



## **Marché de l'emploi et inégalités : les femmes toujours au second rang !**

Les analyses de la FAPEO 2010

**Rédaction :**  
Christophe Desagher  
**Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel**  
Avenue du Onze novembre, 571040 Bruxelles  
02/527.25.75 - 02/525.25.70  
www.fapeo.be - [secretariat@fapeo.be](mailto:secretariat@fapeo.be)  
**Avec le soutien de la Communauté française**

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>L'effet « stéréotypes », de l'enfance à l'âge adulte</b> .....	<b>4</b>
<b>Le marché de l'emploi à Bruxelles : une question de genre ?</b> .....	<b>7</b>
<b>Comment lutter contre ces inégalités ?</b> .....	<b>8</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>10</b>
Des mesures de politiques publiques à prendre.....	10
Les actes et mots de tous les instants.....	10
<b>Bibliographie</b> .....	<b>12</b>

## Résumé

Aujourd'hui, les femmes sont présentes en nombre sur le marché du travail. Cette révolution a été opérée durant la deuxième moitié du XXe siècle et a considérablement modifié la structure du marché de l'emploi. Mais ce bouleversement est-il total ? La place de la femme sur le marché du travail est-elle enviable ou, à tout le moins, la même que celle de l'homme ? Poser la question est sans doute déjà donner un élément de réponse.

## Mots-clefs

Plafond de verre, inégalité de chance, inégalité salariale, effet « stéréotypes », carrière scientifique, charges familiales, conciliation entre vie familiale et professionnelle, familles monoparentales, *gender mainstreaming*, discrimination positive.

## Introduction

Inégalité de salaire, inégalité de chance d'accèsion aux postes les plus élevés ou encore inégalité de chance à l'embauche sont quelques exemples de différences entre hommes et femmes en matière d'emploi. L'inégalité de chance d'accèsion aux postes les plus élevés a été pointée du doigt sous la forme d'une métaphore, celle du plafond de verre. Cette figure de style traduit une ségrégation qui a pour effet qu'au plus on monte dans la hiérarchie des postes, au moins il y a de femmes, comme si un plafond invisible leur en empêchait l'accès.

Ce concept est à mettre au crédit de Rosabeth Moss Kanter<sup>1</sup> et a été popularisé en 1986 par le *Wall Street Journal*<sup>2</sup>. Cette métaphore du plafond de verre indique assez justement deux éléments : il laisse voir la perspective possible, mais il bloque l'ascension<sup>3</sup>. Par contre, il ne s'agit pas d'un obstacle qui surgit à un moment donné, mais bien d'un long processus. Dans un communiqué de presse<sup>4</sup>, le Bureau International du Travail (BIT) le définit comme étant *les barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités*.

## L'effet « stéréotypes », de l'enfance à l'âge adulte

Le processus qui ralentit (voire restreint) la progression des femmes au sein de la société est long, émaillé de stéréotypes et commence dès la petite enfance : milieu familial, milieu d'accueil, milieu scolaire, sportif, culturel, tous en sont imprégnés. Par exemple, que se passe-t-il au niveau de l'institution scolaire et des choix opérés lors du cursus ? Même si les filles font preuve d'aussi bons résultats en mathématiques que les garçons<sup>5</sup>, elles se dirigeront ou seront orientées vers des sections littéraires ou linguistiques alors que les garçons sont préférentiellement orientés vers des filières scientifiques<sup>6</sup>. Ceci a inévitablement des répercussions sur la carrière des femmes puisque les filières scientifiques sont porteuses en termes d'emploi.

---

<sup>1</sup> Kanter R. M., *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977.

<sup>2</sup> Hymowitz C. / Schelharardt T., « The glass ceiling », *Wall Street Journal*, 24 mars, 1986.

<sup>3</sup> Sanchez-Maza M. / Casini A., « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », *Information sur les sciences sociales*, Vol. 44, n°1, 2005, p. 141-173.

<sup>4</sup> Pour plus d'information :

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Press\\_releases/lang--fr/WCMS\\_008837/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--fr/WCMS_008837/index.htm)

<sup>5</sup> Desagher C., « Les filles sont nulles en math », analyse de la FAPEO, Bruxelles, 2010.

<sup>6</sup> Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, *Baromètre conjoncturel de la Région de Bruxelles-Capitale*, n°16, avril 2010, p. 28.

Le poids de l'histoire n'est sans doute pas anecdotique puisque rappelons qu'avant le début du XXe siècle, les filles étaient interdites des disciplines « nobles », c'est-à-dire le latin et les sciences. Or, il s'agissait déjà à cette époque des disciplines qui permettaient d'accéder aux emplois les plus cotés. Le fait que les filles aient eu droit, au début du siècle passé, au même cursus que les garçons, a permis aux filles d'avoir accès au secondaire, mais aussi au supérieur et à l'université<sup>7</sup>, ce qui eu pour conséquence à moyen terme de bouleverser le marché du travail.

Arrivées dans le monde professionnel, c'est dès l'embauche que les femmes font face à différents stéréotypes : qu'elles croulent sous le poids de la charge familiale, qu'elles doivent s'occuper d'enfants et des tâches ménagères, qu'elles puissent être enceintes et délaisser leur carrière, qu'elles soient trop sentimentales, qu'elles n'arriveront pas à gérer le stress ou encore d'autres stéréotypes qui touchent plus spécifiquement au sexisme comme « trop belle donc pas intelligente », « trop mignonne donc pas de caractère », « trop grosse donc pas de volonté », etc. Autant d'éléments qui feront pencher la balance vers l'engagement d'un candidat et non d'une candidate<sup>8</sup>. C'est toujours ces mêmes stéréotypes qui freineront la carrière d'une femme au sein d'une société quelconque. Notons à cet égard que moins de 10 % des conseils d'administration des grandes entreprises belges ont une ou plusieurs femmes dans leur composition<sup>9</sup>. Aussi, le diplôme revêt-il une importance toute particulière, spécialement lors de l'embauche. Or, comme précédemment dit, les filles auront tendance à moins se diriger vers des filières scientifiques, porteuses en termes d'emplois vacants.

## Les stéréotypes à l'épreuve des faits

Certains stéréotypes se fondent sur des éléments réels, d'autres pas. Il est intéressant de creuser cette question du « bien-fondé » des stéréotypes.

Prenons l'idée selon laquelle les femmes se chargeraient plus des tâches domestiques que les hommes. En moyenne, les enquêtes démontrent qu'elles y consacrent deux fois plus de temps par jour que leur conjoint. La répartition de ces tâches reste très inégalitaire au sein du couple<sup>10</sup>. Donc oui, effectivement, les femmes ont plus en charge les tâches domestiques. Mais, dans un même temps, la répartition des travaux domestiques est entretenue au sein du couple du fait de la position inférieure de la femme sur le marché du travail. En ce sens, il y a un mouvement perpétuel qui

---

<sup>7</sup> Vouillot F., « Pourquoi les métiers ont un sexe », dans de Manassein M., *L'égalité des sexes*, Paris, Centre national de documentation pédagogique, 1995.

<sup>8</sup> Ernst, S., *Femmes et école. Une mixité inaccomplie*, Paris, INRP, 2003, p. 62.

<sup>9</sup> Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, *op. cit.*, p. 28.

<sup>10</sup> Brousse C., « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », France, *Portrait social*, édition 1999-2000, p. 135-151.

Ponthieux S. / Schreiber A., Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale, *Données sociales – La société française*, 2006, p. 43-51.

s'opère entre le monde du travail et la sphère domestique : puisque la femme a en charge les tâches domestiques, elle n'aura pas le temps nécessaire de pouvoir assumer un haut poste à responsabilité – puisque la femme n'a pas un poste à responsabilité qui lui prend une large part de sa journée, elle pourra s'occuper des tâches ménagères. Le même raisonnement peut être tenu pour l'éducation des enfants.

Comment les femmes peuvent-elles avoir un poste haut placé dans une hiérarchie professionnelle, mener une vie de famille et assumer le poids des tâches ménagères ? Est-ce là une mission impossible ?

Dans la pratique, lorsqu'au sein du ménage, tant la femme que l'homme travaillent et que ceux-ci disposent de revenus confortables, la probabilité qu'ils fassent appel à une aide extérieure est plus forte que si le ménage ne dispose que d'un seul revenu (d'autant plus que, dans ce cas-là, il y aurait une personne de disponible pour assumer ces tâches).

Il existe aussi la pratique connue sous l'expression de « conciliation entre vie familiale et professionnelle ». Notons, dès à présent, que cette locution est le plus souvent employée pour les femmes. La vie familiale est-elle pénalisante ? François de Singly montre<sup>11</sup> que le fait d'être en couple pénalise la femme dans sa carrière professionnelle. Cette infortune due à la famille est un lourd tribut à payer en matière professionnelle pour les femmes, puisqu'à formation et compétences égales, une femme célibataire évoluera plus vite et plus haut qu'une femme en couple.

À l'inverse, être en couple et avoir des enfants semble être un avantage pour les hommes. Loin de « devoir concilier » vie privée et professionnelle, la famille constitue un plus pour un homme, car cela conforte l'image qu'il est responsable de sa famille et qu'en tant que ressource financière de la famille, il se doit de s'investir un maximum dans son travail. Pour un célibataire, l'entrée dans la vie de famille est donc un bénéfice dans sa vie professionnelle, alors que pour une femme ce sera une pénalité<sup>12</sup>.

Bien que cela puisse paraître contre-intuitif, le fait que la famille soit un plus pour les hommes peut s'expliquer. Effectivement, s'il est vrai que l'homme peut se libérer des contraintes familiales afin de travailler plus (pour gagner plus d'argent), c'est qu'il y a un corollaire : c'est parce que la femme, dégagée de la nécessité financière de travailler, prendra en charge la part de travail familial délaissée par l'homme.

Bien que l'on puisse conclure ironiquement sur un « mais c'est pour leur bien !? » ou « machiste, non ? », il n'en demeure pas moins que cette réalité s'ancre dans des représentations très stéréotypées : la femme est associée à la famille et à sa qualité de

---

<sup>11</sup> de Singly F. *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 2004.

<sup>12</sup> Gadea C. / Marry C, « Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, n°3, mars 2000.

mère avant tout, alors que l'homme est celui qui protège sa famille, subvient à ses besoins et veille au bien-être de celle-ci.

Par ailleurs, comme les femmes ont en général des postes à moindre responsabilité, elles ont en moyenne des revenus inférieurs à ceux de leurs conjoints. Et si la question de libérer du temps au sein du couple se pose (pour s'occuper des enfants ou des tâches ménagères), ce sera donc généralement la femme qui se « libérera » : on conserve ainsi selon une certaine logique le revenu le plus élevé. Ce mécanisme se joue encore au détriment de la carrière de la femme (interruption de carrière, temps partiel, etc.). Et le cercle vicieux se poursuit, car de ce fait les femmes continuent à gagner moins que leurs conjoints qui eux progressent sans interruption dans leurs carrières...

## **Le marché de l'emploi à Bruxelles : une question de genre ?**

Qu'en est-il en matière d'emploi des femmes à Bruxelles ? La carence du chromosome Y sur la paire sexuée du génome humain y représente-elle un handicap ? Le rapport de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement<sup>13</sup> est assez clair sur la question :

*Bien que l'activité féminine soit en augmentation constante en Belgique et que les femmes aient aujourd'hui des niveaux de formation plus élevés que les hommes, force est de constater que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes continuent à subsister.*

On y apprend également que seuls environ 25 %<sup>14</sup> des femmes faiblement qualifiées sont actives et que 73 % des femmes hautement qualifiées le sont. En comparaison, à même qualification, les hommes sont présents à hauteur de 42 % et 81 %. Le constat est clair à la lecture de ces chiffres : un diplôme est non seulement un élément déterminant dans le fait d'avoir un emploi, mais il est aussi un facteur de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.

L'analyse de la situation des femmes sur le marché de l'emploi y est aussi vue à travers le prisme de la famille. Ainsi, une femme ayant un enfant aura une probabilité inférieure de 25 % de sortir d'une situation de chômage qu'une femme sans enfant. Bruxelles se singularise aussi par rapport aux deux autres régions du pays, puisque le fait d'avoir un premier enfant touche de manière plus importante les femmes bruxelloises en matière de participation au marché du travail que leurs

---

<sup>13</sup> Observatoire bruxellois de l'Emploi - Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, *Introduction aux notes de synthèse*, Emploi et chômage en Région de Bruxelles-Capitale Bruxelles, mars 2009, p. 5-6.

<sup>14</sup> Contre 20% pour les femmes d'origine étrangère hors européennes et faiblement qualifiées.

homologues du Nord ou du Sud. Ce phénomène est lié à la pénurie structurelle d'accueil des enfants de bas âge beaucoup plus aigüe à Bruxelles que partout ailleurs dans le pays<sup>15</sup>.

Ce problème typique de Bruxelles, lié au manque de structures d'accueil d'enfants de bas âge, est aussi un facteur explicatif du sous-emploi des femmes. Effectivement, ne trouvant pas facilement une place pour son (ou ses) enfant(s), c'est généralement la femme (dans le couple) qui fera le choix de devenir mère au foyer. Notons, d'une part, que ce problème touche toutes les femmes bruxelloises, quel que soit leur niveau de qualification. Mais aussi, d'autre part, que rares sont les structures d'accueil tenant compte de la situation professionnelle de la mère tant au point de vue du coût que d'une éventuelle priorité pour une place.

Enfin, une famille ne se compose pas toujours d'un couple et d'enfant(s). Les familles monoparentales<sup>16</sup> sont nombreuses en Belgique et le sont plus encore à Bruxelles. Effectivement, 44 % des familles bruxelloises sont monoparentales. Ces familles se trouvent généralement dans une situation de précarité prononcée. D'une part, parce qu'elles ne peuvent compter que sur un revenu. Mais aussi parce que les coûts inhérents à la garde d'un enfant, la difficulté de pouvoir trouver une place dans une structure d'accueil et le problème corrélatif d'avoir accès à l'emploi sont des problèmes plus aigus pour ce type de famille. Une fois de plus, dans ce domaine, femmes et hommes ne sont pas égaux puisque 80 % des familles monoparentales ont pour chef de famille une femme. Et seulement 46 % des mères isolées ont un emploi<sup>17</sup>.

## Comment lutter contre ces inégalités ?

Il existe différents outils pour lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes. Dans cette panoplie, le législateur peut créer des lois contre ce type d'inégalité. Le processus est donc le suivant : constatant une forme d'inégalité, un travail de réflexion entre différents acteurs s'opère, pour *in fine*, édicter une loi, la plus efficace possible. Le texte législatif est donc l'aboutissement d'un travail qui démarre d'une injustice de fait, constatée dans la société.

D'autres outils existent, parmi eux, le *gender mainstreaming*<sup>18</sup>. Il s'agit de la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les

---

<sup>15</sup> Observatoire bruxellois de l'Emploi – Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, *op. cit.*, p. 5-6.

<sup>16</sup> Pour plus d'information : Observatoire bruxellois de l'Emploi, *Situation des familles monoparentales face à l'emploi et au chômage en Région de Bruxelles-Capitale*, Bruxelles, octobre 2009.

<sup>17</sup> Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, *op. cit.*, p. 25.

<sup>18</sup> Qui peut être traduit par « approche intégrée en matière de genre ».



domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques<sup>19</sup>. Le processus est donc inverse puisqu'avec le *gender mainstreaming*, on part d'une loi, d'un règlement, d'une politique, etc. existant pour réaliser l'égalité. On le comprend, l'une et l'autre approche sont complémentaires et ont toutes les deux le même objet : que femme et hommes soient sur pied d'égalité.

Le Conseil de l'Europe voit cinq avantages à cette approche *gender mainstreaming*<sup>20</sup> :

- parce qu'elle place les personnes au cœur de l'élaboration des politiques ;
- parce qu'elle conduit à une meilleure gestion gouvernementale ;
- parce qu'elle implique les femmes comme les hommes et utilise pleinement toutes les ressources humaines ;
- parce qu'elle rend visibles les questions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans le courant général de la société ;
- parce qu'elle prend en compte la diversité des intérêts et des comportements relatifs aux femmes et aux hommes.

Dans la perspective de la présidence européenne, l'on peut se souvenir des avancées suscitées par la Belgique lors de sa précédente présidence, en 2001. Une conférence sur le *renforcement de la gouvernance économique et financière : vers des budgets répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes*<sup>21</sup>, a permis certaines avancées. Ainsi, une loi en matière de *gender mainstreaming* a vu le jour en 2007, en Belgique. En substance, cette loi stipule que le gouvernement prend garde au fait que la question du genre soit intégrée dans les différentes politiques ou actions qu'il mène. Aussi, lors de la préparation de son budget, chaque ministère doit faire état de ses dépenses et intégrer la dimension du genre. Des notes spécifiques doivent être préparées lors de la constitution de chacun de ces budgets et y être jointes, tel un budget pour les femmes. L'impact des « notes de genres » devra être évalué en vue du budget d'État 2011. De cette manière, l'efficacité de ces notes pourra être déterminée<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Direction générale des droits de l'Homme et des affaires juridiques – Division pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming)*, disponible en ligne :

[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/Factsheet-GMainstr\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/Factsheet-GMainstr_fr.pdf)

<sup>20</sup> Conseil de l'Europe - Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes – Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*, disponible en ligne :

[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG%281999%293\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG%281999%293_fr.pdf)

<sup>21</sup> En 2001, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et le Conseil nordique des ministres ont tenu cette conférence en Belgique.

<sup>22</sup> Conseil de l'Europe – Direction générale des droits de l'Homme et des affaires juridiques, *L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique*, Strasbourg, Atelier du Conseil de l'Europe, avril 2009, p. 50-51.

## Conclusion

La prise en compte des inégalités qui touchent aujourd'hui les femmes dans le secteur de l'emploi un domaine bien plus vaste qu'il n'y paraît. Ainsi, si les femmes en général sont aujourd'hui discriminées sur le marché de l'emploi, cela touche plus spécifiquement les mères, les femmes sous-qualifiées, les femmes isolées, mais aussi celles d'origines étrangères. Si d'aventure, une femme cumule les facteurs discriminants, elle éprouvera de plus grandes difficultés à pouvoir s'insérer dans le marché de l'emploi. En ce sens, on peut songer aux difficultés cumulées que rencontrera une mère isolée n'ayant pas de diplôme d'humanité et d'origine étrangère.

## Des mesures de politiques publiques à prendre

Des solutions semblent parfois difficiles à trouver. Pourtant, c'est à travers l'action publique qu'il est possible de faire évoluer la société en terme positif. Pour exemple, le manque de structure d'accueil de la petite enfance à Bruxelles pourrait être résolu par un investissement des pouvoirs publics<sup>23</sup>. Il s'agirait là d'un élément qui tendrait à mettre femmes et hommes sur un pied d'égalité en matière d'emploi, mais qui permettrait aussi de diminuer l'état de précarité de certaines familles, spécifiquement les familles monoparentales. Il apparaît ainsi que des éléments que les législateurs peuvent apporter sont nécessaires à la diminution des inégalités entre les femmes et les hommes.

## Les actes et mots de tous les instants

Bien sûr, ce n'est pas seulement à coup de lois, de décrets ou de révision de la Constitution que l'on pourra effacer un passé de minorisées. Car, c'est là tout le paradoxe de la condition féminine : alors qu'elles sont majoritaires sur cette Terre, elles subissent différentes discriminations, qui font d'elles la plus grande des minorités. Du reste, comme de très nombreuses minorités, espèces protégées ou encore maladies, elles ont leur journée inscrite au calendrier : le 8 mars. À cette date, on célèbre la femme, aux 364 (voire 365) autres jours, serait-ce donc la fête de l'homme ?

Cynisme mis à part, les discriminations ne doivent jamais paraître comme naturelles ou inévitables. En matière d'emploi, à compétences et à statut égaux, rien ne peut

---

<sup>23</sup> Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, *op. cit.*, p. 24.

justifier qu'une femme soit payée 11 % de moins qu'un homme<sup>24</sup> ou qu'il y ait une plus petite fraction de femmes occupant des postes à responsabilités.

Des évolutions de nos représentations de la place de l'homme et de la femme en société s'opèrent et doivent encore s'opérer. Par exemple, Marie Popelin fut la première femme à pouvoir poursuivre des études universitaires en faculté de droit. Elle termina son cursus à l'ULB, en 1888. Alors qu'elle voulu entamer une carrière au barreau, elle se vit refuser l'accès à la profession par la Cour de Cassation, pour la raison qu'elle était une femme<sup>25</sup>. Aujourd'hui, plus d'un siècle après, les femmes ont pu non seulement investir le barreau, mais elles sont également majoritaires dans les études de droit, dans cette même université<sup>26</sup> qui a vu un jour arriver Marie Popelin.

Ce travail de longue haleine doit passer la conscientisation de tous à ces stéréotypes et par la formation, peut-être prioritaire, des acteurs de l'éducation puisque, à côté de la famille, c'est là que les enfants passent la majeure partie de leurs temps : crèches, écoles, activités extra-scolaires participent à la reproduction de ces stéréotypes.

Cela étant, si dans certains domaines des avancées peuvent voir le jour, il faut toutefois veiller à ce qu'il n'y ait pas de régression ailleurs. Ainsi, si les femmes peuvent largement accéder au métier du barreau, il ne s'agit pas que ces professions perdent de leur prestige par le simple fait que les femmes y occupent nombre de postes. Il ne faudrait pas que la féminisation de certaines carrières, comme ce fut le cas de la profession enseignante, s'accompagne d'une dévalorisation symbolique et barémique.

---

<sup>24</sup> Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale - Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, *op. cit.*, p. 29.

<sup>25</sup> Popelin M., *Actes du Congrès Féministe International de Bruxelles 1912*, Bruxelles, Imprimerie Scientifique Charles Bulens, 1912, p. 79-84.

<sup>26</sup> Alaluf M. / Marage P., *Newtonia - Accès des jeunes femmes aux études universitaires scientifiques et technique*, ULB, 2002, p. 24.

## Bibliographie

Alaluf M. / Marage P., *Newtonia – Accès des jeunes femmes aux études universitaires scientifiques et technique*, ULB, 2002.

Brousse C. (2000), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », France, *Portrait social*, édition 1999-2000, pp. 135-151.

Conseil de l'Europe – Direction générale des droits de l'Homme et des affaires juridiques, *L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique*, Strasbourg, Atelier du Conseil de l'Europe, avril 2009.

Conseil de l'Europe - Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes – Cadres conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*, disponible en ligne :

[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG%281999%293\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG%281999%293_fr.pdf)

Desagher C., « Les filles sont nulles en math », analyse de la FAPEO, Bruxelles, 2010.

de Singly F., *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 2004.

Direction générale des droits de l'Homme et des affaires juridique – Division pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming)*, disponible en ligne :

[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/Factsheet-GMainstr\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/Factsheet-GMainstr_fr.pdf)

Ernst S., *Femmes et école. Une mixité inaccomplie*, Paris, INRP, 2003.

Gadea C. / Marry C., « Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, n°3, mars 2000.

Hymowitz C. / Schelhardt T., « The glass ceiling », *Wall Street Journal*, 24 mars, 1986.

Kanter R. M., *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977.

Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, *Baromètre conjoncturel de la Région de Bruxelles-Capitale*, n°16, avril 2010.

Popelin M., *Actes du Congrès Féministe International de Bruxelles 1912*, Bruxelles, Imprimerie Scientifique Charles Bulens, 1912, p. 79-84.

Observatoire bruxellois de l'Emploi – Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, *Introduction aux notes de synthèse, Emploi et chômage en Région de Bruxelles-Capitale Bruxelles*, mars 2009.

Sanchez-Maza M. / Casini A., « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », *Information sur les sciences sociales*, Vol. 44 n°1, 2005.

Vouillot F., Pourquoi les métiers ont un sexe. Dans de Manassein M., *L'égalité des sexes*, Paris, Centre national de documentation pédagogique, 1995.