

L'(IN) EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES

Sans doute, les entreprises se sont féminisées mais le pouvoir reste masculin et les femmes connaissent un taux de chômage, des niveaux de salaire, des conditions de travail et d'accès au marché de l'emploi bien plus défavorables que les hommes.

Les chiffres le prouvent :

- 11,20 % des femmes de 15 à 50 ans sont au chômage (8,90% des hommes).
- 82% de la population active à temps partiel sont des femmes.
- Le salaire horaire net moyen des femmes est de 9,5 euros, celui des hommes de 11,7 euros, soit 18,8% d'écart. L'écart est de 24 % entre femmes et hommes cadres et de 33 % sur les postes de dirigeants.

L'opinion publique en est bien consciente, qui considère pour 58 % que la situation des femmes est moins bonne que celle des hommes, pour 64% qu'il leur est difficile de trouver du travail, et pour 84% que leurs salaires sont moindres (enquête de février 2003 pour Dimanche Ouest France).

Cela est devenu banal de le dire, mais c'est malheureusement encore la réalité au XXIème siècle : cette situation est la conséquence des charges familiales et domestiques qui continuent de peser sur les femmes, et conditionnent la répartition des rôles au sein de la famille, ainsi que la formation, l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes filles.

Là encore les chiffres ne trompent pas : à leur journée d'activité professionnelle s'ajoutent 3h55 (en 1999) de tâches domestiques, contre seulement 2h14 pour les hommes.

Devant la difficulté de concilier toutes ces obligations, nombre de femmes choisissent la solution du congé parental indemnisé grâce à l'allocation parentale d'éducation versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Cette mesure qui existe depuis 1984 connaît un succès grandissant (500 000 bénéficiaires en 2003, dont 7 % d'hommes), mais est considérée par certain(e)s comme une mesure de régression sociale éloignant les femmes du monde du travail pour plus longtemps qu'elles ne le croient.

Le Code du Travail, et avant lui la Constitution au niveau national, et le traité de Rome au niveau européen, posent le principe de l'égalité entre hommes et femmes, notamment en interdisant de prendre en considération le sexe en matière de rémunération, d'affectation, de qualification, de promotion et de licenciement. En 1972, l'égalité salariale est votée. En 1983, la loi Roudy instaure l'égalité professionnelle et incite les entreprises à la négocier. En 2004, la loi Génisson a dû être votée pour obliger les entreprises à négocier. A quand la prochaine loi ?

Force est de constater que l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est un sujet à la mode, au vu des multiples initiatives qui voient le jour.

Le Président de la République lui-même s'engage à faire évoluer les mentalités et incite les entreprises à négocier des accords ambitieux afin d'élever la France au 1^{er} rang des pays qui se mobilisent pour cette cause, comme le Groupe EADS en juin 2004.

Les partenaires sociaux ont signé le 1^{er} mars 2004 un accord national interprofessionnel concernant notamment l'orientation, le recrutement, la formation continue et l'égalité salariale.

Le gouvernement a d'ores et déjà annoncé lors du conseil des ministres du 2 juin 2004 plusieurs mesures allant en ce sens (prise en charge des frais de garde d'enfant pendant des actions de formation hors du temps de travail, entretien professionnel obligatoire au retour de congé parental...).

Il est annoncé la création d'une Haute Autorité de lutte contre des discriminations et pour l'égalité.

Enfin, Nicole Hamelin, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, a lancé le label « Egalité » qui reconnaîtra l'exemplarité d'entreprises qui œuvrent pour l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Malgré tout, seul un véritable changement des mentalités pourra faire évoluer les choses. Mais comme pour la parité politique, des mesures de discrimination positive sont nécessaires pour rééquilibrer les situations, et prendre en compte la donne incontournable du travail des femmes et leur volonté d'émancipation hors de la sphère domestique.

Quelques références d'articles choisis

Liaisons Sociales quotidien du 3 mars 2004, et du 15 juillet, accord national interprofessionnel

Liaisons sociales quotidien du 20 juillet 2004, projet de haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Liaisons Sociales quotidien du 30 juin 2004, label Egalité

Liaisons Sociales quotidien du 2 juillet 2004, accord d'entreprise EADS

Le Monde du 26 février 2004, table ronde à l'invitation du Président de la République

Entreprise et Carrière du 8 juin 2004, annonces au conseil des ministres du 2 juin 2004

La lettre de l'OFCE n°245 du 12 janvier 2004

<http://www.ofce.sciences-po.fr/chapitre.php?wh=2>

Regard sur la parité Edition 2004 Insee

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/femmes_et_hommes.htm