat, 2023a).

En ce qui concerne le temps partiel, on constate un écart important entre les sexes. En 2021, 8,3% des salariés travaillaient à temps partiel, contre 27,6% des salariées. La part des femmes qui travaillent à temps partiel est ainsi trois fois plus élevée que la part des hommes. Aussi bien pour les femmes que pour les hommes, le temps partiel est le plus souvent choisi avec respectivement 11,1% et 9,7% d'entre eux qui le sont de manière involontaire (OCDE, 2023a).

4.2.3.2 Suède

Le taux d'emploi est bien meilleur qu'en Belgique. Il est de 85% pour les hommes et 79,2% pour les femmes. On constate ici que l'écart entre les sexes est légèrement plus faible qu'en Belgique, mais que ce sont tout de même les hommes qui sont le plus en emploi (Eurostat, 2023c). La comparaison du nombre moyen d'heures de travail prestées révèle une différence intéressante avec la Belgique : pour les hommes il est légèrement plus faible avec 37,3 heures par semaine, et il est plus élevé pour les femmes avec 34,2 heures hebdomadaires en moyenne. Les Suédoises ont donc en moyenne des semaines plus longues que les femmes Belges, avec un surplus d'environ 2,5 heures. Les hommes ne travaillent « que » 9% d'heures en plus par rapport aux femmes, ce qui est un écart deux fois moins grand qu'en Belgique (Eurostat, 2023a).

En Suède, 9,5% des salariés travaillaient à temps partiel en 2021 pour 15,6% des salariées. Le rapport entre les deux sexes est inférieur à deux, et l'écart est par conséquent bien moindre qu'en Belgique avec une fréquence légèrement plus élevée pour les hommes Suédois et bien plus faible pour les femmes. En revanche, le temps partiel involontaire est plus fréquent qu'en Belgique, et même plus fréquent qu'en moyenne dans l'OCDE avec une occurrence de 13,3% pour les hommes et 17,2% pour les femmes (OCDE, 2023a).

4.2.4 Effets du travail sur la santé

Si les facteurs de pénibilités ne sont pas les seuls paramètres qui influencent l'impact du travail sur la santé, la littérature montre que ces risques sont positivement corrélés à une plus mauvaise santé. La part des hommes en Belgique qui estiment que leur travail influence négativement leur santé est légèrement plus importante que pour les Suédois (Eurofound, 2016). Pourtant la comparaison de ces deux groupes montrait que les indicateurs étaient légèrement moins bons dans l'ensemble pour les Suédois que pour les Belges. Cependant, l'ajout de la dimension de la durée du travail permet de prendre en compte un paramètre supplémentaire influençant l'impact sur la santé. Une durée de travail plus longue est associée à un impact négatif plus important de celui-ci. Le fait de travailler à temps plein augmente aussi tous les risques professionnels et donc l'impact sur la santé. Les hommes Suédois travaillent légèrement moins d'heures hebdomadaires que les hommes Belges, et ils sont aussi un peu plus fréquemment à temps partiel. Cela confirme qu'à durée de travail plus longue, les effets négatifs du travail seront davantage présents. D'autres paramètres semblent être en jeu, puisque malgré les différences faibles entre les hommes Belges et Suédois pour les trois indicateurs qui étaient retenus, ces derniers rapportaient de manière significativement plus élevée (28% contre 11% pour les Belges) que leur travail a un effet positif sur leur santé.

4.2.5 Récapitulatif du premier axe

Avant d'entamer la comparaison du second axe, il est utile de brièvement résumer certaines informations intéressantes issues de la comparaison qui vient d'être menée.

La ségrégation professionnelle est présente dans les deux pays. Elle est similaire en ce qui concerne la répartition des femmes dans les métiers mixtes, féminisés et masculinisés. En ce qui concerne les hommes, la répartition est légèrement plus homogène en Suède qu'en Belgique, ce qui signifie que la part des salariés exerçant des métiers masculinisés est plus faible en Suède qu'en Belgique. Une autre différence est qu'en Belgique, les hommes salariés sont beaucoup plus souvent des ouvriers que les femmes. En Suède, cet écart est beaucoup plus faible.

En ce qui concerne la pénibilité physique, tant en Belgique qu'en Suède, les hommes sont davantage exposés à des contraintes physiques marquées, à l'environnement de travail agressif et aux rythmes de travail atypiques. Cependant, les Suédois semblent légèrement plus exposés à cette pénibilité que les Belges, mais l'écart entre les sexes est plus marqué en Belgique.

Au niveau du temps de travail, ce sont les hommes qui travaillent le plus dans les deux pays. Le taux d'emploi est plus élevé pour les hommes, et davantage pour les Suédois que pour les Belges. Les hommes travaillent dans les deux pays un nombre d'heures plus important que les femmes, et sont moins souvent à temps partiel. Encore une fois, les écarts entre les sexes sont plus marqués en Belgique qu'en Suède.

Les effets négatifs du travail sur la santé semblent être perçus de manière équivalente pour les hommes et les femmes, que ce soit en Belgique ou en Suède. Toutefois, une différence majeure peut être soulignée : les Suédois sont beaucoup plus que les Belges à estimer que leur travail a un impact positif sur la santé.

Un premier constat est que les inégalités identifiées lors de la revue de littérature semblent bien prendre place dans les deux pays. Néanmoins, les écarts mesurés entre la situation des hommes et des femmes sont généralement plus marqués en Belgique qu'en Suède, ce qui traduit des inégalités plus intenses pour les hommes Belges que pour les Suédois. Une analyse plus détaillée des résultats de cette comparaison sera menée par la suite.

4.3 Comparaison des indicateurs : second axe

Avant d'entamer cette partie consacrée aux caractéristiques des politiques sociales des deux pays, il est intéressant d'avoir une vision globale du pourcentage de PIB consacré aux prestations sociales (OCDE, 2023b). Pour les prestations en espèce, au début des années 2000, la part de PIB était équivalente. Cependant, depuis 2003, la part du PIB de la Belgique a augmenté de 2% alors qu'en Suède elle a baissé de 4% et l'écart s'est donc creusé. Toutefois, on observe l'inverse avec les prestations en nature. La part du PIB qui y est consacrée est plutôt élevée et stable pour la Suède, et est croissante pour la Belgique depuis 2000. L'écart semble ainsi être en train de se rétrécir. Les écarts entre les pays sont représentés dans le prochain diagramme (fig. 8).

Prestations sociales en faveur des ménages (en espèce / en nature, % du PIB, 2022).



Figure 8 : OCDE (2023b)

Certes, ces données donnent un aperçu très global qui n'est pas réellement mobilisable. Cela dit, il est intéressant de préciser que les prestations en nature « sont toujours liés à la fourniture d'un certain bien ou à la prestation d'un certain service (en général des services d'éducation ou de santé) » (OCDE, 2023b). Cela fait apparaître une inclination légèrement plus grande de la Suède à fournir et financer des services publics (y compris des services de « care ») plutôt qu'à fournir ces prestations en espèce. Les dépenses sociales publiques sont réparties en différents pôles, dont quatre principaux : la vieillesse, la santé, la famille et l'incapacité. En

pourcentage du PIB, la Belgique dépense plus pour les deux premiers pôles et la Suède pour les deux derniers (OCDE, 2019). Cela est en accord avec le fait que la Suède vise une plus grande égalité dans les ménages par le biais de politiques familiales généreuses.

La conciliation vie professionnelle – vie privée est influencée par divers paramètres, certains étant liés aux mesures mises en place dans le cadre des politiques sociales. Elle peut être mesurée par différents indicateurs, qui varient beaucoup selon l'organisation qui cherche à le faire. Ainsi, l'OCDE établit un classement des pays en leur donnant un score. La Suède a un score de 8,1 et la Belgique un score de 7,7. Ce score est construit sur base du temps consacré aux loisirs et à soi et sur les horaires de travail lourds. Il est donc assez approximatif et très peu englobant (OCDE, s.d). L'Eurofound s'appuie sur trois indicateurs pour caractériser l'équilibre vie privée – vie professionnelle. Ils sont mesurés à l'aide de trois affirmations : (a) « *Je suis rentré du travail trop fatigué pour faire certaines des tâches ménagères qui doivent être faites* », (b) « *Il m'a été difficile de m'acquitter de mes responsabilités familiales en raison du temps que je passe au travail* » et (c) « *J'ai du mal à me concentrer au travail à cause de mes responsabilités familiales* ». On constate ici encore une différence importante entre les deux pays, en 2016. En Belgique, 42% des hommes approuvent l'indicateur (b) ainsi que 39% des femmes (Eurofound, 2023a). En Suède, seuls 21% des hommes, soit relativement 2 fois moins qu'en Belgique, approuvent cet indicateur. Ce sont même les femmes (31%) qui le mentionnent le plus (Eurofound, 2023b). Dans les deux pays, les indicateurs (a) et (c) sont défavorables pour les femmes avec une légère différence entre elles à l'avantage des Suédoises. Par contre, les différences mesurées entre les hommes sont beaucoup plus importantes et dans les deux cas en faveur des Suédois. D'après les indicateurs utilisés par l'Eurofound, il semblerait que globalement la conciliation vie professionnelle – vie privée soit meilleure en Suède qu'en Belgique, et le rapport homme/femme est bien plus favorable aux hommes Suédois qu'à leurs homologues Belges.

4.3.1 Régime de protection sociale

4.3.1.1 *Belgique*

La Belgique est caractérisée par le modèle conservateur, qui s'ancre sur les bases du modèle bismarckien, qui repose lui-même sur la solidarité professionnelle plutôt que sur la solidarité nationale. Cela implique donc que pour bénéficier de cette solidarité, l'activité professionnelle est un élément clé (Merrien, 2007). Notre pays possède un degré moyen de démarchandisation. Bien que l'Etat fournisse une bonne couverture de protection sociale, avec des prestations élevées, l'accès n'est pas conditionné par la citoyenneté mais par la participation au marché du

travail. La distance entre l'Etat et le marché n'est ni très élevée, ni très faible (Burnay, 2021). L'accès à la sécurité sociale reste dépendant du paiement de cotisations sociales et de la situation d'emploi. Cependant, les législations évoluent et les prestations ne sont actuellement plus systématiquement soumises à la condition de la participation au marché du travail. Par exemple, l'ouverture du droit aux prestations familiales (ou allocations familiales) n'est désormais plus conditionnée par le lien de l'attributaire avec le travail mais plutôt, en bref, par la résidence de l'enfant sur le territoire et sa nationalité (Décret relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales, 2018, art. 4). Le degré de défamilialisation est faible. La famille et le ménage gardent une place importante dans le bien-être des individus. La vision traditionnelle de la famille est par conséquent assez ancrée puisque, par exemple, le travail du père conditionnait jusqu'aux années 70 les allocations familiales perçues et celles-ci contribuaient au soutien des charges de la famille (Demertzis, 2018). Cette orientation familialiste encourageait donc les femmes à rester à l'écart du marché du travail, et ainsi favorisait également le modèle de « l'homme gagne-pain ». L'Etat influence donc fortement les rapports sociaux, comme la division sexuelle du travail par exemple, mais également d'autres dimensions inégalitaires. Traditionnellement, la division sociale est consolidée par la sécurité sociale au travers de prestations différentes en fonction du statut. Les revenus de remplacement sont ainsi déterminés en fonction des anciens revenus afin de maintenir un certain niveau de vie et le fait d'être salarié, indépendant ou dans la fonction publique donnera droit à des prestations généralement différentes. C'est la conséquence du corporatisme qui caractérise le régime continental/conservateur. La préservation des statuts familiaux et sociaux est une composante fondatrice de ce régime (Van de Veld, 2015). Il est à noter que le modèle de l'homme gagne-pain n'est aujourd'hui plus aussi représentatif qu'auparavant. En effet, le « *one-and-a-half breadwinner model* », autrement dit un modèle avec un apporteur de revenu et demi, semble être sensiblement favorisé. Il est caractérisé par un temps partiel des femmes relativement élevé, et par le fait qu'elles restent les principales responsables des obligations familiales (Ciccia & Bleijenbergh, 2014).

4.3.1.2 Suède

La Suède est caractérisée par le modèle social-démocrate, typique des pays scandinaves. Il est basé sur le modèle beveridgien, où la solidarité est nationalisée pour permettre à tous les individus de bénéficier d'une aide minimale, sur base de la citoyenneté (Merrien, 2007). Les normes culturelles et les politiques publiques qui y prennent place sont empreintes d'égalité et d'individualisation de l'autonomie (en opposition à une perspective familialiste). Les droits

sociaux et les prestations sociales qui en découlent sont caractérisées par une universalité importante et de qualité assez élevée. Par conséquent, c'est l'égalité de statut qui est visée, contrairement à ce qu'on peut constater en Belgique. En outre, en Suède, la condition sociale des individus est relativement peu dépendante du marché. De fait, l'intervention de l'Etat y est importante et est même privilégiée pour assurer la protection des conditions de vie des Suédois(es). La défamilialisation y est très élevée. En effet, les individus possèdent la capacité d'être autonomes par rapport à leur famille ou leur ménage grâce au soutien de l'Etat. Cette défamilialisation peut prendre différentes formes, notamment via les politiques de « care » avec des services d'accueil des enfants développés, ou encore les politiques de congés parentaux axées sur l'égalité entre les parents. En Suède, l'action politique est donc souvent caractérisée par une recherche d'égalité entre les sexes. Cela se manifeste notamment par le taux d'activité élevé tant des hommes que des femmes, et donc par le modèle du « double earner », qui implique la participation au marché du travail des deux membres du couple (Van de Veld, 2015). La Suède et les pays Scandinaves semblent se rapprocher d'un modèle « *dual-earner/dual-caregiver* », autrement dit un modèle à deux apporteurs de revenu et deux apporteurs de soin. Si il n'est pas représentatif de la majorité des ménages Suédois, des formes proches de ce modèle semblent tout de même y exister (Ciccia & Bleijenbergh, 2014).

4.3.2 Services de « care »

Les services de « care » intègrent l'éducation et l'accueil des jeunes enfants (EAJE). Ainsi, cela recouvre les services qui permettent « *l'accueil et l'éducation des enfants avant l'âge de la scolarité obligatoire* » (OCDE, 2001, p. 7). Ces services peuvent prendre différentes formes, comme l'école maternelle, l'accueil familial par des gardes encadrées ou encore les crèches. Ces trois formes sont présentes en Belgique et en Suède (OCDE, 2001). Une partie du « care » est donc pris en charge par ces services, mais une partie importante l'est évidemment par les parents directement.

4.3.2.1 *Belgique*

En Communauté française, le système est mixte avec des services publics et des services privés. L'accueil des enfants est payant dans les deux cas, mais les services publics sont subventionnés ce qui permet aux parents de payer une fraction seulement des coûts réels. L'éducation est quant à elle gratuite à partir de 2,5 ans (école maternelle) et fourni un service qui couvre une partie importante de la journée, selon une logique d'universalité puisqu'elle est accessible à tous les enfants (OCDE, 2001). Cela représente environ 28 heures par semaine accessibles gratuitement (OCDE, 2015). La participation à l'EAJE formelle au cours des deux premières années est assez

élevée avec un taux de 58% en 2019. Entre trois et cinq ans, ce taux atteint 99%. Le droit à ces services de manière gratuite et avec une place disponible assurée pour chaque enfant survient donc environ 26 mois après la fin du congé parental bien rémunéré. Dans l'intervalle, des services d'accueil formels (crèches) ou informels (garde à domicile par exemple) peuvent être utilisés, mais ils sont payants (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, & Moss, 2022).

4.3.2.2 Suède

Le modèle Suédois est caractérisé par son universalité. Les coûts de l'EAJE sont financés par l'Etat ce qui permet qu'ils soient abordables et accessibles à tous les enfants, indépendamment du niveau socio-économique des parents. L'accès est basé sur la citoyenneté et il est financé par la solidarité collective (Naumann, 2011). Leurs coûts pour les parents dépendent des revenus, ne peuvent pas dépasser un certain pourcentage du revenu du ménage et diffèrent selon le nombre d'enfants. Ainsi, le pourcentage maximal du revenu familial pour le 1^{er} enfant est de 3%, et 2% pour le second (Skolverket, 2007, dans Naumann, 2011). La participation des enfants à l'EAJE formelle est assez élevée, avec 46% des enfants entre 0-2 ans qui en bénéficient et 94% des enfants entre 3-5 ans. Le droit à ces services commence dès que l'enfant atteint l'âge d'un an, soit plus tôt que la fin du congé parental bien rémunéré (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, & Moss, 2022). Dès la fin du congé parental, il est ainsi possible de bénéficier des services d'accueil et d'éducation, cependant ils ne sont pas gratuits. A l'âge de 3 ans, les services préscolaires deviennent gratuits à raison de 15 heures par semaine, ou 525 heures par an (Garvis, 2018).

4.3.3 Organisation des congés parentaux

4.3.3.1 Belgique

Afin de cerner le contexte dans lequel s'inscrivent ces congés, il est intéressant d'analyser brièvement les attentes des individus. Des données récoltées en 2012 détaillent les préférences de répartition des congés parentaux entre les parents. En Belgique, 14,2% des répondants favoriseraient le fait que la mère bénéficie de l'entièreté de ce congé. 41% sont plus mesurés et sont plus favorables à ce que la mère ait une majorité du congé et le père une plus petite partie, et 44,8% des répondants (une petite majorité) favoriseraient une répartition égale de ce congé avec 50% pour le père et 50% pour la mère (Valarino, 2019).

Comment les congés parentaux sont-ils organisés en Belgique ? Tout d'abord, il faut prendre en compte les conditions d'accès à ces congés. Reflet des fondements bismarckiens de la protection sociale, la situation professionnelle est la condition principale donnant accès aux

congés parentaux en Belgique. Les régimes sont différents selon le statut. Pour le congé maternel, la condition est qu'elles soient en emploi ou au chômage, alors que les congés réservés aux pères ne leur sont accessibles que s'ils sont en emploi. Le congé parental est soumis à la condition de l'emploi également : il faut avoir une ancienneté d'un an chez son employeur sur les 15 mois précédents l'évènement faisant l'objet du congé. Dans le secteur public, il n'y a pas de condition d'ancienneté. Pour le crédit-temps, il faut avoir cumulé une ancienneté de deux ans avec le même employeur.

Pour ce qui concerne le congé maternel, il s'agit en Belgique d'un droit statutaire, avec 3,3 mois de congé postnatal et qui sont considérés comme bien rémunérés selon les critères de la Commission Européenne (plus de 66% des revenus). Dans le secteur privé, 82% de la rémunération est maintenue pendant un mois, puis cela descend à 75% avec l'apparition d'un plafond. Pour la fonction publique, la rémunération est maintenue à 100%. En termes de flexibilité, deux semaines supplémentaires sont attribuées pour les naissances multiples. La date de début est modulable sans être plus proche qu'une semaine de la naissance et jusqu'à deux semaines peuvent être étalées sur plusieurs semaines.

En ce qui concerne le congé de paternité, c'est un droit statutaire qui s'élève, pour les employés, à 20³ jours de congés obligatoires. Il est bien rémunéré sur toute la durée : les trois premiers jours sont rémunérés à 100% du revenu, le reste à 82%, mais il est plafonné. Il est assez flexible puisqu'il est possible de le prendre en un seul bloc ou de le fragmenter en plusieurs semaines. De plus, il n'est pas obligatoire de le prendre directement à la suite de la naissance mais pas plus tard que quatre mois après la naissance. Contrairement aux mères, ce congé ne bénéficie pas de potentiels suppléments (pour naissances multiples par exemple).

Enfin, il existe un congé parental. Il dure quatre mois et est un droit individuel octroyé à chaque parent. Il est significativement moins bien rémunéré que les congés précédents, avec une rémunération de 796,25€ nets par mois. Ils sont en revanche très flexibles car ils peuvent être segmentés de différentes manières, jusqu'au demi-jour par semaine. Il peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans et peut l'être simultanément par les deux parents. Des suppléments peuvent s'appliquer, uniformément pour les deux parents.

Finalement, il existe en plus le crédit-temps dans le secteur privé (ou pause-carrière dans le secteur public) qui est une formule exclusive à la Belgique. Il constitue un droit statutaire à un

³La législation a changé le 1^{er} janvier 2023. Auparavant, le congé de paternité s'élevait à 15 jours (Congé de paternité et congé de co-parentalité | Belgium.be, (s.d).

congé d'un an à temps plein (ou pour une durée plus longue s'il est pris à mi-temps ou à 1/5^e). Par convention collective sectorielle ou au niveau de l'entreprise, il peut être allongé. La rémunération qu'il octroie dépend de nombreux facteurs mais est plus faible que pour le congé parental, environ 570€ nets par mois (Kosłowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, and Moss, 2022; Mortelmans & Fusulier, 2022).

Il apparaît donc que la Belgique possède une offre de congés assez complète, avec des congés réservés à la mère, d'autres réservés au père ainsi que deux autres formules permettant à chaque parent de bénéficier de congés supplémentaires. Certes, la rémunération de ces derniers ne correspond pas à 100% du revenu, mais elle a le mérite d'exister à un certain niveau. De plus, ces droits sont individuels et non-transférables, ce qui rapproche la Belgique d'un modèle « dégenré ». Cela permet de donner la possibilité aux deux parents de bénéficier d'une réduction du temps de travail conséquente dans les mois ou années suivants la naissance d'un enfant. Cependant, l'accès à ces congés reste conditionné à la participation au marché du travail et des différences s'appliquent en fonction des statuts des individus.

4.3.3.2 *Suède*

Les données de l'ISSP font également état des préférences de répartition des congés parentaux entre le père et la mère. Seulement 1,4% voudraient octroyer tout le congé à la mère, 28,2% laisseraient une petite partie au père mais avec une majorité en faveur de la mère, et 70,4% sont favorables à une répartition 50-50 et donc plus égalitaire. Les différences observées entre la Belgique et la Suède concernant ces préférences de répartition genrée du congé parental sont édifiantes. Les Suédois sont très largement en faveur d'une répartition égalitaire, alors que la part des Belges qui préfèrent une répartition genrée est plus grande que la part qui souhaiterait une répartition égalitaire. On constate ici une divergence significative entre les deux pays (Valarino, 2019).

Qu'en est-il des congés parentaux en Suède ? Dans la même logique que pour la Belgique, intéressons-nous en premier lieu aux conditions d'accès aux différents congés. Les conditions requises pour pouvoir bénéficier de ces congés sont liées à la résidence et à la situation d'emploi. Les congés parentaux sont un droit pour tous les parents sous seule condition qu'ils vivent en Suède, cependant le niveau de rémunération dépendra des revenus précédents. 77,6% du salaire est ainsi conservé, sous réserve d'avoir gagné plus de 23,48€ par jour durant les 240 jours précédents la date de naissance prévue. Si ce palier n'est pas atteint, le congé reste possible mais avec une rémunération réduite.

Il n'y a pas de congé maternel à proprement parler. Une période de deux semaines est obligatoire avant ou après la naissance. Lorsque les conditions de travail le justifient, les mères peuvent bénéficier d'allocations de grossesse à hauteur de 77,6% de leur revenu pendant 50 jours sur les 60 derniers jours de grossesse. Si la mère n'a pas droit à ces allocations, elle peut choisir de commencer son congé parental dès une semaine avant la naissance.

Il existe en revanche un vrai congé de paternité, d'une durée de dix jours et payés à 77,6% du revenu, avec plafond. Il n'y a pas de condition d'ancienneté, tous les employés peuvent en bénéficier mais cela est soumis à la même réserve de revenus qu'évoquée précédemment. Contrairement au congé paternel en Belgique, ici il est possible d'obtenir des suppléments dans certaines conditions. Par exemple, la naissance de jumeaux double ce congé.

Enfin, la dernière forme de congé est le congé parental. C'est en fait le congé principal lié à la naissance d'un enfant. Chaque parent bénéficie de 240 jours. Le niveau de rémunération est soumis à conditions, comme précisé précédemment. Dans le cas où la rémunération basée sur le revenu est possible, elle s'élève à 77.6% du revenu (plafonné) durant les 195 premiers jours. Ensuite, ce revenu diminue à un taux forfaitaire d'environ 17€ par jour. Si la rémunération n'est pas basée sur le revenu, elle s'élève à un montant forfaitaire de 23,48€ par jour pour toute la durée du congé parental. 240 jours sont attribués à chaque parent mais ils peuvent être partiellement transférables. Il existe cependant des quotas, qui imposent 90 jours non-transférables entre les parents. Trois mois sont ainsi réservés à chaque parent, et le reste des jours peut être réparti selon les préférences des parents. Il est important de souligner que les niveaux de rémunération évoqués sont valables sur base de l'utilisation de sept jours de congés par semaine, ils doivent donc également être utilisés pendant le week-end (en Belgique, les 20 jours sont des jours ouvrables). La flexibilité offerte pour ces congés est assez élevée, car ils peuvent être facilement fragmentables ou combinés à des congés non-rémunérés pour pouvoir rester chez soi plus longtemps. Finalement, il existe également un système de « doubles jours » qui consiste à permettre aux parents d'utiliser 30 jours de congés de manière simultanée. S'ils font usage de ce système, ils doivent ensuite utiliser complètement le reste des jours payés à 77.6%. Soulignons que des conventions collectives peuvent permettre d'augmenter la rémunération au-delà des 77.6% du revenu (Koslowski, Blum, Dobrotić, Kaufman, and Moss, 2022; Duvander & Löfgren, 2022). Sans surprise, les politiques familiales de congés parentaux sont beaucoup développées en Suède. La flexibilité de ces congés, leur rémunération élevée et le grand nombre de jours qu'ils offrent les rendent attractifs. Leur légitimité est aussi assurée par l'instauration de quotas, de manière non genrée. Du point de vue des inégalités envers les

hommes, on constate qu'ils bénéficient de nombreux droits identiques à la mère. La durée des congés rémunérés à un niveau élevé est beaucoup plus conséquente qu'en Belgique. Les hommes Suédois ont ainsi droit à 195 jours bien rémunérés contre 20 jours en Belgique. Cela laisse une meilleure opportunité aux pères Suédois de faire usage de leurs congés sans souffrir de pertes de revenus trop importantes.

4.3.4 Récapitulatif du second axe

Avant de poursuivre l'analyse avec la conclusion de la comparaison et l'explicitation de l'influence des politiques sociales sur les inégalités envers les hommes, résumons brièvement les apports de la comparaison des politiques en vigueur dans les deux pays.

En ce qui concerne la conciliation vie privée – vie professionnelle, elle semble meilleure en Suède qu'en Belgique tant pour les hommes que les femmes. Une nouvelle fois, les écarts entre les sexes sont en défaveur des hommes Belges.

Au niveau du régime d'Etat-providence, on constate une différence fondamentale qui est que la Belgique est ancrée dans un modèle conservateur avec une vision traditionnelle de la famille qui persiste, même si cette vision est moins stricte que dans le passé. L'égalité est une valeur de notre société actuelle mais les rapports entre les sexes sont toutefois emprunts d'une division sexuelle qui fut marquée et qui tend à diminuer avec le temps. A l'inverse, en Suède, l'égalité est une valeur fondamentale ancrée depuis longtemps. Elle se traduit par des rapports entre les sexes plus égalitaires et une prévalence du modèle à deux apporteurs de revenus. Cette différence de modèle entre les deux pays est un facteur important influençant les rapports entre les hommes et les femmes, mais il faut souligner qu'en comparaison à de nombreux pays, l'égalité entre les sexes est bien plus présente.

Les services de « care » et d'accueil des jeunes enfants sont bien développés dans les deux pays avec un taux de participation élevé. L'offre d'accueil gratuit semble meilleure en Belgique qu'en Suède, mais le droit à ces services ne s'ouvre pas au même moment : les parents Suédois y ont accès avant la fin de leur congé parental bien rémunéré, alors que les parents Belges n'y ont accès que bien plus tard après la fin de leur congé parental bien rémunéré.

Les congés parentaux sont d'ailleurs bien plus développés en Suède. En Belgique, l'accès aux congés parentaux constitue une inégalité majeure envers les hommes, qui ont droit à un nombre de jours largement inférieur aux femmes. En Suède, les deux parents jouissent des mêmes droits et c'est donc ce pays qui est le plus égalitaire sur ce point.

Si la Belgique n'est pas forcément mauvaise élève en regard des dimensions qui ont été utilisées pour la comparaison, la Suède s'impose comme un exemple en matière de politiques sociales visant l'égalité des sexes. Les implications de ces politiques sociales sur les inégalités subies par les hommes sont détaillées au point suivant.

4.4 Influence des politiques sociales sur les inégalités envers les hommes

4.4.1 A propos de la ségrégation professionnelle

En ce qui concerne la ségrégation professionnelle, on constate quelques différences entre la Belgique et la Suède. Le marché du travail y est divisé de manière genrée dans les deux cas, cependant il l'est moins fortement en Suède. On constate une répartition sensiblement différente pour les hommes, qui sont proportionnellement moins nombreux à travailler dans des groupes de métiers masculinisés qu'en Belgique. C'est un élément important à prendre en compte car, rappelons-le, l'appartenance à ces groupes de métiers a une influence significative sur l'exposition aux risques professionnels. Ainsi, si les hommes Suédois sont proportionnellement moins répartis dans des métiers masculinisés, cela peut être mis en lien avec une plus faible exposition aux facteurs de risques. Concernant les femmes, la répartition est assez égale, notamment pour la part d'entre elles qui travaillent dans des métiers masculinisés (environ 13% dans les deux pays). Lorsqu'on met en relation cette répartition avec la fraction d'entre-elles qui travaillent en tant qu'ouvrières, on peut s'étonner de constater l'écart entre les femmes des deux pays. En effet, 44% des travailleuses Suédoises sont des ouvrières, contre seulement 22% des Belges. On s'attendrait donc à ce que la part des Suédoises qui travaillent dans des métiers masculinisés et donc principalement ouvriers soit plus élevée, or ce n'est pas le cas. Une explication pourrait être que la proportion d'hommes et de femmes dans ces métiers varie peu par rapport à la Belgique, mais que le nombre de travailleurs qui y sont occupés soit plus important. Cela se confirme lorsqu'on compare la fréquence du statut ouvrier entre les Suédois et les Belges, qui est respectivement de 53% et 44,5%. On observe des tendances relativement similaires dans le caractère genré des groupes de métiers : ceux qui sont plutôt masculinisés dans un pays le sont aussi dans l'autre, de même que pour les groupes de métiers mixtes et féminisés, exception faite du groupe « nettoyeurs et agents d'entretien » qui est féminisé en Belgique et mixte en Suède. Néanmoins, on peut souligner une plus grande inclination pour les femmes Belges à s'orienter vers des métiers de la santé, qui représentent les deux groupes de métiers les plus féminisés (professionnelles de santé et infirmières et aides-soignantes) alors

que les professionnelles de santé ne se classent que cinquième en termes de féminisation en Suède.

Ce qu'il est intéressant de retenir en ce qui concerne la ségrégation du marché du travail, c'est qu'en de nombreux points, elle est similaire entre les deux pays. Les inégalités qui découlent de cette ségrégation peuvent être envisagées sous deux angles différents. Le premier revient à comparer les inégalités que subissent les hommes en confrontant leur situation pour chaque pays. Le second angle demande à interpréter cette situation dans son contexte, c'est-à-dire en tenant compte également de la situation des femmes. Appliquons ces deux approches à la ségrégation professionnelle. Il a été mis en évidence qu'elle était à l'origine d'inégalités face aux risques professionnels, car certains métiers impliquent une plus grande exposition à ces risques, principalement en lien avec la condition ouvrière. La première approche consiste donc à comparer la part d'hommes ouvriers entre la Belgique et la Suède ainsi que la part d'hommes travaillant dans des métiers masculinisés. La comparaison des données montrait que la proportion des Suédois qui sont ouvriers est plus importante de 8,5% que pour les Belges, ce qui constitue une différence non-négligeable. Cependant, les Suédois sont légèrement moins répartis dans les métiers masculinisés que les hommes Belges. Sur cette base, on peut conclure temporairement (d'autres indicateurs sont à prendre en compte) que la ségrégation professionnelle impacterait davantage mais de peu les inégalités subies par les hommes en Suède qu'en Belgique. Toutefois, la situation peut être approchée différemment. En effet, on peut considérer qu'une inégalité existe en étant le résultat de la différence de situation entre les hommes et les femmes. Sur cette base, il est possible de se focaliser sur la situation des hommes au sein de chaque pays par rapport à celle des femmes. Dans ce cas, la condition ouvrière et la division des sexes dans les métiers masculinisés peuvent être perçues comme étant plus en défaveur des hommes Belges que des femmes Belges, puisque la répartition dans les groupes de métier est inégale et que proportionnellement, les hommes sont deux fois plus à être des ouvriers que les femmes. Cependant, en Suède, les hommes sont toujours plus désavantagés que les femmes pour l'appartenance à des métiers masculinisés et ils sont aussi plus souvent ouvriers, mais les écarts qui existent entre les sexes sont bien plus faibles, notamment parce que les femmes sont beaucoup plus souvent ouvrières qu'en Belgique. Sur base de cette approche, **les inégalités envers les hommes sont plus conséquentes en Belgique** qu'en Suède puisque leur situation professionnelle entraîne une différence d'exposition aux risques professionnels plus marquée par rapport aux femmes.

4.4.2 A propos de la pénibilité professionnelle

Intéressons-nous ensuite à la pénibilité professionnelle. Avant de procéder à la comparaison des données pour les deux pays, quelques précisions sont à apporter en ce qui concerne la nature des données. Les pourcentages présentés correspondent à la fraction des répondants qui ont choisi la réponse considérée. Ainsi, pour l'exposition aux contraintes physiques marquées en Belgique par exemple, 43% des hommes qui ont répondu à l'enquête affirment y être confrontés au moins un quart du temps pendant l'exercice de leur travail. Cela ne permet cependant pas de mettre en évidence l'hétérogénéité de la répartition de ces 43% d'hommes dans les différents groupes de métiers. D'après la littérature et les observations déjà faites précédemment, il est possible d'affirmer que ces pourcentages cachent en réalité des groupes de métiers pour lesquels les hommes répondent plus fréquemment de manière positive à cette question, et d'autres groupes de métiers où les hommes y répondent de manière positive moins fréquemment. Ainsi, les données montrent que l'exposition à la pénibilité physique est différente entre les sexes considérés dans leur ensemble, avec des écarts faibles à modérés selon les indicateurs. Mais cela ne doit pas masquer le fait que certains groupes d'hommes sont particulièrement exposés à ces risques, à cause de leur appartenance à des groupes de métiers masculinisés et ouvriers. C'est d'ailleurs ce constat qui constitue une inégalité envers les hommes. On peut supposer que les hommes qui exercent des métiers plutôt mixtes ou féminisés, du fait de leurs réponses différentes, produisent un effet de balance qu'il faut garder à l'esprit lors de la lecture des données.

Les hommes sont ainsi légèrement plus exposés à des contraintes physiques marquées que les femmes en Belgique, ce qui est aussi le cas en Suède. En outre, dans les deux pays les hommes sont plus exposés à l'environnement de travail agressif et aux rythmes de travail atypiques. Les écarts entre les hommes et les femmes sur ces deux indicateurs sont assez importants. En effet, l'écart de pourcentage entre les sexes pour les répondants qui disent être exposés à ces risques est de l'ordre de 8% en Belgique et de 6% en Suède pour ces deux indicateurs. Il est également intéressant de souligner que les hommes Suédois semblent être plus touchés par la pénibilité que les Belges. En effet, deux indicateurs sur trois sont en leur défaveur. Ce constat est identique pour les Suédoises en comparaison des femmes Belges. Les rythmes de travail atypiques et la présence d'un environnement de travail agressif sont ainsi significativement plus souvent vécus par les Suédois(es) que par les Belges.

Certaines tendances se sont révélées lors de la comparaison de la ségrégation professionnelle entre les deux pays. Ces tendances se confirment également pour l'exposition à la pénibilité.

Pour la première approche qui avait été envisagée, on constate que la situation des hommes est légèrement moins favorable en Suède, en regard des risques professionnels. De nouveau, un constat temporaire et basé seulement sur ces indicateurs serait que les inégalités face à la pénibilité au travail sont par conséquent plus importantes envers les Suédois qu'envers les Belges. Cependant, la deuxième approche, qui vise à prendre en compte le contexte et à relativiser la situation des hommes par rapport aux femmes dans chacun des pays, montre qu'à nouveau, les écarts avec les femmes en défaveur des hommes sont plus importants en Belgique qu'en Suède. En d'autres termes, comme l'inégalité réside dans le fait que la situation des deux sexes diffère, au moins la différence est grande, au moins l'inégalité est marquée. Les **inégalités d'exposition aux risques professionnels sont**, dans cette conception, **moins importantes en Suède** sans toutefois être négligeables.

Néanmoins, il reste que ces inégalités envers les hommes sont bien présentes, tant en Belgique qu'en Suède. La littérature mettait en évidence que la pénibilité était un facteur important dans l'origine des inégalités sociales de santé. On s'attend donc à ce que les hommes fassent davantage état d'un impact négatif de leur travail sur leur santé que dans le cas des femmes. Or, on constate que c'est peu le cas. En effet, les hommes estiment globalement de la même manière que les femmes que le travail a un impact négatif sur leur santé (environ 29%), et ce dans les deux pays. Cependant, ces effets sont ressentis et sont exprimés selon une auto-évaluation des individus. Les données sont donc sujettes à être influencées par des biais variés. Il avait notamment été mis en évidence que les hommes, à cause de normes de genre qui définissent leur rapport à la virilité, sont susceptibles de minimiser les effets négatifs du travail sur leur santé. On peut donc estimer que dans une société où l'égalité est un principe profondément ancré et qui dirige assez fortement les actions des individus et des politiques (comme c'est le cas en Suède), ces normes viriles sont probablement moins ancrées et la sous-estimation de l'impact du travail sur la santé est probablement moins marquée. En Belgique, si l'égalité est un principe important et que de nombreuses sources juridiques le revendiquent, nous avons vu que la division sexuelle (du travail notamment) est historiquement plus prégnante. Cette imprégnation moindre de l'égalité peut être à l'origine de normes de genre et de stéréotypes. Il est possible que ceux-ci aient comme conséquence que les hommes Belges peuvent davantage sous-estimer les effets négatifs du travail sur leur santé.

4.4.3 A propos du modèle d'Etat-providence et des normes de genre

La Belgique et la Suède sont deux pays où les politiques sociales sont bien développées. Les prestations sociales en nature en faveur des ménages (en % du PIB) sont significativement plus

élevées qu'en moyenne dans l'Union européenne. Les prestations sociales en espèces sont quant à elles plutôt dans la moyenne. On constate donc que dans ces deux pays, l'Etat joue un rôle important en consentant des dépenses publiques conséquentes dans la protection sociale. Néanmoins, les politiques sociales mises en œuvre en Belgique et en Suède ne sont pas pour autant identiques. En effet, il a été mis en évidence que les fondements des Etats-providence se basent sur des principes relativement opposés. En Belgique, les politiques ont souvent été empreintes de familialisme, en favorisant le modèle du « male bread-winner » et en consolidant de fait la division sexuelle des rapports sociaux. En Suède, le principe d'égalité prévaut, ce qui s'est traduit par de nombreuses politiques marquées par l'universalité et l'individualisation qui diminue la dépendance envers la famille ou le ménage. Cependant, ces différences fondamentales se sont progressivement résorbées et, même si elles existent toujours, elles sont beaucoup moins marquées qu'à la fin du XX^e siècle. On retrouve ainsi une prévalence particulièrement élevée d'une forme proche du modèle du *dual-earner/dual-carer* en Suède et d'un modèle modifié de *male bread-winner* en Belgique, avec une forme plus proche d'un apporteur de revenu et demi (temps partiel des femmes élevé).

Cette fondamentale différence dans les normes culturelles qui dictent les rapports de genre a d'importantes influences sur le marché du travail. En effet, cela a comme conséquence, dans chaque pays, qu'il existe une certaine vision de la protection sociale et de la manière dont les politiques sociales doivent être menées. L'ancrage culturel est donc important à prendre en considération car, comme nous l'avons vu, les normes de genre et les stéréotypes sont en partie issus de cette dimension culturelle. Il y a donc une relation à double sens entre la représentation du genre et de ses normes et les politiques sociales. Celles-ci ont tendance à être orientées en concordance avec les normes culturelles qui régissent les rapports hommes/femmes dans la société, et ces rapports influencent à leur tour la manière dont les politiques sociales sont pensées (Hall & Taylor, 1997). L'ancrage culturel est par conséquent un facteur déterminant de la division genrée du marché du travail et des responsabilités familiales. On peut également supposer que cela implique que les politiques sociales menées dans un pays et qui y sont acceptées ne le seraient pas forcément si elles étaient transposées à un autre pays. Cela met aussi en évidence la difficulté de faire accepter certaines mesures qui ne seraient pas en adéquation avec les normes culturelles dans un pays, même si elles permettent davantage d'égalité. Prenons comme exemple les congés parentaux : la comparaison des données montrait que les préférences étaient très différentes entre les Belges et les Suédois. On peut donc imaginer que l'application de quotas en Belgique, dans le but d'encourager la répartition

égalitaire des congés entre les parents, pourrait être mal reçu par les citoyens. En effet, les caractéristiques du marché du travail Belge (un taux d'activité plus faible des femmes, ainsi qu'une fréquence du temps partiel élevé et un temps de travail hebdomadaire plus bas que les hommes) rendent financièrement plus pénalisants les congés pris par les hommes, qui restent les plus gros contributeurs au revenu du ménage. Les différents mécanismes sont donc à considérer dans la complexité de leur ensemble.

Il est en outre important de garder à l'esprit que les indicateurs qui caractérisent le marché du travail sont en partie le reflet des politiques sociales. De fait, une source importante d'inégalités envers les hommes qui a été mise en évidence est la ségrégation professionnelle du marché du travail. La répartition inégale des hommes et des femmes dans les différents groupes de métiers peut être due à des préférences personnelles ou issue du parcours éducatif. Le lien commun est l'influence non négligeable des normes de genre et des stéréotypes sur ces deux causes de la ségrégation. Or, comme expliqué précédemment, ces normes peuvent être renforcées par le caractère plus ou moins égalitaire et non genré des politiques sociales. Sur ce point, même si la Belgique est bonne élève, la Suède présente des indicateurs significativement plus égaux. Les différences de situation en lien avec les conditions de travail mesurées entre les femmes et les hommes y sont moindres, de manière presque systématique. Pour autant, **sur presque l'ensemble des indicateurs** mobilisés dans ce travail, **la situation des hommes est moins favorable** que la situation des femmes, tant en Suède qu'en Belgique. Le temps de travail a été mis en évidence comme un paramètre fondamental dans l'intensité de ces inégalités. Les différences en défaveur des hommes Suédois sont moins importantes que pour les hommes Belges, car la comparaison des données a montré que l'écart entre les sexes était plus important en Belgique.

4.4.4 A propos du temps de travail

Les politiques sociales influencent également cette durée du travail. En effet, des politiques familialistes encouragent davantage les femmes à s'éloigner du marché du travail, même partiellement. Des politiques plus individualistes et universelles vont, au contraire, permettre de réduire la dimension genrée des rapports sociaux et encourager les femmes à davantage participer au marché du travail. C'est ce qu'on a pu observer en comparant, notamment, la conciliation vie privée – vie professionnelle au travers des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et des politiques de congés parentaux. De fait, une mauvaise répartition des obligations familiales au sein du couple peut impacter cette conciliation en entraînant un temps de travail plus long pour les pères. Cette recherche a mis en évidence que les politiques

familiales sont de bonne qualité et accessibles dans les deux pays considérés. L'EAJE est relativement équivalent en Belgique et en Suède et la fréquentation de ces services est assez élevée. Cela permet d'améliorer la conciliation vie professionnelle – vie privée en permettant aux parents de réinvestir le marché du travail plus rapidement que si ces services n'étaient pas mis à disposition. Cela participe par exemple au taux d'emploi particulièrement élevé des femmes en Suède. Une conséquence est que les femmes peuvent ainsi davantage contribuer aux revenus du ménage, ce qui permet aux hommes de moins subir des longues journées de travail. Des politiques sociales qui encouragent la participation des femmes au marché du travail permettent ainsi de modérer les effets négatifs du travail sur leur santé des hommes en diminuant leur exposition aux risques professionnels, et en réduisant le stress financier causé par leur statut de soutiens de famille. En outre, la Suède a mis en place une politique de congés parentaux ambitieuse qui réduit énormément les différences qui existent généralement entre les hommes et les femmes dans ce domaine. Les congés parentaux sont longs, bien rémunérés et en partie non-transférables, avec des conditions identiques pour les deux sexes. En Belgique, un congé cumulé important est disponible pour les parents, mais surtout pour la mère. Elle bénéficie d'un congé maternel long et bien rémunéré. Pour les hommes, les 20 jours qui leur sont octroyés paraissent bien peu face aux 15 semaines octroyées aux mères. De plus, ils n'y ont pas droit s'ils ne sont pas en emploi. En cas de naissances multiples, leur congé reste inchangé. Ces conditions ont comme conséquence que la répartition des obligations familiales est moins égalitaire qu'en Suède. Cela se reflète par le taux d'emploi plus faible des femmes ainsi qu'un recours au temps partiel particulièrement important. Les femmes étant moins investies dans le marché du travail, les soutiens de famille qui sont les contributeurs principaux aux revenus du ménage peuvent en contrepartie être contraints d'augmenter leur temps de travail, ce qui constitue une inégalité envers eux en regard des conséquences négatives déjà mentionnées que cela implique.

4.4.5 A propos des congés parentaux

La situation des hommes en regard des congés parentaux est ainsi meilleure qu'en Belgique, mais cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas désavantagés dans ce domaine également. En effet, ils restent aussi souvent les plus gros contributeurs aux revenus du ménage, même si cette tendance est moins marquée qu'en Belgique. Cela implique que la part des congés parentaux utilisés par le père engendre une baisse de revenu en moyenne plus élevée que lorsque c'est la mère qui l'utilise. Une enquête loin d'être récente confirmait déjà l'influence de la situation professionnelle de l'homme sur la répartition inégale des congés parentaux en Suède. La

question suivante était posée : « *Dans la plupart des familles, la mère utilise tout le congé parental ou plus de jours que le père. Si cela est arrivé dans votre cas, quelles étaient les raisons les plus importantes pour cela ?* » (Haas, 1992, p. 91). 47% des hommes et 51% ont coché la proposition incriminant la situation de travail de l'homme, et 36% des hommes et 39% des femmes ont également pointé les revenus de la famille. Le fait que la femme voulait rester à la maison était également une raison principale selon 40% des hommes et 48% des femmes qui ont répondu à cette enquête. En revanche, seulement 4% des hommes et des femmes ont identifié comme cause l'incapacité de l'homme à s'occuper de l'enfant, et 5% des hommes et 6% des femmes pointaient parmi les raisons principales le fait que l'homme ne soit pas intéressé par l'utilisation de ces congés (Haas, 1992). On peut en conclure que, il y a 30 ans, l'emploi de l'homme était une des causes principales les empêchant de jouir de leur droit aux congés parentaux. On peut cependant estimer que cette même enquête dévoilerait des résultats sensiblement différents grâce à l'évolution des politiques sociales ainsi qu'à l'augmentation conséquente du taux d'emploi des femmes sur les 30 dernières années.

Il est utile de récapituler quelques observations principales avant de procéder à la conclusion de ce travail et de répondre à la question de recherche :

- Il existe une division genrée du marché du travail dans les deux pays, avec des métiers fortement masculinisés principalement ouvriers, et des métiers féminisés principalement employés. L'appartenance à certains groupes de métiers masculinisés est liée à une plus grande exposition aux risques professionnels.
- Les Suédois sont, en pourcentage, moins nombreux que les Belges à être en emploi dans des métiers masculinisés. La ségrégation professionnelle horizontale est par conséquent légèrement moins marquée en Suède et la répartition y est légèrement moins genrée.
- Pour autant, les Suédois ne semblent pas nécessairement moins touchés par la pénibilité. Quel que soit le sexe, l'exposition à la pénibilité y est un peu plus grande qu'en Belgique. Dans les deux pays, ce sont les hommes qui sont le plus exposés à la pénibilité physique. Cependant, l'écart entre l'exposition des hommes et des femmes est plus élevé en Belgique, ce qui implique que la situation est plus inégalitaire envers les hommes Belges que les Suédois.
- Les modèles sur base desquels les politiques sociales ont été pensées sont différents, avec une dimension plus égalitaire en Suède. Cela contribue à façonner les modèles familiaux, qui sont plus égalitaires en Suède qu'en Belgique, où le rôle de soutien de famille des hommes est plus fréquent.

- Le nombre d'heures prestées par les hommes Belges est légèrement plus élevé que les Suédois et ils ont moins fréquemment recours au temps partiel. De plus, les écarts entre les sexes sont à nouveau plus importants en Belgique. Les politiques sociales en vigueur jouent un rôle dans ces différences entre les deux pays, notamment via l'offre de services d'accueil qui sont disponibles avant la fin des congés parentaux en Suède et qui permettent donc de faciliter la réintégration des deux parents dans le marché du travail.
- Les services d'accueil sont de qualité dans les deux pays avec une certaine gratuité ou une prise en charge d'une fraction des coûts qu'ils engendrent pour les familles et un accueil pendant de nombreuses heures réparties sur la semaine. Les congés parentaux sont bien rémunérés dans les deux pays. Ils sont longs pour les mères, et également pour les pères en Suède. En Belgique, les pères restent désavantagés sur ce point avec un nombre de jours très inférieur aux mères. Les politiques sociales encadrant les services d'accueil et les congés parentaux permettent ainsi de rendre plus égalitaire la répartition des responsabilités familiales, surtout en Suède, en permettant de réduire le rôle de soutien de famille des hommes et en rendant possible un taux d'emploi des femmes plus élevé.
- Sur base des dimensions et des indicateurs mobilisés dans cette recherche, il apparaît qu'en Belgique les inégalités envers les hommes sont plus marquées que pour les hommes Suédois.

5 DISCUSSION

Certaines limites peuvent être identifiées au sein de cette recherche. Premièrement, elle ne permet pas de couvrir de manière exhaustive les inégalités subies par les hommes. Il n'était pas possible, dans le cadre d'un mémoire, de recenser toutes ces inégalités. Cependant, le but était principalement de réaliser une « photo » de la situation dans les deux pays, afin de pouvoir avoir une vue d'ensemble et de mettre en évidence certaines tendances. Cela implique que différents indicateurs ont dû être sélectionnés pour réaliser la comparaison. Bien que le choix de ces indicateurs ait été réfléchi et avait pour but d'être le plus représentatif possible de la situation des hommes, les conclusions émises à la suite de cette recherche pourraient donc être légèrement différentes si d'autres indicateurs étaient mobilisés. Toutefois, la confrontation des données et des résultats semblent cohérents avec la littérature, ce qui démontre une certaine fiabilité de ceux-ci. On peut par conséquent estimer que les tendances qui se sont révélées sont assez proches de la réalité. Deuxièmement, il n'a pas été possible de traiter en profondeur chacun de ces indicateurs. Les conditions inhérentes à la réalisation d'une vue globale imposent de mobiliser une multiplicité d'acteurs et de dimensions. Certaines hétérogénéités prenant place au sein de ces groupes peuvent ainsi peu se refléter dans la recherche. Finalement, les données sont issues de sources variées qui sont réputées comme fiables. Pour autant, les modes de récolte de ces données peuvent être inégales dans leur qualité. Ainsi, les données issues de recensements au sein de registres officiels peuvent être plus fiables que celles obtenues sur base d'enquêtes auprès des populations, qui restent sujettes à divers biais.

6 CONCLUSION

Loin de vouloir masquer les inégalités subies par les femmes, un des objectifs de ce travail était de réaliser une « photo » d'ensemble des inégalités principales subies par les hommes dans le cadre de leur travail. Il semble que la littérature s'intéresse globalement peu aux situations qui sont spécifiquement défavorables aux hommes, exception faite de la question des congés parentaux. Cette recherche a permis de mettre en évidence certaines de ces situations défavorables, qui sont le résultat de différences de conditions de travail entre les sexes et de l'élaboration parfois genrée des politiques sociales.

Globalement, les deux pays qui ont été comparés peuvent être considérés comme assez égalitaires par rapport à la moyenne européenne. Cependant, il a été montré que ces différences de situations sont généralement davantage marquées en Belgique en comparaison à la Suède, sur base des indicateurs sélectionnés et mobilisés dans ce travail. Les indicateurs permettant de mesurer les conditions de travail étaient : la ségrégation professionnelle, les effets du travail sur la santé et le temps de travail.

Ainsi, le premier apport de cette recherche peut être énoncé comme suit : à indicateur donné, les écarts entre les hommes et les femmes sont plus importants en Belgique qu'en Suède. Il peut être conclu que les inégalités envers les hommes sont plus fortes en Belgique et que la Suède se présente comme un pays plus égalitaire (sans que ces inégalités disparaissent pour autant), conformément aux différents classements qui placent ce dernier pays généralement dans les plus hautes positions. Il a en outre également été montré que les politiques sociales d'un pays pouvaient influencer les inégalités qui y prennent place. Ces constats mènent à se poser la question suivante :

« Comment les récentes politiques sociales de la Belgique et de la Suède influencent-elles les principales inégalités liées au travail subies par les hommes ? »

Un élément important permettant d'appréhender une réponse à cette question réside dans le fait qu'il existe un processus dynamique d'influence réciproque entre les normes de genre et les politiques sociales au sein d'un pays. L'élaboration des politiques sociales est imprégnée de politiques passées, qui ont elles-mêmes imprégnés les rapports sociaux dans la société. C'est toujours le cas. Les politiques récentes sont, en tout cas en partie, le reflet des normes culturelles, y compris les normes de genre, qui se jouent dans les pays où elles sont appliquées. C'est ainsi que se fondent les normes de genre et les stéréotypes qui imprègnent l'image que

nous nous faisons du genre et des rapports sociaux entre les sexes, qui à leur tour déterminent nos attentes envers les politiques sociales.

Alors quelle réponse apporter à cette question de recherche ? Il apparaît que les politiques sociales sont effectivement responsables (mais aussi des conséquences) de la division sexuelle qui s'est établie dans le marché du travail et dans la sphère privée. Cette division est donc la cause d'un certain nombre des inégalités qui ont été relevées dans ce travail. Ainsi, la manière dont les inégalités envers les hommes sont caractérisées en Belgique et en Suède reflète l'influence des politiques sociales au sein de ces pays. La Suède est un pays qui correspond au modèle social-démocrate, qui est profondément imprégné du principe d'égalité. Le modèle du double apporteur de revenu y est d'ailleurs plus fréquent qu'en Belgique, où le temps partiel élevé des femmes rapproche davantage les ménages du modèle d'un apporteur de revenu et demi. La Belgique est ainsi caractérisée par le modèle conservateur, qui se fonde sur des rapports sociaux genrés, où le modèle traditionnel de la famille a été longtemps encouragé. Avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, les politiques sociales ont inscrit les politiques favorisant l'emploi des femmes comme un vecteur d'égalité important. Il en résulte que le développement ambitieux de services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants ainsi que des congés parentaux ont permis d'augmenter l'emploi des femmes, surtout en Suède où les congés parentaux sont organisés de manière fortement égalitaire. En favorisant l'emploi des femmes et une meilleure répartition des responsabilités familiales, les politiques sociales contribuent donc à diminuer la pression exercée sur les hommes en raison de leur statut de soutien de famille. Elles peuvent par conséquent contribuer à diminuer les effets négatifs du travail sur la santé des hommes, ce qui a été identifié comme une inégalité surtout envers ceux qui exercent des métiers masculinisés. Cependant, le caractère égalitaire de ces politiques est plus prégnant en Suède qu'en Belgique. L'Etat, à travers ses politiques sociales, a un rôle important de légitimation des rapports sociaux. Celles-ci permettent donc non seulement de rendre possible une égalité plus forte entre les sexes sur le marché du travail, mais elles permettent aussi de transformer les normes de genre en tendant vers l'égalisation des rapports sociaux entre les sexes, ce qui influence leurs attitudes tant dans le marché du travail (potentielle diminution de la ségrégation) que dans la sphère privée (répartition des rôles potentiellement plus égalitaire). Enfin, cette recherche a permis de mettre en évidence que ces transformations positives sont davantage marquées en Suède qu'en Belgique, ce qui en fait le pays le moins inégalitaire des deux en regard de la situation des hommes par rapport aux femmes. Pour nos indicateurs, les écarts entre les sexes en défaveur des hommes sont ainsi plus marqués en Belgique.

Afin d'étoffer ces résultats et d'approfondir les recherches menées lors de la réalisation de ce mémoire, certains prolongements peuvent être envisagés. Assez logiquement, il serait intéressant de vérifier les différences identifiées entre la situation des hommes en Belgique et en Suède en réalisant une analyse et une comparaison plus approfondie de chacun des indicateurs. Par exemple, l'influence des différences socio-économiques a peu été traitée dans le cadre de ce travail, or il est imaginable qu'elles puissent avoir une influence sur les inégalités. Les rôles des employeurs dans la division entre les genres sur le marché du travail et dans la sphère privée pourraient être investigués. En effet, la flexibilité octroyée aux hommes et aux femmes peut dépendre des intentions de l'employeur. Le regard que les employeurs portent sur les politiques familiales visant l'égalité peut probablement aussi influencer les attitudes des individus envers celles-ci. Enfin, les retraites semblent être un terrain d'investigation intéressant et important à considérer en regard des inégalités. En effet, l'espérance de vie des hommes est moindre de cinq ans en Belgique et de trois ans et demi en Suède (Eurostat, 2023d). Si les pensions des femmes sont en général plus faibles à cause, notamment, de leur plus faible participation au marché du travail, des mécanismes existent pour tenter de partiellement le compenser. Puisque les hommes décèdent en moyenne plus jeunes que les femmes, il serait intéressant de se demander si des inégalités ne pouvaient pas en découler, et dans quelle mesure ceci est un sujet pris en considération lors de l'élaboration des politiques sociales en lien avec la vieillesse.

Finalement, il reste une question en suspens qui a trouvé une réponse partielle au cours de ce travail : et si lutter contre les inégalités subies par les hommes revenait aussi à lutter contre celles subies par les femmes ? Dans l'attente d'investigations supplémentaires, il semble que l'on peut provisoirement y répondre à l'affirmative, ce qui impliquerait de repenser la place réservée à la lutte contre les inégalités subies par les hommes dans les débats et dans les politiques sociales actuelles.

7 BIBLIOGRAPHIE

- Almqvist, A.-L. and Duvander, A. (2014). “Changes in gender equality? Swedish fathers” Parental Leave, division of childcare and housework”, *Journal of Family Studies*, 20(1): 19-27.
- ANSES. (2016). Evaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. *Rapport d’expertise collective*. Consulté le 26 mai 2023, à l’adresse <https://www.anses.fr/fr/content/avis-et-rapport-de-lances-relatif-%C3%A0-l%C3%A9valuation-des-risques-sanitaires-li%C3%A9s-au-travail-de>
- Artazcoz, L. (2021). Gender, working conditions and health. In *ETUI, The European Trade Union Institute*. Retrieved 07:58, January 03, 2023, from <https://etui.org/publications/gender-working-conditions-and-health>
- Assemblée générale des Nations unies (1948). « Déclaration universelle des droits de l'Homme » (217 [III] A). Paris.
- Assemblée générale des Nations unies (1966). « Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ».
- Benoit, A. (2005). Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ? *Lien social et Politiques*, (54), 25–37. <https://doi.org/10.7202/012857ar>
- Bereni, L. (2020). La diversité, ruse ou dévoiement de l’égalité ?. *L’Observatoire*, 56, 30-32. <https://doi.org/10.3917/lobs.056.0030>
- Bouffartigue, P., Pendariès, J. & Bouteiller, J. (2010). La perception des liens travail/santé: Le rôle des normes de genre et de profession. *Revue française de sociologie*, 51, 247-280. <https://doi.org/10.3917/rfs.512.0247>
- Burnay, N. (2023). *Sociologie des politiques sociales*. [Diapositives]. <https://moodle.uclouvain.be/course/view.php?id=2328>
- Briard, K. (2020). Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?. *Travail et emploi*, 161, 31-60. <https://www.cairn.info/revue--2020-1-page-31.htm>.

- Briard, K. (2022). Métiers « de femmes » , métiers « d’hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? *Insee*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047793?sommaire=6047805>
- Bouygard, F. (2014). Le travail de nuit en 2012. *Dares*. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-062.pdf>
- Chappert, F. pour Groupe Réseau Genre. (2009). Genre et conditions de travail. *ANACT*. Consulté le 26 mai 2023, à l’adresse https://www.cdr-copdl.fr/doc_num.php?explnum_id=18966
- Ciccia, R., Bleijenbergh, I. (2014). After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 21, Issue 1, Spring 2014, Pages 50–79, <https://doi.org/10.1093/sp/jxu002>
- Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Hardy, V., Burchell, B., Rubery, J. (2015). New method to understand occupational gender segregation in European labour markets, *Publications Office*. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/748887>
- Commission européenne. (2019). Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil [Directive européenne]. Journal officiel de l’Union européenne, L 188/79. Disponible sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
- Commission européenne (2020). Une Union de l’égalité: stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025. *Communication de la Commission*, Bruxelles. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>
- Congé de paternité et congé de co-parentalité | Belgium.be.* (s. d.). https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere/conge_de_paternite_et_conge_de_co_parentalite#:~:text=Les%20p%C3%A8res%20et%20les%20%22co,s'%C3%A9l%C3%A8vera%20%C3%A0%20%20jours.
- Conseil de l’Europe (1996). « Charte sociale européenne (révisée) ». Strasbourg.
- Const., art. 10.

Const., art. 11.

Conseil de l'Europe (1950). « Convention européenne des droits de l'homme ».

Couppié, T., Epiphane, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Formation emploi*, 93, 11-27. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2204>

Dauphin, S. (2010). Action publique et rapports de genre. *Revue de l'OFCE*, 114, 265-289. <https://doi.org/10.3917/reof.114.0265>

Décret wallon du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales.
Consulté sur
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018020809

Demertzis, V. (2018). Le système des prestations familiales en Belgique avant la sixième réforme de l'État. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2405, 5-54. <https://doi.org/10.3917/cris.2405.0005>

de Wilmars, F. M. (2014). La parité au regard de l'équité. Proposition pour une nouvelle lecture du principe de l'égalité. *Revue Belge de Droit constitutionnel*, (2), 197.

Duru-Bellat, M. (2014). 4. L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ?. *Regards croisés sur l'économie*, 15, (pp. 85-98). <https://doi.org/10.3917/rce.015.0085>

Duvander, A-Z., Löfgren, N (2022) 'Sweden country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2022*. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/>

EIGE. (2023). Indicators used to calculate the Gender Equality Index, domain and sub-domain scores. Récupéré le 25 juin 2023, de https://dgs-p.eige.europa.eu/data/view?code=index_data__index_indics

Esping-Andersen, G. (2007). Les trois mondes de l'État-providence: Essai sur le capitalisme moderne. *Presses Universitaires de France*. <https://doi.org/10.3917/puf.espin.2007.01>

European Institute for Gender Equality (2023, 16 mai). *vertical segregation*.
https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1243?language_content_entity=en

Eurofound (2012), Fifth European Working Conditions Survey, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

Eurofound (2016), *Enquête européenne sur les conditions de travail – visualisation des données*. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/european-working-conditions-survey>

Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

Eurofound (2022), Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

Eurofound, (2023a), *Living and working in Belgium – working-life balance*.
<https://www.eurofound.europa.eu/fr/country/belgium#worklife-balance>

Eurofound, (2023b), *Living and working in Sweden – working-life balance*.
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#worklife-balance>

Eurostat (2022a). *Hours of work – annual statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours of work - annual statistics#General overview](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics#General_overview)

Eurostat (2022b). *Employment patterns*. The Life of Women and Men in Europe.
<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>

Eurostat (2022c). *Quality Report of the European Union Labour Force Survey 2020 : 2022 Edition* (10.2785/88166).
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/14455112/KS-FT-22-003-EN-N.pdf/1010df35-96f3-f7b3-b13b-e10888f96552?t=1647961382032>

Eurostat (2023a). *Nombre moyen d'heures de travail effectivement prestées par semaine dans l'activité principale, par sexe, âge, statut professionnel, temps plein/temps partiel et activité économique (à partir de 2008, NACE Rév.2) [LFSA_EWHAN2]*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHAN2_custom_6424102/default/table?lang=fr

Eurostat (2023b). *Emploi à temps partiel et contrats à durée limitée – données annuelles [LFSI_PT_A]*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A_custom_6424184/default/table?lang=fr

- Eurostat (2023c). *Emploi et activité par sexe et âge – données annuelles* [LFSI_EMP_A]. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_6424027/default/table
- Eurostat (2023d). *Espérance de vie à la naissance, par sexe* [TPS00208]. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00208/default/table?category=hlth.hlth_state.hlth_hly
- Ferragina, E. (2018). L'essor paradoxal des politiques familiales. *L'Année sociologique*, 68, 423-454. <https://doi.org/10.3917/anso.182.0423>
- Galland, O., Lemel, Y. (2018). Chapitre 3. Quelles définitions de l'inégalité ?. Dans : O. Galland & Y. Lemel (Dir), *Sociologie des inégalités* (pp. 99-150). Paris: Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.lemel.2018.01.0099>
- Garvis, S. (2018). Country report: Sweden. *Quality employment and quality public services*. EPSU.org. Available at: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Country%20report%20Sweden%20childcare.pdf>
- Haas, L. (1992). *Equal Parenthood and Social Policy : A Study of Parental Leave in Sweden*. SUNY Press.
- Hall, P., Soskice, D. (2002). Les variétés du capitalisme. Dans : Association recherche et régulation éd., *L'Année de la régulation n° 6 (2002-2003): Économie, institutions, pouvoirs* (pp. 47-124). Paris: Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.colle.2002.01.0047>
- Hall, P., Taylor, R. C. R. (1997). La science politique et les trois néo-institutionnalismes. *Revue française de science politique*, 47(3), 469-496. <https://doi.org/10.3406/rfsp.1997.395192>
- Hardy, V., Burchell, B., Rubery, J. (2015). « Percentage of female employees by Top 20 occupations – EU-26, 2012 ». Reproduit à partir de European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, New method to understand occupational gender segregation in European labour markets, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/748887>
- Harvey, V., Tremblay, D.-G. (2019). The workplace: challenges for fathers and their use of leave. In P. Moss, A.-Z. Duvander, & A. Koslowski (Eds.), *Parental Leave and Beyond: Recent International Developments, Current Issues and Future Directions* (1st ed., pp. 223–240). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvfrxnggh.19>

- Havet, N., Penot, A., Plantier, M. (2022). Disparités d'exposition aux facteurs de pénibilité en milieu professionnel et inégalités sociales de santé. Dans *DARES*. Consulté le 25 mai 2023, à l'adresse <https://www.capemploi-56.com/assets/files/cheops/national/actualites/CHIFFRES%20CLES/dares-documents-etudes-disparites-exposition-penibilite.pdf>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, (2021a). Gender equality index 2020 – Belgium, *Office des publications de l'Union européenne*. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/464704>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, (2021b). Gender equality index 2020 – Sweden, *Office des publications de l'Union européenne*. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/165354>
- Join-Lambert M.-T. (dir.), 1994, *Politiques sociales*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques et Dalloz, p. 23.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Moss, P. (2022) 'Cross-country comparisons'. *18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022*. DOI: [10.18445/20220909-122329-0](https://doi.org/10.18445/20220909-122329-0). Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/>
- Laufer, J., Paoletti, M. (2015). Quotas en tout genre ?. *Travail, genre et sociétés*, 34, 151-155. <https://doi.org/10.3917/tgs.034.0151>
- Lépinard, É. (2006). Faire la loi, faire le genre : conflits d'interprétations juridiques sur la parité. *Droit et société*, 62, 45-66. <https://doi.org/10.3917/drs.062.0045>
- Makay, M. (2023). Fiches thématiques sur l'Union européenne : Politiques sociale et de l'emploi : principes généraux. *Parlement européen*. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/52/politique-sociale-et-de-l-emploi-principes-generaux>
- Méda, D. (2008). Pourquoi et comment mettre en œuvre un modèle à « deux apporteurs de revenu/deux pourvoyeurs de soins ? ». *Revue Française de Socio-Économie*, 2, 119-139. <https://doi.org/10.3917/rfse.002.0119>
- Mercure, D. (2008) "Travail et familles. Des tensions croissantes au cours de la prochaine décennie" [Work and families. Growing tensions for the next decade], in G. Pronovost,

- C. Dumont and I. Bitaudéau (eds) *La famille à l'horizon 2020*, Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Merrien, F. (2007). L'État-providence. *Presses Universitaires de France*. <https://doi.org/10.3917/puf.merri.2007.01>
- Mortelmans, D., Fusulier, B. (2022). 'Belgium country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2022*. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/>
- Moss, P., Koslowski, A., Duvander, A.-Z. (2019). Introduction: much work still to do. In P. Moss, A. Koslowski, & A.-Z. Duvander (Eds.), *Parental Leave and Beyond: Recent International Developments, Current Issues and Future Directions* (1st ed., pp. 1–18). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvfrxng.7>
- Naumann, I. (2011). Towards the marketization of early childhood education and care? Recent developments in Sweden and the United Kingdom. *Nordic Journal of Social Research*. <http://dx.doi.org/10.15845/njsr.v2i0.109>
- O'Brien, M., Wall, K. (2017). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*, London: Springer.
- OCDE, (s.d). Equilibre travail-vie. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/fr/topics/equilibre-travail-vie/>
- OCDE (2001). *Petite enfance, grands défis : Éducation et structures d'accueil, Petite enfance, grands défis*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264292826-fr>
- OCDE (2010). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.
- OCDE (2019). *Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales* (SOCX), <http://oe.cd/socx-fr>
- OCDE (2021). Une politique étrangère féministe pour promouvoir l'égalité des genres à l'échelle mondiale. <https://www.oecd.org/cooperation-developpement-apprentissage/pratiques/une-politique-etrangere-feministe-pour-promouvoir-l-egalite-des-genres-a-l-echelle-mondiale-f9329e2d/>
- OCDE (2023a). *Part des employés à temps partiel involontaire, par sexe et groupe d'âge* [Base de données en ligne]. Récupéré le 25 juin 2023, de <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54758&lang=fr>

OCDE (2023b), Prestations sociales en faveur des ménages (indicateur). Consulté le 28 juin 2023, à l'adresse <https://data.oecd.org/fr/socialexp/prestations-sociales-en-faveur-des-menages.htm>

ONSS (2023). Répartition des travailleurs occupés au 31 décembre 2022 par groupe sectoriel, statut et sexe. *Analyse du marché de l'emploi : données trimestrielles détaillées*. https://www.onss.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/3481ab8aa5d22224a3064d62a53ec8edfba74149/employment_full_FR_20224.pdf

Organisation internationale du travail (1958). « Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) ». https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,fr:NO

Organisation internationale du travail (1981). « Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé au travail ». https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312300,fr:NO

Pecinovsky, P. (2023). *Industrial relations*. [Diapositives]. https://moodle.uclouvain.be/pluginfile.php/428048/mod_resource/content/1/UCL%20CIass%201.pdf

Rawls, J. (1987). *Théorie de la Justice*, Paris, Seuil.

Regroupement pour la valorisation de la paternité (2017) “*Perceptions des pères québécois à l’égard de l’engagement paternel et de la conciliation famille et travail*” [Perceptions of Québec fathers about paternal involvement and work-family balance]. Available at www.semainedelapaternite.org/files/sondage_cft_rvp_rapport_final.pdf

Statistics Sweden (2018). *The Swedish Occupational Register with statistics 2016*. <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/labour-market/employment-and-working-hours/the-swedish-occupational-register-with-statistics/pong/statistical-news/the-swedish-occupational-register-with-statistics-2016/>

Thébaud, F. (2005). 8. Sexe et genre. Dans : Margaret Maruani éd., *Femmes, genre et sociétés: L'état des savoirs* (pp. 57-66). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2005.01.0057>

- Tremblay, D.-G., Najem, E., Paquet, R. (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? *Enfances, Familles, Générations*, (4), 1–21. <https://doi.org/10.7202/012893ar>
- Union européenne (2010). « Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (2010/C 83/02) ». *Journal officiel de l’Union européenne*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:FR:PDF>
- Union européenne (2019). « Directive du Parlement européen et du Conseil concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (2019/1158) ». *Journal officiel de l’Union européenne*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>
- Valarino, I. (2019). What do people want?: Leave policy preferences in different countries. In P. Moss, A.-Z. Duvander, & A. Koslowski (Eds.), *Parental Leave and Beyond: Recent International Developments, Current Issues and Future Directions* (1st ed., pp. 167–186). Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvfrxnggh.16>
- Van de Velde, C. (2015). *Sociologie des âges de la vie*. Armand Colin.
- Walfridsson, H. (2022). Sweden’s New Government Abandons Feminist Foreign Policy. *Human Rights Watch*. <https://www.hrw.org/news/2022/10/31/swedens-new-government-abandons-feminist-foreign-policy>

8 ANNEXES

Annexe 1

Détail des questions de l'EWCS 2016 retenues pour chaque indicateur.

Indicateurs		Questions pour mesurer les indicateurs
Contraintes physiques marquées	Manutention de charges lourdes	Votre emploi implique-t-il de soulever ou de déplacer des personnes ? Votre emploi implique-t-il de porter ou déplacer des charges lourdes ?
	Postures pénibles et mouvements douloureux ou fatigants	Votre emploi implique-t-il des positions douloureuses ou fatigantes ? Votre emploi implique-t-il des mouvements répétitifs de la main ou du bras ? Votre emploi implique-t-il une position assise ?
	Vibrations mécaniques	Êtes-vous exposé(e) à des vibrations provoquées par des outils ou des machines ?
Environnement physique agressif	Nuisances sonores	Êtes-vous exposé(e) à un bruit fort ?
	Nuisances thermiques	Êtes-vous exposé(e) à des températures élevées ? Êtes-vous exposé(e) à des températures basses ?
	Agents chimiques dangereux	Êtes-vous exposé(e) à l'inhalation de fumées, de vapeurs ou de poussière ? Êtes-vous exposé(e) à l'inhalation des vapeurs tels que des dissolvants et des diluants ? Êtes-vous exposé(e) à des produits ou des substances chimiques ? Êtes-vous exposé(e) à des matériaux pouvant être infectieux ?
Rythmes de travail atypiques	Travail de nuit	Combien de fois par mois travaillez-vous la nuit ?
	Travail posté	Travaillez-vous sur la base de roulements (travail posté) ?

Source des questions : Eurofound (2016), *Enquête européenne sur les conditions de travail – visualisation des données*. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/european-working-conditions-survey>

Source des indicateurs : Havet, N., Penot, A., & Plantier, M. (2022). Disparités d'exposition aux facteurs de pénibilité en milieu professionnel et inégalités sociales de santé. Dans *DARES*. Consulté le 25 mai 2023, à l'adresse <https://www.capemploi-56.com/assets/files/cheops/national/actualites/CHIFFRES%20CLES/dares-documents-etudes-disparites-exposition-penibilite.pdf>