HAL
open science

Femmes et emploi dans l'Amérique latine contemporaine : stéréotypes, politiques et identité

Janice Argaillot

To cite this version:

Janice Argaillot. Femmes et emploi dans l'Amérique latine contemporaine : stéréotypes, politiques et identité. Remest. Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 2014, Travail et genre, 9 (2), pp.147-165. 10.7202/1036262ar . hal-01887610

HAL Id: hal-01887610

https://hal.science/hal-01887610v1

Submitted on 4 Oct 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Femmes et emploi dans l'Amérique latine contemporaine : stéréotypes, politiques et identité

Auteur : Janice ARGAILLOT

Résumé : Ce travail propose une analyse de la place des femmes dans le monde professionnel latino-américain contemporain. Il s'agit de comprendre les interrelations entre les comportements et préjugés qui s'opèrent dans la vie quotidienne, et ceux observables sur les lieux de travail. Sont ainsi abordées les questions de l'insertion professionnelle des femmes latino-américaines –ainsi que les mesures visant à favoriser leur intégration–, mais également la subsistance d'une division genrée de l'emploi, et la question de l'identité en lien avec l'emploi.

Abstract : This paper aims to analyze the women's place in contemporary Latin-American professional world. It is about understanding interrelations between behaviors and prejudices that occur in every day life, and the ones perceptible in sites of work. Then, questions about Latin-American women's professional insertion will be discussed –as the actions that go after promote their integration–, but we will also mention the persistence of a division based on gender in employment, and the question of identity in relation with employment.

Introduction :

L'emploi féminin a connu des évolutions au cours des dernières décennies en Amérique Latine, qui s'expliquent par la constance ou l'évolution des stéréotypies sociales et de genre dans l'inconscient collectif du sous-continent, mais sont également la résultante de phénomènes mondiaux. En proposant ici une analyse globale de la situation des femmes au travail depuis les trente dernières années sur le sous-continent latino-américain, nous aborderons également leur place dans la société contemporaine latino-américaine. Le choix de la date de départ pour cette étude n'est pas innocent : aux années 1980, considérées comme la « décennie perdue », succède en Amérique Latine des bouleversements liés à la fin de la Guerre froide et des guerres en Amérique centrale, ainsi qu'à l'instauration de gouvernements majoritairement démocratiques. En outre, les années 1990 voient s'accroître le taux d'occupation des femmes dans la région. Ces années préfigurent donc de nombreux changements, tout comme les processus de mondialisation et globalisation qui se sont imposés comme des préoccupations majeures à l'échelle internationale.
Nous aborderons tout d'abord la place des femmes dans le monde professionnel latino-américain, ainsi que les politiques officielles d'insertion professionnelle menées par les gouvernements. En effet, si les discours évoquent bien souvent la nécessité d'enrayer les inégalités entre hommes et femmes, les intentions politiques sont rarement suivies d'effet, et la division sexuelle du travail, « qui assigne à la femme la fonction basique et primordiale du soin des sphères privée et domestique » (Abramo, 2004 : 226), a toujours un impact considérable sur l'intégration des femmes dans le monde de l'emploi rémunéré.
Dans un deuxième temps, nous analyserons la division genrée du travail, et tenterons de comprendre comment s'opèrent le clivage entre emplois « féminins » et emplois « masculins » sur le sous-continent. Nous souhaitons ainsi interroger le lien entre le rôle des

femmes au sein de la société et celui qu'on lui accorde dans le domaine professionnel –et la question du machisme supposément inhérent à l'espace latino-américain se posera alors.
Enfin, nous nous interrogerons quant à l'identité culturelle des femmes au prisme de l'emploi. En effet, l'emploi ou le non-emploi, le poste occupé et la rémunération perçue configurent en partie l'identité des femmes latino-américaines, mais sont eux-aussi le reflet de schémas et préjugés sociaux.

Situations et politiques d'insertion professionnelle pour les femmes

Depuis le début des années 1980, on constate une évolution globale de l'insertion des femmes dans le monde professionnel en Amérique Latine, bien que des différences subsistent entre les pays : « Le Brésil, le Mexique, la Colombie et l'Uruguay connaissent, en 1990, des taux de participation féminine supérieurs à 30% avec une intense pénétration dans les différents secteurs de l'économie. Le Brésil et l'Uruguay atteignent 39%. D'autres, par contre, comme l'Équateur, le Costa Rica et le Guatemala ne présentent qu'une faible participation de la femme à la force de travail, inférieure à 25% » (Rangel de Paiva Abreu, 2002 : 81). Les différences entre les pays d'Amérique du Sud et d'Amérique centrale seraient en partie dues aux politiques conservatrices menées dans ces derniers, y compris par des femmes lorsque celles-ci parviennent au pouvoir, néanmoins, les disparités sont une constante sur l'ensemble du sous-continent, puisque tout en notant un accroissement de 20% du taux de participation féminine à la force de travail dans la Caraïbe depuis le milieu des années 1980, de 26% en Amérique Centrale et de 56% en Amérique du Sud, on observe encore des écarts importants entre participation féminine et masculine (28% en moyenne en Amérique Latine) (Piras, 2006 : 11).
De plus, le taux d'activité des femmes en Amérique Latine « s'est accru au cours des années 1990 à un rythme supérieur à celui des hommes, […] [mais] cette hausse n'a pas été suffisante pour absorber le nombre croissant de femmes qui cherchent activement un emploi […] » (OIT, 2002 : 26). On peut également dire que le taux de femmes sans ressources financières propres en milieu urbain était de 31,8% en 2008, et de 30,4% en 2010 –pour la même année, le taux d'hommes sans ressources propres atteignait 12,3% (CEPAL, 2013 : 46-47)–, et que dans le même temps « en Amérique Latine, les femmes constituent 40 pour cent de la population active urbaine » (OIT, 2002 : 26). Outre la condition féminine, des facteurs tels que l'origine sociale ou ethnique influent sur l'inclusion des femmes dans le monde professionnel, ce qui explique la diversité des taux selon les régions observées (Piras, 2006 : 22), puisque les pays à forte population indigène connaissent des écarts encore plus marqués. Et malgré tout, entre 2002 et 2007, l'Amérique Latine et la Caraïbe ont connu une réduction des inégalités entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi particulièrement forte (OIT, 2012 : 6).

Cette amélioration s'explique en partie du fait que l'ensemble des États latino-américains se soit engagé à partir des années 1980 dans une politique apparemment volontariste de réduction voire d'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes au travail. Sans aucune prétention à l'exhaustivité, on peut tout de même relever –parce qu'elles nous semblent refléter les efforts de la région– un certain nombre de politiques nettement engagées envers l'égalité hommes/femmes, particulièrement au travail :

- la Convention des Nations Unies relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination concernant les femmes a été introduite dans la législation nationale colombienne en 1981 (Loi 51) ;
- au Costa Rica, « depuis 1990 la Loi de la promotion de l'égalité sociale des femmes donne aux institutions éducatives la responsabilité de garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en complément d'autres lois portant sur diverses stratégies de soutien (en matière de salaires, d'éducation, de discrimination positive, etc.) » (UNESCO, 2012 : 26) ;
- la Bolivie a de son côté signé un très grand nombre de traités internationaux en lien avec l'intégration professionnelle des femmes (sur l'égalité des salaires en 1973, sur la discrimination en 1977, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales en 1998, sur la protection des droits liés à la maternité en 1973…) ;
- au Chili, le programme « Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos, preferentemente Jefas de Hogar » a été créé en 1996 dans le but de donner une formation professionnelle aux femmes ayant peu de moyens financiers ;
- des structures telles que 'PROMUJER' aident les femmes à financer leurs projets grâce au microcrédit (notamment au Mexique, au Pérou, au Nicaragua et en Bolivie) ;
- sont également à noter l'initiative « Mujeres Jefas de Hogar y Mejor Trabajo » au Chili (promue par le gouvernement et appuyée par la Banque Mondiale), les « Planes de Igualdad de Oportunidad a nivel local » en Argentine, ou le « Programa Juventud y Empleo » en République Dominicaine.

La plupart de ces efforts ont été soutenus par des institutions internationales et ONG, au premier rang desquelles l'Organisation des Nations Unies (et particulièrement ONU-femmes), le Fonds International de Développement Agricole, la Commission Économique pour l'Amérique Latine et la Caraïbe, ou l'Organisation Internationale du Travail. On peut à titre d'exemple mentionner le travail de l'OIT, en partenariat avec les gouvernements brésilien et dominicain, qui, partant du principe que « l'égalité entre hommes et femmes et un équilibre sain entre le travail et la vie sont bons pour les travailleurs et peuvent compléter les objectifs opérationnels d'une entreprise », a contribué à la signature de la convention N° 156 de l'Organisation Internationale du Travail sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales dans les deux pays (BIT, 2012 : 4 et 7). Ces partenariats peuvent bien sûr être bénéfiques –en incluant l'espace latino-américain dans des processus mondiaux, en permettant au sous-continent de bénéficier d'une certaine reconnaissance pour les efforts entrepris, et en accélérant le processus d'insertion des femmes au monde professionnel–, mais démontrent également les difficultés pour l'Amérique Latine à agir seule, parce qu'elle ne dispose pas des ressources économiques nécessaires à la réalisation de projets concrets, ou que les politiques officielles des États demeurent finalement des effets d'annonce.

D'ailleurs, ces mesures politiques et la volonté affichée des gouvernements n'ont pas suffi à instaurer une véritable équité, puisque l'indice de parité était toujours inférieur à 50% en Amérique Latine au début du XXIème siècle (UNICEF, 2007 : 39). Dans le sous-continent, le taux de ratification des conventions n° 100, portant sur l'égalité de rémunération, et 111, relatif à la discrimination, de l'OIT est important, mais la brèche salariale est toujours une preuve de l'inégalité au travail entre hommes et femmes, dans la mesure où « les revenus des femmes par heure ouvrée représentent en moyenne les trois quarts de ceux des hommes » (OIT, 2002 : 24). De plus, et malgré les avancées, les écarts de rémunération se

creusent dans certains pays, comme l'a relevé l'organisation à but non lucratif « ComunidadMujer », qui évaluait la brèche salariale au Chili à 24% en 2011, et à 35% en mai 2013. Là encore, les disparités régionales sont impressionnantes, puisqu'en 2013 les femmes péruviennes gagnaient en moyenne 25,1% de moins que les hommes, quand les femmes vénézuéliennes avaient des salaires en moyenne inférieurs de 12% à ceux des hommes (CEPAL, 2013 : 46). Il faut noter que les différents processus d'intégration régionale en cours peuvent être des atouts autant que des entraves à l'inclusion des femmes au monde professionnel. En effet, si la coopération Sud-Sud, qui suppose que les pays impliqués connaissent réellement les problèmes qu'ils prétendent résoudre, peut permettre d'ouvrir la voie à une réelle lutte contre la discrimination, en multipliant les accords et lois encadrant ce domaine, les différents ensembles latino-américains ne vont pas précisément vers une harmonisation en matière d'amélioration de la condition féminine dans la région.

Par ailleurs, et bien que les législations des pays latino-américains protègent bien souvent les femmes mères de famille (lois nationales appuyées dans certains pays par les conventions C 103, C 183, C 156 de l'Organisation Internationale du Travail), on constate que les licenciements suite à des maternités sont toujours très nombreux. C'est ici la « capacité de reproduction » de la femme qui conduit à la discrimination et au rejet (OIT, 2002 : 24), capacité reproductive qui renforce l'image d'une femme fragile et trop occupée par sa maternité, qui fait perdre à l'entreprise une part de sa force de production. Et effectivement, les différences de salaires, de conditions de travail ainsi que les inégalités dans l'accès à l'emploi sont le corollaire de l'image encore emprunte de machisme dont pâtissent les femmes dans l'inconscient collectif. Ce machisme n'est pas le seul fait du sous-continent latino-américain, mais il peut y atteindre des proportions alarmantes et devenir une véritable contrainte pour les femmes : « Des données réunies au Nicaragua révèlent que 18 pour cent des femmes doivent demander la permission d'un homme pour quitter la maison et rendre visite à des amis ou à des membres de la famille » (UNICEF, 2007 : 21). En outre, les politiques paritaires prônant un salaire égal entre hommes et femmes à travail égal se sont heurtées à des débats concernant la définition d'un « travail égal » (Piras, 2006 : 193), les femmes n'étant selon toute vraisemblance intrinsèquement pas en mesure de fournir le « même » travail que les hommes. Autrement dit, la question de l'égalité entre hommes et femmes au travail en Amérique Latine, sans doute du fait qu'elle remet en cause la relation homme/femme, provoque de nombreux débats de société, parfois teintés d'un phallocentrisme porté plus ou moins ouvertement par les institutions (États, Églises catholique ou évangélique…) et qui aurait été accentué par la non-inclusion des femmes au processus productif dès le début de la Révolution industrielle (Berríos, 2007 : 91), dans laquelle l'Amérique Latine est entrée après la Seconde Guerre mondiale. Face à ce machisme, l'éducation paraît être le principal outil de travail sur le terrain de l'abolition des clichés, et il faut que les gouvernements allient les politiques qui placent l'égalité hommes/femmes sur le terrain législatif à des actions toujours plus importantes dans le domaine de l'instruction (en faisant par exemple disparaître les références sexistes des manuels scolaires, comme certains États latino-américains l'ont déjà fait).
L'image des femmes au travail reste donc liée à la « condition » de femme, et « l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est étroitement liée à leur égalité dans les tâches familiales et du foyer […] » (OIT, 2002 : 25). Autrement dit, la division entre hommes et femmes au travail s'opère en parallèle de la division du rôle de la femme et de l'homme

observable au sein des foyers, et le travail pour faire évoluer les mentalités doit aussi toucher les populations qui ne sont plus en âge scolaire ; en effet, si les images de la femme au travail et de la femme dans le foyer sont en étroite correspondance, œuvrer à plus d'égalité au foyer peut avoir des répercussions positives dans l'inclusion des femmes au monde professionnel.

Ainsi, la définition même du terme « travail » mérite quelques éclaircissements, puisque si l'on y inclut les tâches liées à la vie de famille, en considérant que « travail n'est pas synonyme d'emploi » mais qu' « en tant qu'activité humaine, [il] inclut aussi bien les activités rémunérées effectuées dans le cadre du marché que les activités non rémunérées réalisées hors de lui » (CEPAL, 2007 : 74), l'inégalité semble encore dominer ; en effet, la durée de travail journalière des femmes est plus élevée que celle des hommes, particulièrement en Asie et en Amérique Latine (UNICEF, 2007 : 37). Une étude menée à Montevideo a ainsi montré que les femmes y œuvrent « sept heures de plus que les hommes –respectivement 48 et 41 heures » (Gallas, 2009 : 59). L'explication se trouve dans la « double journée » des femmes, dont le rôle principal semble toujours être celui d'épouse et de mère de famille, censée « tenir la maison » : « Au Mexique par exemple, les femmes qui ont un emploi rémunéré s'occupent également de la maison et cette activité absorbe 33 heures par semaine de leur temps ; la participation des hommes aux corvées ménagères n'est par contre que de 6 heures par semaine » (UNICEF, 2007 : 37-38). Finalement, l'incorporation croissante des femmes au monde professionnel formel et rémunéré n'est pas allée de pair avec une participation plus importante des hommes au travail domestique, et le fait de considérer que les femmes peuvent contribuer aux revenus du ménage à l'égal des hommes ne signifie pas qu'on les émancipe des corvées ménagères, ou qu'on les partage équitablement ; cette entrée des femmes sur le marché de l'emploi signifie au contraire que ces dernières disposent de moins de temps pour elles-mêmes, ce qui n'est pas sans conséquence sur leur qualité de vie et affecte très directement leur bien-être (CEPAL, 2013 : 32-33).

Conscientes des problèmes et enjeux de la problématique liant les femmes et l'emploi, les communautés ont parfois pris elles-mêmes des initiatives censées permettre un allègement des tâches domestiques pour les femmes ; c'est le cas de certaines communautés rurales au Brésil, où le Mouvement des Travailleurs Ruraux Sans Terre a impulsé la collectivisation de certaines obligations, telles la préparation des repas ou la surveillance des enfants, effectuées à tour de rôle aussi bien par des hommes que par des femmes. Des mouvements de revendications sociales ou identitaires se sont ainsi emparés de la question des droits des femmes, et tentent d'apporter des solutions aux problèmes posés par leur intégration au monde professionnel. Face aux écueils des gouvernements, les citoyens et communautés tentent donc de résoudre eux-mêmes les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien et dont ils sont les principales victimes. Devenir acteurs de la résolution des problèmes est d'ailleurs sans doute un gage de réussite et doit être menée en parallèle des actions promues par les gouvernements, puisque la lutte des communautés implique une prise de conscience préalable, lorsque les politiques impulsées par les États tentent précisément de faire naître cette prise de conscience ; en somme, un travail concerté, mené à la fois « depuis le haut vers le bas » et « depuis le bas vers le haut » permettrait sans doute de toucher toute la société.

D'ailleurs, un grand nombre d'États latino-américains mettent en avant la nécessité de multiplier les crèches et garderies, afin d'éviter aux femmes une double journée de travail

(Piras, 2006 : 186), mais le père et l'homme ne sont alors pas mentionnés, et y compris dans les discours censés présenter les points positifs de politiques visant à permettre aux femmes de travailler, la féminité n'est perçue qu'à travers le prisme de la maternité, et le rôle de la femme limité à celui de mère. Les mentalités évoluent malgré tout, et les sondages montrent que la majorité des personnes interrogées en Amérique Latine pensent que « les deux conjoints doivent contribuer aux revenus du ménage » (UNICEF, 2007 : 39), ce qui semble traduire une meilleure acception des femmes dans le monde professionnel, même si « moins de la moitié des femmes d'Amérique latine […] font partie de la population active » (UNICEF, 2007 : 39), et que participation n'est pas synonyme d'égalité. Par ailleurs, des sondages réalisés au Mexique entre 2007 et 2010 par la Comisión Nacional de los Derechos Humanos auprès de 8500 personnes[1] ont mis en lumière plusieurs points : à la question « qui, des hommes ou des femmes, a le plus de chances d'être bien rémunéré au travail ? », 8,5% des personnes interrogées ont répondu « les femmes », quand 29,4% répondaient « les hommes », et 58,1% « les deux, de la même façon » ; à la question « qui, des hommes ou des femmes, a le plus de chances d'obtenir un emploi », 9,9% des sondés ont répondu « les femmes », 32,2% « les hommes », et 56,4% « les deux, de la même façon ». On observe ici que la majorité des sondés pense parité en lien avec les deux points évoqués, et bien que cette égalité ne soit pas effective dans les faits, cette sensation qu'hommes et femmes possèdent les mêmes chances peut contribuer à sortir les femmes de leur isolement et faire qu'elles ne s'auto-imposent pas de barrières au moment de rechercher un emploi.

Il faut encore dire que la globalisation est un des « facteurs d'explication importants de l'expansion de la présence féminine sur le marché latino-américain » (Rangel de Paiva Abreu, 2002 : 81). Si la globalisation permet un plus grand accès des femmes à l'emploi, elle tend paradoxalement à les conforter dans une certaine précarité, car elle induit une refonte des systèmes de production, qui débouche sur l'« industrialisation orientée vers le marché extérieur, l'installation d'entreprises transnationales de sous-traitance et la féminisation de la force de travail. On pourrait noter, dans ces circonstances, une préférence marquée pour l'engagement de femmes jeunes et célibataires, pour l'accomplissement d'activités non qualifiées avec de faibles salaires » (Rangel de Paiva Abreu, 2002 : 81-82). On remarque donc que le processus de globalisation renforce le rôle subalterne des femmes, et contribue même à une certaine exploitation de la force de travail féminine. Cependant, si la globalisation suppose des changements brutaux, elle pourrait également être synonyme d'un renouveau de l'image de la femme, particulièrement dans le milieu professionnel, en véhiculant à l'échelle mondiale par le truchement des médias d'autres référents, d'autres représentations des femmes.

Si les ONG, organisations internationales et même les États Latino-américains clament haut et fort la nécessité de faire cesser les discriminations contre les femmes au travail et présentent l'entrée de ces dernières dans le monde professionnel comme un gage de développement des sociétés, il n'en reste pas moins que les déclarations d'intention sont peu suivies d'effets. A titre d'exemple, au Panama, le « Plan Nacional Mujer y Desarrollo », bien qu'inclus dans l'agenda du gouvernement, n'a pas été l'objet de politiques fortes, et seules les subventions de l'Union Européenne (PRO-IGUALDAD) ont permis de développer quelques projets (De Dios

[1] Voir http://www.cndh.org.mx/Programa_Asuntos_Mujer_Igualdad_Mujeres_Hombres

Camargo, Yanis, 2002 : 4). D'aucuns ont pu remarquer à ce sujet que « les femmes sont toujours ignorées par les programmes de développement agricole […]. Cela s'explique par le fait que les concepteurs de ces programmes ont toujours une vision stéréotypée de l'agriculture paysanne latino-américaine, fondée sur l'existence de parcelles ou *fincas* familiales caractérisées par une division du travail selon laquelle l'homme, *par définition chef de famille, est le principal agriculteur et l'épouse ou la compagne l'assistante* » (Abramo, 2004 : 232).
Notons que parmi les réalisations qui restent à accomplir, on cite le plus souvent l'abolition des discriminations dues au genre, la promotion du taux d'activité des femmes, l'élimination des obstacles à l'accès à l'emploi des femmes, l'amélioration de la qualité des postes occupés par des femmes, la réduction de l'inégalité de rémunération à travail, diplôme et carrière équivalents. Il est sans doute nécessaire de promouvoir l'égalité des sexes mais également l'autonomisation des femmes, par le biais d'échanges avec les communautés, l'organisation d'expositions ou de conférences permettant de faire de l'accès des femmes au monde professionnel une thématique connue et reconnue, et de lutter contre les clichés. D'ailleurs, l'un des objectifs qui semble préoccuper les acteurs régionaux est celui de la parité, l'accent étant également mis sur le « travail décent ». En effet, le taux d'occupation n'est pas le seul facteur à prendre en compte pour qui s'intéresse à la situation des femmes sur le terrain de l'emploi en Amérique Latine, puisqu'il convient également d'analyser les postes occupés par les femmes, ainsi que les responsabilités qui leur sont dévolues, ce qui suppose un questionnement sur le regard que porte la société sur les femmes et leur rôle en son sein.

Emplois masculins, emplois féminins

La division entre emplois « typiquement » masculins et emplois « dédiés » aux femmes – division qui n'est aucunement spécifique à l'Amérique Latine– perdure sur le sous-continent. La division sexuelle du travail se fonde « sur une différence biologique : la maternité, qui a fait que l'homme trouve son espace d'action dans la sphère publique et la femme dans la privée. […] Cette division sexuelle du travail a été instrumentée au moyen d'un complexe processus individuel et social d'acquisition de l'identité de genre, lequel établit et classe ce qu'il considère féminin et masculin, légitimant une division asymétrique de pouvoir qui confère l'infériorité à la femme et la supériorité à l'homme » (Sánchez Olvera, 2003 : 50). De fait, si certaines qualités telles que la patience ou la douceur sont liées dans l'imaginaire collectif à la féminité, et imposent ainsi les travaux domestiques minutieux ou le soin des enfants aux femmes, le travail de la terre semble toujours être perçu comme un travail « viril », nécessitant des capacités physiques que ne posséderait pas la gent féminine. De la sorte, les imaginaires de la société et de l'entreprise se renvoient des visions de la femme (Abramo, 2004 : 227), et en l'an 2000, au Brésil, seuls 11% des propriétaires terriens étaient des femmes ; le pourcentage était de 22% au Mexique, 27% au Paraguay, 16% au Nicaragua, et 13% au Pérou (UNICEF, 2007 : 42). On estime généralement à 10% la proportion de femmes travaillant dans le secteur agricole en Amérique Latine, ce taux s'élevant à 25% pour les hommes.

A contrario, les activités de service liées au ménage sont presque totalement dévolues aux femmes, dont le rôle traditionnel au sein de la famille et de la société reste celui d'intendante de la maison. Ainsi, les femmes peuvent s'acquitter des tâches ménagères sans craindre de se

voir déconsidérées socialement, alors que ces mêmes activités ne sont pas jugées valorisantes pour les hommes ; le fait de se consacrer à un emploi que la société perçoit comme « féminin » implique donc d'assumer un rôle lui aussi féminin, ce que cette même société accepte difficilement, poussant les hommes à aller vers des emplois qu'elle considère « appropriés ». Ce sont donc toujours les constructions et représentations sociales et culturelles de la différence entre les hommes et les femmes qui catégorisent les secteurs d'activité. Et pourtant, on peut pointer des évolutions, notamment dues aux contacts entre les populations et à l'impact des migrants de retour, comme par exemple au Salvador, où l'École d'Infirmerie et les Écoles de secrétariat acceptent désormais des candidats de sexe masculin, et où certaines Écoles militaires admettent les candidates femmes (Berríos, 2007 : 91).
Il est encore à noter que les femmes migrantes latino-américaines sont principalement employées à des tâches domestiques –ici, la condition « d'étrangère » s'allie à la condition du genre pour faire de la femme une employée peu qualifiée– et que les femmes appartenant aux catégories socioprofessionnelles les plus aisées s'occupent moins des tâches ménagères (Gallas, 2009 : 59), mais que malgré tout, « des données réunies dans 15 pays d'Amérique latine montrent que les activités ménagères non rémunérées constituent la principale activité d'une femme sur quatre ; le taux correspondant pour les hommes est de 1 sur 200 » (UNICEF, 2007 : 37).

Les femmes sont majoritaires dans le secteur informel, qui inclut les femmes travaillant à leur compte, les travailleuses familiales non rémunérées, les employées du secteur domestique et des micro-entreprises (Abramo, 2004 : 226), ce qui induit une certaine exclusion sociale. Les femmes ne sont ainsi pas toutes prises en charge de la même façon par la communauté lorsqu'elles en ont besoin : seules 4% des travailleuses péruviennes indigènes sont couvertes par la sécurité sociale, lorsque 19% de travailleuses non indigènes et 26% des travailleurs non indigènes du même pays le sont (Piras, 2006 : 23). On a par ailleurs relevé l'emploi de plus en plus fréquent de l'expression « protection », se substituant à la « sécurité sociale », ce qui suppose un désengagement de l'État dans la prise en charge des femmes en situation de précarité et « une plus grande participation du marché, des personnes et des familles, déléguant à ces dernières bon nombre de ces fonctions et responsabilités » (CEPAL, 2007 : 58).
Les femmes travaillent également plus à domicile (Rangel de Paiva Abreu, 2002 : 82) –et là encore, les femmes et le foyer paraissent inextricablement liés– bien souvent comme sous-traitantes de l'industrie textile, ce qui accroît davantage le risque de ne pouvoir accéder au secteur formel : « En Équateur, la participation des femmes au secteur informel est passée de 40 pour cent en 1978 à 52 pour cent en 1988. En Jamaïque, l'emploi indépendant des femmes a augmenté de 25 pour cent, contre 15 pour cent pour l'emploi indépendant des hommes, entre 1980 et 1987. En République dominicaine, la part de la population économiquement active, tant masculine que féminine, dans le secteur informel a progressé, avec 70 pour cent des femmes du secteur gagnant un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Au Mexique, 77 pour cent des ouvriers de l'industrie des maquiladoras étaient des femmes en 1981 ; en 1992, la proportion était de 59 pour cent » (Evans, 2001 : 64).
Une femme a donc moins de chances qu'un homme d'accéder à un emploi régulier et à plein temps en Amérique Latine, et cela s'explique en partie par le fait que « dans le secteur formel comme dans l'informel, le travail des femmes présente des caractéristiques négatives associées à la flexibilité. Celui des hommes, par contre, offre des caractéristiques positives

associées à la permanence ou à la régularité de leur travail » (Rangel de Paiva Abreu, 2002 : 83). Le système de production se doit ainsi de recourir à des travailleurs « stables », ce que ne sont pas, dans l'inconscient et l'imaginaire collectifs toujours, les femmes. Par ailleurs, dans des structures telles que les *maquiladoras*, l'automatisation a provoqué une « masculinisation » des effectifs. Ainsi, c'est bien encore la prédominance d'une certaine image des femmes, qui seraient plus faibles physiquement, plus à même de délaisser leur activité professionnelle pour s'occuper de leur famille, moins capables de manier des outils technologiques, moins concentrées sur leur travail et moins impliquées, qui détermine les postes qui leur sont offerts.

A ce sujet, la féminisation de certains emplois rémunérés du secteur formel, qui aurait seulement pu supposer une meilleure incorporation des femmes sur le marché de l'emploi, dévoile en creux l'opinion générale vis-à-vis de la femme : « Dans de nombreux pays, il existe des indices d'une féminisation de certains secteurs, en particulier dans le secteur des services où les obstacles à l'accès sont réduits, les exigences en matière de compétences faibles, et le rendement financier modeste » (BIT, 2002 : 108). Les femmes sont donc de plus en plus nombreuses dans le monde professionnel, mais reste cantonnées à des emplois peu qualifiés, et donc mal rémunérés, n'exigeant pas de hautes compétences ; pour le dire autrement, la condition de femme semble aller de pair avec des capacités intellectuelles, d'analyse, de management et de décision réduites, ne permettant pas l'accès à des postes de direction : « Les schémas de la ségrégation sexuelle se retrouvent dans l'économie de l'information où les hommes détiennent la majorité des emplois très qualifiés à forte valeur ajoutée alors que les femmes sont confinées dans les emplois peu qualifiés à faible valeur ajoutée. On trouve plutôt les hommes dans les emplois créatifs et bien rémunérés de la conception des logiciels alors que la main-d'œuvre employée pour la réalisation de tâches monotones, par exemple aux caisses enregistreuses et dans la saisie de données, est majoritairement féminine et mal payée » (Yépez del Castillo, 2007 : 181). Le fait même que les hommes soient majoritaires dans « l'économie de l'information » ne permet pas la diffusion, via les médias, d'une image des femmes sortant des lieux communs. José Yves Limantour, Ministre des finances du Mexique de 1893 à 1911, avait d'ailleurs déclaré en son temps que l'administration publique devait se garder d'employer des femmes, qui n'avaient pas selon lui les capacités intellectuelles requises pour ce genre d'emploi, et ne feraient que distraire les hommes de leurs tâches. De la même façon, dans le milieu rural et dès le plus jeune âge, les garçons s'occupent des troupeaux, tandis que les filles cuisinent et s'occupent des enfants.
Et pourtant, dans les années 1990, le taux de scolarité a augmenté à un rythme beaucoup plus soutenu pour les filles, et, « du point de vue de l'accès des deux sexes à l'enseignement secondaire, la situation qui prédomine dans la région est extrêmement inégalitaire mais au détriment des jeunes garçons. L'indice moyen de parité entre les sexes du taux net de scolarisation dans le secondaire était de 1,05 entre 2010 (soit 5% en faveur des jeunes filles […]. Alors que deux des 23 pays de la région pour lesquels on dispose de données affichaient en 2010 une disparité au détriment des jeunes filles, la disparité au détriment des jeunes garçons est le fait de 13 de ces pays […]. Il est important de noter que cette situation d'inégalité entre les sexes en matière d'accès à l'enseignement secondaire est caractéristique de l'Amérique Latine et ne s'observe généralement pas dans les autres régions du monde […] » (UNESCO, 2012 : 15). Néanmoins, une analyse des niveaux de scolarité des hommes

et des femmes en lien avec leur insertion professionnelle montre de profondes inégalités, puisque les femmes doivent en moyenne avoir étudié quatre ans de plus que les hommes pour obtenir la même rémunération, et deux ans de plus pour accéder à un emploi formel (Abramo, 2004 : 226). D'ailleurs, si « la supériorité numérique des étudiantes sur les étudiants dans l'enseignement supérieur, qui est une tendance au plan mondial, est également à l'œuvre dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes » (UNESCO, 2012 : 24), sur 200 universités de la région, « on compte 168 recteurs et 32 rectrices » (UNESCO, 2012 : 25).

Il existe en outre une double ségrégation vis-à-vis des femmes : « La majorité des emplois féminins dans tous les pays latino-américains reste concentrée dans quelques secteurs d'activité et regroupée en un petit nombre de professions déjà fortement féminisées (segmentation horizontale). De la même façon, les possibilités d'accès à des postes élevés dans la hiérarchie demeurent fort modestes pour la plupart des femmes […]. Plus l'écart est élevé, plus l'écart entre les sexes augmente (ségrégation verticale). En 1998, plus de la moitié (52,7 %) des emplois féminins étaient concentrés dans le secteur des services sociaux, communaux et personnels et près d'un tiers (27,2 %) dans le commerce. Si on y ajoute les emplois du secteur financier (4 %) et ceux des transports et de la communication (1,4 %), on atteint 85,6 %, ce qui correspond au pourcentage total de l'emploi féminin dans le secteur tertiaire. L'industrie manufacturière occupe 13 % des femmes ; la participation féminine dans les autres branches est peu significative » (Yépez del Castillo, 2007 : 180-181). La reproduction de schémas sociétaux qui imposent à l'inconscient collectif une vision de la femme avant tout autre chose mère protectrice et nourricière est ici flagrante, et on constate que sa principale fonction reste celle du soin apporté à autrui, du service consistant à favoriser le bien-être de la communauté.
De la sorte, au sein d'une même activité, on observe une « sous-sectorisation », puisqu'à Santiago du Chili par exemple, les femmes qui travaillent dans l'industrie se concentrent dans le secteur textile, la production d'aliments, de boissons et de tabac (Yépez del Castillo, 2007 : 181). La part croissante des femmes sur le marché de l'emploi n'a donc pas signifié une amélioration des conditions de travail pour les femmes latino-américaines, car les emplois précaires et peu qualifiés qu'elles occupent le plus souvent impliquent une pénibilité et des risques élevés. Un travail de fond reste donc à faire, puisqu'une participation plus importante des femmes à la vie syndicale leur permettrait de revendiquer directement leurs droits, mais que l'engagement syndicaliste ne peut être aisément pris par les travailleuses du secteur informel. Il existe cependant des associations qui s'assignent la tâche de défendre les droits des travailleuses au foyer, comme la Conferencia Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras el Hogar (CONLACTRAHO). Créée en 1983 par une anthropologue états-unienne et regroupant des syndicats et associations de travailleuses au foyer de 15 pays latino-américains, la CONLACTRAHO se donne pour but de « faire prendre conscience de la situation des travailleuses au foyer, en dénonçant les conditions d'exploitation, marginalité, discrimination sociale et professionnelle dans lesquelles se trouve encore la plupart d'entre elles »[2]. La création de cette association par une femme non latino-américaine interpelle, mais il n'en reste pas moins qu'elle permet de braquer les projecteurs sur les conditions du travail des femmes au foyer en Amérique Latine et les préjugés qui y sont liés. Il faut alors se

---

[2] Voir par exemple : http://www.mujerytrabajodigno.org/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=60&lang=es

demander si l'apparition d'organismes destinés principalement, voire uniquement à la promotion du travail féminin ne peut pas accentuer encore les divisions en provoquant un rejet de la part des hommes. Effectivement, certains syndicats ont des dénominations qui peuvent paraître excluantes, tel le « Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas » en Uruguay.

La dernière vague de mondialisation et la libéralisation qu'elle a supposée a induit, nous l'avons dit, une précarisation du travail des femmes en Amérique Latine. Néanmoins, les revendications des mouvements féministes latino-américains ont trouvé un terrain favorable dans la démocratie. Ainsi, si les dictatures latino-américaines ont largement contribué à faire des femmes des sous-citoyennes (Marques-Pereira, 2007 : 30), les années 1990 et 2000 ont au contraire permis la concrétisation de certaines aspirations. On ne peut ainsi nier le meilleur accès des femmes à des postes à responsabilités, notamment dans le domaine politique –on peut bien sûr évoquer pour ces dernières années les élections de Michelle Bachelet au Chili, Cristina Fernández en Argentine, Dilma Rousseff au Brésil, ou de Laura Chinchilla au Costa Rica, pour ne parler que les présidentes encore en exercice à ce jour (et qui gouvernent plus de 40% de la population latino-américaine). Malgré ce fait, et sans contester l'impact qu'a pu produire dans les imaginaires collectifs l'élection de présidentes, ces mandataires ne sont pas les seules décisionnaires au sein des systèmes politiques qu'elles dirigent, et n'ont pas nécessairement pris de mesures significatives en vue de lutter contre les problèmes des femmes au travail ou de leur accès à l'emploi. De plus, « la plupart des femmes parlementaires (78%) entre au parlement par le biais des partis et bon nombre d'entre elles, sur l'invitation d'un dirigeant politique. La participation des femmes en dehors des partis est plus réduite ; dans la plupart des cas, elles sont invitées par ces derniers pour leur notoriété publique et sociale. Par ailleurs, les femmes reconnaissent qu'elles rencontrent davantage de difficultés pour accéder à des fonctions prédominantes au sein du parti, pour être désignées dans les listes électorales et occuper certaines fonctions au parlement, dans la mesure que la culture machiste et de fraternité masculine tend à favoriser leur exclusion » (CEPAL, 2007 : 43).
Néanmoins, les femmes politiques latino-américaines élues à d'autres échelons s'inscrivent en première ligne de la défense du droit des femmes, sur tous les plans et à tous les nivaux : « Une étude originale portant sur les femmes parlementaires en Amérique Latine a révélé qu'au Parlement Argentin, pendant la période 1993-1994, les projets de lois relatifs aux enfants et à la famille avaient 9,5 fois plus de chances d'être soutenus par des femmes députées que par leurs homologues masculins. Par ailleurs, bien qu'elles n'aient représenté que 14 pour cent du nombre total de députés argentins, les femmes ont présenté pas moins de 78 pour cent des projets de loi relatifs au droits des femmes » (UNICEF, 2007 : 52). Elles ont notamment permit l'inscription d'une définition claire des crimes sexuels dans le code pénal, ainsi que l'alourdissement des peines relatives à ces crimes (UNICEF, 2007 : 52). Au Costa Rica, les femmes députées se sont battues pour l'adoption de la Loi contre l'exploitation sexuelle des mineurs, tandis qu'en Colombie, les femmes sénateurs « ont contribué à la promulgation de la toute première législation sur l'égalité des chances » (UNICEF, 2007 : 52). Les parlements latino-américains comprenaient 23% de femmes en 2012, et entre 1995 et 2005, la plupart des pays caribéens sans lois de quotas ont vu la participation parlementaire féminine s'accroître (de 22 à plus de 35% à Cuba, de 0 à 10% à Sainte-Lucie, et d'environ 7 à 20% aux Bahamas) (CEPAL, 2007 : 40). Les chiffres témoignent d'une réalité bien éloignée

de la parité et encore et toujours d'une forte diversité, mais on peut gager que l'engagement toujours plus fort des femmes dans la vie politique latino-américaine ne pourra que renforcer à l'avenir le travail en faveur de leur intégration au monde du travail.

En parallèle, on constate qu'un nombre croissant de femmes crée des entreprises en Amérique Latine, et que les femmes chefs d'entreprise apportent en outre un nouveau mode de management, moins axé sur la rentabilité à tout prix. Toutefois, leur condition de femmes fait « qu'elles restent minoritaires et se trouvent le plus souvent à la tête d'entreprises de moindre ampleur » (OIT, 2002 : 61). D'ailleurs, « les informations statistiques sont lacunaires, mais on estime que dans beaucoup de pays, près de la moitié des micro-entreprises sont dirigées par des femmes, soit une proportion beaucoup plus élevée que dans le cas des grandes entreprises ou des entreprises plus formelles. Beaucoup de femmes partagent aussi la direction de l'entreprise ou participent à la gestion de l'entreprise familiale » (BIT, 2002 : 108). Selon le cabinet de conseils McKinsey, en 2013, seuls 8% des membres des conseils d'administration des 348 premières entreprises latino-américaines étaient des femmes[3]. Y compris lorsqu'elles sont appelées à assumer des fonctions dirigeantes, les femmes latino-américaines sont donc toujours reléguées au second plan, ne pouvant presque pas accéder à la direction de grandes entreprises, ou étant obligées d'appliquer une politique qui n'est pas la leur, mais celle de leur famille.

De plus, beaucoup de contraintes pèsent encore de nos jours sur les femmes entrepreneurs en Amérique Latine, parmi lesquelles on peut citer l'inégalité des lois sur la succession et des contrats de mariage, des systèmes législatifs qui présentent la femme comme un poids plus que comme un membre actif et de plein droit de la communauté, la discrimination établie par les systèmes financiers –jusqu'en 1991, au Chili, une femme mariée devait obtenir l'autorisation de son mari pour ouvrir un compte bancaire (Abramo, 2004 : 232)– et visible dans l'échelle des salaires, la discrimination à l'accès au système éducatif, un système éducatif qui transmet des stéréotypes de genre, et le harcèlement, particulièrement pour les femmes qui travaillent dans le secteur informel (BIT, 2002 : 109). Il est donc impératif que les communautés, éventuellement en collaboration avec des ONG, dispensent des formations sur l'égalité entre hommes et femmes, et œuvrent à la déconstruction des stéréotypes qui placent les femmes dans une position de second plan. Car une fois ces conditions énoncées, on est en droit de s'interroger sur l'image qu'une grande partie des femmes latino-américaines peuvent avoir d'elles-mêmes, et sur le lien entre travail et identité féminine.

Identité des femmes au prisme de l'emploi

On peut questionner l'impact de l'insertion moindre des femmes dans le monde du travail –activité distinctive de l'être humain– et surtout de leur cantonnement à des activités subalternes. Il apparaît de prime abord que cet état de fait ne peut que brider leur créativité et contribuer à leur donner une piètre image d'elles-mêmes. Pourtant, la diversité peut être un moteur pour les entreprises, et les femmes pourraient largement y contribuer. En retour, une plus grande participation des femmes dans l'économie par le biais du travail peut contribuer

---

[3] Voir http://www.mckinsey.com/insights/organization/why_top_management_eludes_women_in_latin_america_mckinsey_global_survey_results

au bien-être de la famille, mais également au dépassement de la pauvreté. Quoi qu'il en soit, le lien entre identité et emploi ne saurait être nié, puisque le travail est l'un des composants de cette identité. L'emploi ou le non-emploi, mais également le poste occupé et sa reconnaissance sont ainsi des piliers de la construction identitaires des individus. Dans ce processus de structuration identitaire, l'emploi choisi permet l'épanouissement et la réalisation personnelle, tandis que l'emploi imposé est vécu comme une contrainte qui entraîne un repli et une mésestime de soi –mettant donc en péril la santé mentale de l'individu. L'identité professionnelle n'est donc pas sans conséquence sur l'identité personnelle, puisqu'au contraire, elle peut l'asseoir ou la détruire.

La division entre hommes et femmes au travail n'est pas toujours ressentie par les femmes, ce qui montre que les schémas sociaux et les préjugés ne sont plus seulement reproduits, ils sont également acceptés comme des vérités par un certain nombre d'entre elles. Cela est d'autant plus vrai pour les femmes qui n'ont pas d'emploi stable, qui, en plus de se sentir redevables vis-à-vis de leur conjoint qui possède un salaire fixe et assure ainsi la subsistance de la famille, n'ont souvent qu'une confiance modérée en elles qui ne leur permet pas de s'assumer dans un autre rôle que celui d'épouse et de mère : « Cette répartition [de l'emploi entre hommes et femmes], bien qu'inégalitaire, est perçue différemment par les femmes salariées temporaires. […] Cela pose d'ailleurs le problème de l'intériorisation des normes sociales et de leur reproduction inconsciente dans les pratiques quotidiennes. Certaines expliquent que bien que le travail leur procure une sociabilité et un épanouissement qu'elles ne trouvaient pas dans la réalisation des seules tâches domestiques et parentales, leur place est d'être à la maison présente, c'est-à-dire disponible pour l'ensemble de la famille et principalement les enfants afin de remplir leur rôle éducatif » (Gallas, 2009 : 59). Perpétuant la vision judéo-chrétienne imposée par la colonisation, la société, y compris et dans une certaine proportion les femmes, continue à ne voir le masculin et le féminin qu'au prisme de l'histoire biblique – la femme n'étant pas un être à proprement parler, mais un appendice de l'homme, née de sa côte. D'ailleurs, c'est bien cette condition de « second rôle » dans la société, et le rôle de mère qui prime qui poussent les femmes à accepter un emploi sous-payé ou peu épanouissant ; le fait de devoir s'assumer, c'est-à-dire de ne pas être un « poids » et surtout d'assumer sa famille –c'est-à-dire de se sentir « utile »– conduit à prendre un poste, quel qu'il soit. Ce fait s'expliquerait en partie par la définition du travail, que les femmes ne perçoivent pas uniquement comme une activité rémunérée au sein d'une structure professionnelle hiérarchisée, précisément parce que la société leur a imposé de penser le lien avec le travail en se fondant sur leur féminité.

En somme, « les identités professionnelles féminines sont le résultat de cette juxtaposition de formes d'identification qui lient leur rôle au sein de la famille et de la société » (Guadarrama, 2006 : 74). La famille a d'ailleurs longtemps été considérée comme le lieu privilégié de l'épanouissement des individus et des individualités (OIT, 2002 : 33), l'emploi étant considéré comme un moyen de toucher un salaire, et non comme une façon d'exploiter des compétences. Il n'est cependant pas certain que cette vision de la famille et du travail perdurera. L'emploi ne constitue effectivement plus uniquement une source de revenus ; il est de plus en plus mentionné comme un facteur d'inclusion sociale, et constitue une ouverture sur le monde. La participation à la vie du foyer va donc de pair avec la participation à la vie

de la société. La question qui se pose ici est celle de l'inadéquation, voire de l'opposition qui semble se créer entre l'identité de femme active et l'identité de mère et/ou d'épouse.
En effet, en accédant à l'emploi, les femmes accèdent à l'indépendance, et l'on constate combien certains hommes sont effrayés qu'en conséquence, elles fassent « usage de [leurs] droits » (Lucchini, 2002 : 127). L'indépendance économique s'inscrit alors dans une sorte de mouvement conduisant à l'émancipation des femmes : en devenant une source de revenus, et en sortant donc de leur condition d'être entretenu, elles gagnent en affirmation, et en pouvoir, ce qui leur permet de conquérir toutes les sphères de la société. On comprend aisément pourquoi le travail reproductif a cessé d'être le « référent exclusif » des femmes latino-américaines, et pourquoi le travail productif s'impose de plus en plus comme un symbole d'autonomie (Díaz, Godoy, Stecher, 2005 : 58). Le fait de toucher un salaire offre en outre la possibilité à la femme mariée et mère de famille de participer à la prise de décision concernant les ressources et dépenses du foyer.

Le prestige social n'est pas le seul avantage recherché par les femmes qui souhaitent accéder à un emploi, les rencontres humaines et le sentiment d'être utile (et donc légitime et reconnue) à la communauté étant également importants. Si l'on constate combien la femme se définit par rapport à l'Autre et à la collectivité, y compris lorsqu'elle s'interroge sur son statut de travailleuse, il faut également dire que l'emploi lui ouvre la voie de la véritable citoyenneté, c'est-à-dire de l'inclusion dans un groupe au sein duquel elle n'est pas passive, mais décisionnaire au même titre que ses autres membres. L'ouverture sur le monde permet d'ailleurs aux femmes travailleuses de ne plus être enfermées dans une condition d'être marginalisé et sous-cultivé. En s'insérant dans la société et en acquérant de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences, elles se (re)découvrent et prennent conscience qu'elles sont des membres à part entière de la société, capables de lutter pour leurs droits et ceux des communautés défavorisées. D'ailleurs, « les femmes aspirent à la reconnaissance sociale de leurs nouvelles compétences » (Lucchini, 2002 : 6), et l'identité professionnelle configure en ce sens et en partie l'identité sociale et familiale.
Malgré tout, on note que la majorité des femmes employées dans les *maquiladoras* du Costa Rica n'ont pas choisi cet emploi en fonction de leurs diplômes universitaires ou de leurs affinités et aspirations personnelles, mais bien du fait de la nécessité d'aider financièrement leurs familles (Guadarrama, 2006 : 75). On constate chez les femmes travaillant dans un domaine qu'elles n'ont pas choisi, et dans le seul but de subvenir aux besoins de leurs proches, la plus grande difficulté à se définir. En effet, si certaines transforment une identité double et duelle en une caractéristique propre, d'autres assument mal le rôle qui est le leur et leur apparaît ambivalent : « Les coupes budgétaires dans les domaines de la santé, de l'éducation et des infrastructures en général, ainsi que l'inflation et le sous-emploi masculin ont poussé de plus en plus de femmes à assumer l'ensemble des tâches (domestiques et extra-domestiques) nécessaires à l'entretien du groupe familial. Ces changements affectent en particulier les populations les plus défavorisées […]. Cela apparaît dans les récits de femmes lorsqu'elles disent être « mère et père en même temps » ou « homme et femme à la fois » (Lucchini, 2002 : 6).

L'inclusion des femmes dans le monde professionnel induit une remise en question des « référents identitaires traditionnels » (Díaz, Godoy, Stecher, 2005 : 58), et influe sur leur identité, mais également sur celle des hommes. Ainsi, c'est la totalité du schéma sociétal qui

est remis en question, ce qui peut générer tensions, conflits, et même violence : « En effet, l'homme voit la femme occuper progressivement des domaines qui étaient traditionnellement les siens. Cet envahissement du rôle masculin par la femme provoque des réactions dues non seulement à la jalousie, mais aussi au sentiment d'honneur masculin et au doute identitaire. […] La femme qui gagne de l'argent est une source de conflit importante. […] Le machisme est ici la réaction de l'homme au changement de statut de la femme, changement qui remet en cause son identité » (Lucchini, 2002 : 127). Le terme « envahissement » trahi bien la brutalité du changement pour la société latino-américaine, et l'on voit combien les lois tacites de celle-ci contribue à modeler les individus.
L'accès des femmes à l'emploi remet ainsi en cause un système que l'on pensait établi, et leur confère un nouveau pouvoir, une nouvelle force, ce qui engendre la crainte chez certains hommes de passer du statut de « dominant » à « dominé ». C'est d'ailleurs la situation économique particulièrement difficile pour un grand nombre de latino-américains qui a impulsé un changement de donne dans les relations entre hommes et femmes : « Les pratiques adoptées par les femmes pour affronter les situations de pauvreté et de pénurie extrêmes ont modifié les rapports de rôles entre les genres. La délimitation entre ce qui était du domaine de l'homme et ce qui était celui de la femme a perdu sa validité pratique. Cette disparition d'une délimitation précise entre les rôles de genre, tout comme leur transformation, a débouché non seulement sur une crise importante de la masculinité, mais aussi sur une remise en question de l'identité de la femme et de ses fonctions au sein de la communauté et du groupe domestique » (Lucchini, 2002 : 6-7). Car c'est bien d'une relation de pouvoir dont il s'agit ici, et l'on comprend combien l'identité individuelle est elle-même soumise à une identité collective qui sous-tend toutes les formes de relations sociales. Il apparaît également la difficulté pour l'homme à se situer dans cette nouvelle société, qui lui avait assigné le rôle de « patriarche », de « chef de famille » et lui imposait le devoir de subvenir aux besoins de sa famille, ce qu'il n'est plus le seul à faire. D'ailleurs, même les hommes qui assurent accepter totalement le travail des femmes et tissent un lien clair entre travail et indépendance des femmes déclarent d'un autre côté que le fait de travailler reste une « colonne vertébrale » ou un principe immanent pour l'homme, tout comme le service militaire –élément masculin s'il en est (Díaz, Godoy, Stecher, 2005 : 54). Il est donc nécessaire que les femmes autant que les hommes ne perçoivent plus le travail féminin comme une obligation dans le cas où l'homme « faillirait » (Abramo, 2004 : 228) et ne serait plus en mesure d'assumer la famille sur le plan économique –ce qui est loin d'être évident lorsque l'on sait qu'en 2009, 36% des personnes interrogées lors de l'enquête Latinobarómetro déclaraient être « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'affirmation « il est préférable que la femme se concentre sur le foyer et l'homme sur le travail ».

L'arrivée des femmes dans le monde professionnel, même par la petite porte, bouleverse donc les définitions de la masculinité et de la féminité sur le sous-continent latino-américain. Être femme aujourd'hui en Amérique Latine n'a plus la même signification qu'il y a quelques dizaines d'années, d'autant plus que son inclusion dans le monde professionnel ne s'oppose pas nécessairement à la sphère familiale (Díaz, Godoy, Stecher, 2005 : 59) –ce qui signifie parfois un surcroît de travail–, et certains voient en elles le nouveau pilier de la société latino-américaine : « Ces crises identitaires s'accompagnent d'une modification profonde des relations entre le groupe domestique et la communauté (voisinage, associations locales, institutions officielles, ONG, églises), car la femme assure progressivement une grande partie

des fonctions qui permettent à ces deux ensembles d'interagir. La femme remplace progressivement l'homme en tant que relais entre la sphère de la reproduction et celle de la production. Cette situation inédite conduit à une marginalisation progressive de l'homme et comporte un enjeu majeur pour le couple et la famille : celui du pouvoir et de l'autorité » (Lucchini, 2002 : 7). En somme, les femmes deviennent un axe, un pivot de la vie sociétale et sortent de plus en plus de sa marge, même si cette affirmation doit être nuancée puisque, nous l'avons vu, la femme est encore loin d'être l'égale de l'homme, particulièrement dans le contexte professionnel. En outre, le défi réside ici dans le fait de faire coopérer les genres plus que de les faire s'opposer, car la résolution de problèmes tels que la pauvreté et la violence ne saurait intervenir sans une réelle intégration des femmes à tous les niveaux en Amérique Latine, et sans que disparaissent les préjugés dont elles sont encore victimes.

Conclusion :

En conclusion, il est important de souligner que malgré certaines avancées, le travail féminin reste un reflet de la position des femmes dans la société latino-américaine contemporaine. Ainsi, les politiques officielles lancées par les États et les gouvernements ne parviennent-elles pas à effacer les écarts entre hommes et femmes, visibles dans l'échelle des salaires mais également dans l'accès à l'emploi. En effet, nous avons vu combien le monde professionnel restait un territoire marqué par la division entre les deux sexes –même si l'accession de femmes à des postes à responsabilités, plus difficile que pour les hommes, montre que l'on ne peut évidemment pas parler « d'une » femme latino-américaine. Il existe donc toujours des emplois perçus comme « masculins », en opposition à des emplois « féminins ». Ce cantonnement à certains emplois selon le sexe interpelle et interroge, et montre combien la société latino-américaine reste marquée par une division genrée. D'ailleurs, on constate que l'action des femmes pour tenter de sortir de la pauvreté –voire de l'indigence– n'est pas valorisée par la société.
Enfin, il est à noter que l'insertion des femmes dans le milieu professionnel a bien un impact sur leur perception d'elles-mêmes ainsi que sur leur construction identitaire, mais également sur celle des hommes. L'arrivée des femmes dans certains secteurs ou à certains postes remet effectivement en question l'ordre établi, et bouleverse la perception « traditionnelle » du rôle de la femme et de l'homme non seulement dans le milieu professionnel, mais également dans la société. De la sorte, le combat pour le droit des femmes latino-américaines ne se limite-t-il pas à l'aspect financier, les conditions de travail et les grilles de rémunération n'étant pas uniquement des indicateurs économiques, mais s'inscrivant au contraire dans une réflexion sur la société et la position de ses membres en son sein.

Bibliographie :
Abramo L., 2004, « ¿Inserción laboral de la mujeres en América Latina : una fuerza de trabajo secundaria? », Revista Estudos Feministas, Universidade Federal de Santa Catarina, Vol. 12, N. 2, mai-août 2004, pp. 224-235.
Bureau International du travail (BIT), 2002, *Travail décent et économie informelle*, Genève : Bureau International du Travail, 146 p.

Bureau International du Travail (BIT), 2012, *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité*, N° 19, Genève : Bureau International du Travail, 12 p. Disponible sur http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_194166.pdf
Berríos S. E., 2007, « Cultura y socialización », *El Salvador : sociología general*, O. Martínez Peñate (dir.), San Salvador : Nuevo Enfoque, pp. 87-94.
Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes (CEPAL), 2007, *X Conférence régionale sur les femmes de l'Amérique Latine et des Caraïbes*, 139 p. Disponible sur http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/29406/lcl2738F.pdf
Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes (CEPAL), 2013, *Panorama económico y social de la Comunidad de Estados latinoamericanos y caribeños*, Santiago du Chili : Nations Unies, 50 p.
De Dios Camargo J., Yanis R., 2002, « La política neoliberal y las políticas públicas de género », disponible sur *www.hcentroamerica.fcs.ucr.ac.cr/.../jcamargo.doc*
Díaz X., Godoy L., Stecher A., 2005, *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. Cuaderno de investigación N° 3*, Santiago du Chili : Centro de Estudios de la Mujer, 137 p.
Evans A., 2001, « Statistique : problèmes posés », *Genre et économie : un premier éclairage*, J. Bissilliat (dir.), Paris : L'Harmattan, pp. 51-65.
Gallas A., 2009, « Mobilité, emploi et famille. La dimension du retour dans la construction des modes de déplacements des travailleurs temporaires de la ville de Salto (Uruguay) », Institut pluridisciplinaires d'études sur l'Amérique Latine de Toulouse, Revue Caravelle, Migrants d'Amérique Latine : penser et vivre le retour, Toulouse : Presses Universitaires du Mirail, pp. 47-72.
Guadarrama, R., 2006, « Las trabajadoras de la industria maquiladora de la confección en Costa Rica », Revista de antropología social Desacatos, Numéro 21, mai-août 2006, Tlaxcala : CIESAS, pp. 67-82.
Lucchini R., 2002, *Femme, violence et identité : le cas de l'Amérique centrale*, Paris : L'Harmattan, 294 p.
Organisation Internationale du Travail (OIT), 2002, *Mondialisation et travail décent dans les Amériques : rapport du Directeur général*, Genève : Bureau International du Travail, 76 p.
Organisation Internationale du Travail (OIT), 2012, *Global employment trends for women*, Genève : Bureau International du Travail. 71 p.
Piras C., 2006, *Mujeres y trabajo en América Latina : desafíos para las políticas laborales*, New York : Banque Interaméricaine de Développement, 344 p.
Rangel de Paiva Abreu A., 2002, « Mondialisation, genre et travail », *Genre, mondialisation et pauvreté*, C. Verschuur, F. Reysoo Fenneke (dir.), Paris : L'Harmattan, pp. 79-86.
Sánchez Olmera A. R., 2003, *La mujer mexicana en el umbral del siglo XXI*, Mexico : Universidad Nacional Autónoma de México, 178 p.
Unesco, 2012, *L'éducation pour tous. Rapport régional 2012 pour l'Amérique latine et Caraïbes*, UNESCO : Paris, 37 p. (disponible sur http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED_new/pdf/LAC_FR.pdf)
Unicef, 2007, *Femmes et enfants : la double dividende de l'égalité des sexes*, New York : UNICEF, 148 p.
Yépez del Castillo I., 2007, « L'emploi des femmes en Amérique Latine. In bilan contrasté », *Genre, citoyenneté et représentation*, M. Tremblay et. al. (dir.), Sainte-Foy : Presses de l'Université de Laval, pp. 173-210.