



Pas à pas... prévenir les discriminations

L'intégration d'un nouveau collaborateur

Gaëlle Donnard

ANTOINE EST EMBAUCHÉ COMME AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DANS UNE CRÈCHE COLLECTIVE. SON INTÉGRATION SE PASSE BIEN. MAIS SES COLLÈGUES, VÉRONIQUE ET NORAH, NE LE LAISSENT JAMAIS SEUL AVEC LES ENFANTS LORS DES MOMENTS DE SOIN ET DE TOILETTE OU LORS DE LA SIESTE. IL EXPRIME À SA RESPONSABLE SON MALAISE DE NE PAS POUVOIR EXERCER CERTAINES TÂCHES INHÉRENTES À SON MÉTIER ET SON SENTIMENT D'ÊTRE TRAITÉ DIFFÉREMMENT DE SES COLLÈGUES DU FAIT DE SON SEXE.

Quelle lecture faire de la situation à travers des questions clefs ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Elle peut prendre différentes formes : directe, indirecte, systémique¹. Les questions clés à se poser, dans cette situation, sont :

- Cet auxiliaire de puériculture est-il discriminé du fait de son sexe dans la répartition de certaines tâches ?
- L'absence de mixité de certains secteurs professionnels, dont la petite enfance, peut-elle s'analyser comme une discrimination systémique ?

Analyse de la situation

Dans la situation présentée, un employé homme constate qu'il ne peut pas exécuter certaines tâches. De manière sous-jacente, c'est le soupçon de pédophilie qui plane sur les professionnels hommes ainsi que les problématiques liées aux représentations de genre dans la relation aux jeunes enfants qui sont soulevés. Antoine subit une discrimination du fait de son sexe dans la répartition des tâches au sein de la structure. Le fait, pour ses collègues, de ne pas lui confier

certaines missions constitue bien une différence de traitement reposant sur un critère illégal, ayant pour conséquences une restriction de ses missions. Dans cette situation, le salarié discriminé, sous réserve de preuves étayées, pourrait faire appel à une autorité compétente pour faire valoir ses droits. La responsable de la structure peut entamer un travail sur deux aspects : les conditions effectives de travail à redéfinir pour chacun-e des salarié-e-s ; ouvrir des espaces de dialogue et d'échange pour un travail sur les représentations.



CHARGÉE
DE MISSION
PRÉVENTION DES
DISCRIMINATIONS,
OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE L'INTÉGRATION
ET DE LA VILLE
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION
Pascale Muppa

Pour aller plus loin...

Cette situation soulève un ensemble de questions relatives à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Les inégalités et les discriminations liées au sexe concernent plutôt des situations où les femmes subissent des désavantages, comme le rappellent certains chiffres clés. D'après l'Observatoire des inégalités², les femmes sont plus au chômage que les hommes, elles sont plus souvent moins bien payées et en temps partiel subi. Néanmoins, les hommes peuvent aussi rencontrer des situations de discriminations liées à leur sexe, notamment dans les métiers majoritairement féminins.

De prime abord, cette situation inverse le rapport de pouvoir femme-homme dans un champ professionnel quasi exclusivement féminin. Les chiffres sont édifiants : 1 % des salariés hommes dans les établissements d'accueil du jeune enfant ; 3 % d'hommes parmi les éducateurs de jeunes enfants ; 7 % d'hommes parmi les professeurs des écoles en préélémentaire. Les hommes sont donc à la fois « invisibles socialement et surexposés professionnellement »³.

Mais, derrière ces expériences singulières d'hommes dans des métiers dits « atypiques », la situation relatée pose les enjeux suivants relatifs à l'égalité femme-homme :

- une assignation naturalisée⁴ des femmes aux tâches du care, et des hommes aux activités motrices ou incarnant l'autorité, car les professionnels mettent en place « des stratégies de protection (...) pour mettre à distance les soupçons liées à l'exécution de certaines tâches »⁵ et se cantonnent aux activités perçues comme « masculines » ;
- une socialisation des enfants en bas-âge qui se fait uniquement avec des femmes, sachant que les enfants font très vite le lien entre « pourvoyeur de soins et d'éducation et activités féminines »⁶
- une perpétuation des stéréotypes sociaux et de genre, à travers ces assignations à des rôles sexués, en matière de relation avec les jeunes enfants.

Des chercheurs ont montré que ces phénomènes renforcent l'idéologie de la complémentarité et la partition traditionnelle des rôles parentaux⁷. Une logique « circulaire » se met en place : « l'inégalité des trajectoires professionnelles entre femmes et hommes renvoie à l'inégal partage du temps domestique et parental, et à une division sexuelle du travail qui expose très tôt les enfants à des représentations stéréotypées, lesquelles à leur tour perpétuent ces dissymétries et influencent les choix d'orientation et les parcours d'insertion professionnelle »⁸. Cette absence de mixité, dans certains métiers, relève alors de processus de discrimination systémique. ■

NOTES

1 // Pour les définitions des différentes formes de discriminations : voir *La participation au comité d'établissement*, Gaëlle Donnard, in *Le Furet* n°77, Rubrique « Clefs pour l'égalité », juin 2015, p 51

2 // <http://www.inegalites.fr/>

3 // Marchal Mike, *Les hommes dans le monde de la petite enfance : entre invisibilité sociale et surexposition professionnelle*, Mars 2014, Médiapart

4 // Par « naturaliser », il est fait référence aux « normes (...) selon lesquelles les femmes disposent de capacités, « considérées comme naturelles » à s'occuper des jeunes enfants, sans avoir besoin d'une formation spécifique en la matière » et les hommes de « capacités naturelles » à représenter la figure d'autorité.

5 // Murcier Nicolas, « La réalité de l'égalité entre les sexes à l'épreuve de la garde des jeunes enfants », *Mouvements* 1/2007 (no 49), p. 53-62, www.cairn.info/revue-mouvements-2007-1-page-53.htm

6 // Commissariat Général à la stratégie et à la prospective « Mixité des métiers, *Orientations scolaires et métiers* », Octobre 2013

7 // Murcier Nicolas, *ibid*

8 // Commissariat Général à la stratégie et à la prospective, *ibid*