



## 8 mars 2008 : Journée de la Femme

1er mars 2008

Le 8 mars sera encore une fois le moment de dénoncer les discriminations multiples et variées dont les femmes font l'objet. Il y a évidemment les atteintes aux libertés fondamentales qui touchent les femmes de nombreux pays en voie de développement, mais aussi les inégalités socio-économiques entre les sexes, qui persistent dans tous les pays riches, dont la France ([Milewski, 2004](#)).

L'heure sera alors aux bilans en tout genre et il sera de bon ton de remettre en avant propositions et intentions. Les femmes, qui seront à l'honneur ce jour-là, feront la lumière sur le long chemin qui reste à parcourir pour atteindre l'égalité entre les sexes et le gouvernement, comme tous ceux qui l'ont précédé, exposera les mesures phares qu'il a prises. On nous parlera de la loi sur l'égalité salariale et des sanctions financières pour les entreprises, du droit opposable à la garde des jeunes enfants, de la volonté d'en découdre une fois pour toute avec des inégalités indignes d'un pays comme la France. Chiche !

Mais comment s'assurer que ces bonnes intentions se traduisent par une amélioration de la situation ? Seul le chiffre fait preuve des progrès ou des reculs enregistrés. C'est sur la base d'un constat chiffré que l'on peut prendre les mesures adéquates pour corriger le tir ou accélérer le processus égalitaire. Trois exemples l'illustrent.

Concernant l'égalité professionnelle, le *rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes*, rendu obligatoire grâce à la nouvelle loi sur l'égalité salariale de 2007 est une bonne base. De quoi s'agit-il ? Tous les ans les entreprises privées devront faire l'état des lieux de la situation professionnelle de leur salariées. Toutes celles qui ne se seront pas engagées dans une démarche égalitaire seront sanctionnées financièrement à partir de 2010. Bien sûr une pénalité financière ne suffit pas : en politique, les partis préfèrent souvent payer des amendes que respecter la parité sur les listes électorales. Néanmoins, tout instrument permettant d'avancer sur le front de l'égalité entre les sexes est bon à prendre et le RSC peut être très utile. Les femmes qui s'estiment discriminées dans l'entreprise pourront l'utiliser comme point d'appui leur permettant de se saisir de tout l'arsenal juridique à leur disposition, ce que jusqu'à présent elles hésitent bien souvent à faire. Les organisations représentatives pourront se servir de ce rapport comme moyen de négociation et obtenir des avancées importantes sur le terrain concret de l'entreprise.

On le voit donc bien, l'intervention publique est une condition *sine qua none* de la réussite. Mais encore faut-il que l'action soit cohérente. Alors que depuis la loi Génisson de 2001 la fonction publique devait remettre, tous les deux ans, aux Assemblées parlementaires un rapport sur *la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes*, désormais elle n'a plus à le faire. Ainsi, on adopte une loi en 2007 qui exige des entreprises privées qu'elles rendent un rapport, proche dans sa définition de celui qui existait dans la fonction publique, et en même temps on revient sur l'obligation qu'avait le secteur public de le faire, alors que ce secteur est loin d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle ([Le Pors et Milewski, 2005](#)).

L'entreprise ne peut être tenue pour seule responsable des inégalités professionnelles entre les sexes : elles prennent racines dans l'école par des orientations scolaires encore fortement marquées du sceau du genre, mais aussi dans la famille. L'inégal partage des tâches parentales continue de peser sur la carrière des femmes. « Aider les femmes à concilier vie familiale et vie professionnelle » est désormais un sujet incontournable s'agissant de l'emploi des femmes. Le fait que cette problématique soit systématiquement ramenée à une question féminine est révélateur des progrès qu'il reste à faire : les hommes n'ont-ils rien à concilier ? Et si les hommes conciliaient un peu plus, cela ne faciliterait-il pas la carrière des femmes ? [Réformer le congé parental](#) en incitant les pères à y recourir, augmenter la capacité d'accueil des jeunes enfants pour faciliter la vie des parents qui travaillent (Périvier, [2003](#), [2004](#)), remettre sur la table de négociation la question des temps sociaux, du temps de travail sur le cycle de vie..., c'est toute l'organisation de notre société qu'il faudrait questionner et repenser pour gommer les différences sur le marché du travail ([Méda et Périvier, 2007](#)). Se donner des objectifs chiffrés ambitieux (nombre de places d'accueil à créer, taux d'utilisation du congé parental par les pères...) et en suivre les évolutions serait un bon début.

Enfin, autre illustration du bon usage des chiffres, on sait que la majorité des salariés précaires sont des femmes, qu'il s'agisse des emplois instables (CDD, etc.) ou de la stabilité dans le sous-emploi (temps partiel contraint ou emplois non-qualifiés). Non seulement les femmes y sont surreprésentées, mais elles y demeurent davantage que les hommes. Par exemple, les CDD sont moins pour elles que pour les hommes une voie d'accès à l'emploi stable ; et à la sortie du chômage elles basculent vers l'inactivité davantage que les hommes ([Rapport de la mission précarité](#), 2005). La réforme récente du contrat de travail ne va-t-elle pas accroître la précarité des femmes, alors que pour réduire les inégalités il faudrait au contraire sécuriser leurs parcours ? Suivre quelques indicateurs clé serait un moyen de faire la lumière sur la qualité des emplois auxquels les femmes accèdent.

Le prochain sommet de printemps de l'Union européenne (UE) aura lieu justement le 8 mars. L'édition 2008 du [rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe](#) y sera présentée. Elle montre que les femmes continuent de jouer un rôle moteur dans la croissance de l'emploi en Europe mais restent défavorisées par rapport aux hommes sur le marché du travail. La France assurera à partir du 1<sup>er</sup> juillet prochain la présidence de l'Union. Et si c'était l'occasion de montrer sa détermination en matière d'égalité professionnelle ? Par exemple en comparant les législations existantes dans les différents pays et leurs mises en œuvre effectives ? Et pourquoi pas en reprenant la proposition formulée par Gisèle Halimi de « [la clause de l'Européenne la plus favorisée](#) », à l'instar de ce qui existe au sein de l'OMC pour la clause de la nation la plus favorisée. Ce qui est bon pour le commerce mondial ne le serait-il pas pour les femmes, qui représentent près de la moitié de la population active ?

**Françoise Milewski et [Hélène Périvier](#)**