

Les discriminations fondées sur le genre en France **Rencontre transnationale AGender, Jeudi 22 juin à Malte**

Les femmes ont toujours travaillé : au moins, la plupart d'entre elles a constamment contribué à la production domestique, aux travaux des champs ou à ceux de l'usine. L'entre-deux-guerres et le début des Trente Glorieuses voient se développer le modèle de la femme au foyer et représentent le point le plus bas de l'activité féminine (42% des 25-49 ans en 1962). C'est au début des années soixante-dix que le décollage se produit et que s'amorce l'entrée massive des femmes dans le salariat. Puis on constate que les générations nées après les années quarante ne s'arrêtent plus de travailler à l'arrivée d'un enfant. Dès lors, les taux d'activité des femmes d'âge intermédiaire (25-54 ans) vont régulièrement croître pour atteindre 80% en 2000 : ce sont eux qui ont le plus augmenté ces vingt dernières années.

Pourtant, alors que la féminisation de la population active a connu un essor spectaculaire en France, des inégalités de traitement persistent. Les discriminations à l'égard des femmes, relèvent d'une part, de la sphère professionnelle et d'autre part, du partage inégalitaire des tâches parentales et domestiques qui vient renforcer les discriminations dans le domaine professionnel.

Face à ces différentes formes d'exclusion d'une organisation du travail et d'un outil de production, encore pensés par des hommes et pour des hommes, les moyens de lutte contre les discriminations sont à rechercher à différents niveaux. Au niveau européen, outre les directives portant sur l'égalité hommes/femmes, l'examen de programmes nationaux tels que ceux des pays nordiques offre un certain nombre d'exemples de « bonnes pratiques ». De son côté, la législation française ancienne et particulièrement abondante n'a pourtant pas suffi à mettre un terme aux inégalités, comme en témoigne la faible représentation des femmes dans les instances démocratiques et citoyennes. Dès lors, l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité professionnelle et à l'égalité du 1^{er} mars 2004 à l'initiative des organisations syndicales ancre la problématique des discriminations fondées sur le genre, dans un plus large débat, où il est question aussi de la place des femmes au sein du travail et des fondements de la démocratie.

1. La discrimination comme moyen d'exploitation et d'exclusion des femmes sur le marché du travail

Si les mesures discriminatoires sont toujours justifiées par des stéréotypes, des idées reçues selon lesquelles les femmes seraient « *plus délicates* », « *plus cyclothymiques* », « *plus absentes* », force est de constater aussi et en particulier au regard des écarts de salaires entre hommes et femmes, que ces mesures ont toujours pour vocation de disposer de salarié(e)s à compétence et formation égales, voire supérieures, pour un salaire moindre, révélant le contexte, l'éthique et les objectifs du marché du travail en quête de moyens accrus d'exploitation du travail à l'égard de tous les salariés qu'ils soient hommes ou femmes. Il convient également de souligner que les caractéristiques des individus relatives à leur origine ethnique, à leur âge, leur sexe, leurs convictions, leur santé physique et mentale ou encore à leur orientation sexuelle sont autant d'occasions d'exclusion sur le marché du travail aux critères toujours plus sélectifs, étriqués et normalisés dans un contexte de sous-emploi croissant.

Dans ce cadre, la faiblesse d'accès aux pouvoirs économiques et pouvoirs politiques plus que d'exclure les femmes, maintient aussi ces déséquilibres générant divisions et inégalités entre ***des salarié(e)s dont l'histoire particulière n'est pas valorisée comme étant une source incontournable de richesses économiques et culturelles au profit du collectif entreprise, de la nation ou du continent.***

2. Les éléments de discriminations entre les hommes et les femmes

La discrimination consiste à opérer une différence de traitement entre des personnes. S'agissant des femmes qui représentent 51,1%¹ de la population totale en 2003 et 45,6% de la population active totale, celle-ci se révèle à différents niveaux.

1) L'embauche des femmes : une « tolérance sociale » au chômage des femmes

Les femmes en France sont historiquement surexposées au chômage comparativement aux hommes. En 2003, 11,2% d'entre elles sont au chômage contre 8,9% des hommes. Outre le fait que le modèle de travail ne reconnaît que peu ou pas le droit à la maternité, en faisant peser sur toutes les femmes la suspicion d'une probable maternité considérée comme un obstacle à l'embauche, il existe aussi en France une forme de « tolérance sociale »² au chômage des femmes issue d'une conception selon laquelle le travail des femmes est encore envisagé comme étant secondaire, leur chômage étant alors perçu comme étant moins que grave que celui des hommes.

2) Le statut des femmes : des femmes sur représentées dans les emplois précaires et dans les emplois à temps partiel

65% des emplois en contrat à durée déterminée sont en effet, occupés par des femmes, avec une part proportionnellement plus importante dans le secteur public que dans le privé. Mais la situation est particulièrement préoccupante s'agissant du temps partiel puisque 82,1% des emplois à temps partiel (de 15 à 29 heures)³ en 2002 sont assumés par les femmes. Outre le fait qu'une majorité d'entre elles déclare ne pas avoir « choisi » ce type d'emploi imposé à l'embauche, et moins encore les horaires atypiques inhérents, pour toutes les autres, il s'agit d'un temps « libre » qui ne leur est pas réservé en propre, pour leurs aspirations personnelles, mais d'un temps au service de l'épanouissement des enfants et qui vient aussi pallier aux contraintes professionnelles du conjoint. Par ailleurs, ce passage à temps partiel pèsera en retour défavorablement sur l'évolution salariale, la promotion et la retraite des femmes, renforçant ainsi les phénomènes de discriminations.

3) Concentration et ségrégation professionnelles des femmes : la persistance du phénomène dit du « mur de verre »

Selon le phénomène dit de « mur de verre », les femmes n'accèdent pas ou peu à certaines branches. Elles sont ainsi sur représentées dans le secteur public pour 31,7% d'entre elles (contre 20,9% pour les hommes), dans des entreprises privées de taille intermédiaire (entre 50 et 499 salariés), en tant qu'employés au service des entreprises comme à celui des particuliers. Notons que ce sont aussi les catégories socioprofessionnelles dans lesquelles les salaires ont tendance à être les moins élevés et à moins progresser. En revanche, rares sont les femmes dans certaines autres catégories telles que les ouvriers, les chefs d'entreprises... Or, ces « murs de verre » débutent dès la formation initiale des jeunes filles s'orientant majoritairement vers des baccalauréats littéraires ou sociaux plutôt que scientifiques et technologiques, des apprentissages en commerce ou médico-social plutôt qu'en mécanique. Ces phénomènes de concentration se fondent sur la persistance des idées reçues selon lesquelles certains métiers nécessiteraient des « qualités féminines » : « de l'intuition », « de la délicatesse » aux contours toujours flous et qui ne font pas l'objet d'une reconnaissance salariale.

¹ INSEE (2004), *Femmes et hommes : Regards sur la parité*, Insee, Division Etudes Sociales, mars

² Silvera R. (2002), "le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques...", *Lien social et Politiques*, n° 47

³ DARES (2002), "Temps partiels des femmes entre "choix" et contraintes", *Premières synthèses, informations*, n°08.2 - février. L'enquête a été réalisée par l'Insee auprès de 16 000 personnes de 15 ans ou plus interrogés sur l'utilisation de leurs temps mais également sur les modalités de choix d'un emploi à temps partiel entre temps partiel : imposé par l'employeur, choisi pour les enfants, ou choisi pour d'autres activités.

De son côté, la ségrégation repose aussi sur des stéréotypes associant telle ou telle profession à « *la force* », « *la poigne* », sans que ne soit jamais évoquée la question de l'adaptation de l'outil de production aux caractéristiques des salariés hommes ou femmes.

4) Les revenus des femmes : des discriminations salariales qui s'inscrivent dans une volonté de réduire les charges salariales

L'écart de salaires entre les hommes et les femmes en 2003 est en moyenne de 20% et s'accroît à mesure que les femmes avancent dans la hiérarchie. Hormis le fait que ces mesures discriminatoires auront des répercussions sensibles sur les retraites des femmes, ces écarts témoignent surtout de l'absence de reconnaissance des parcours scolaires des femmes qui font des études plus longues et obtiennent de meilleurs résultats que les hommes. Dans ces conditions, et tout en s'appuyant sur des usages historiques consistant à considérer le salaire des femmes comme un salaire d'appoint, la discrimination persistante des femmes françaises s'agissant de leurs rémunérations s'inscrit plus fondamentalement dans la volonté des pouvoirs économiques de réduire les coûts du travail.

5) Les femmes et la formation professionnelle : une proportion plus faible de femmes accédant à la formation professionnelle, renforçant les conditions de discriminations

En France, la proportion des femmes accédant à la formation professionnelle est inférieure à celle des hommes. Par ailleurs, les formations professionnelles suivies par les femmes se concentrent dans des domaines spécifiques où elles sont précisément sur représentées : services aux personnes, comptabilité, gestion, communication... Or ce moindre accès des femmes à la formation professionnelle ainsi que le cloisonnement de ces formations constituent autant d'éléments de renforcement des discriminations réduisant leurs chances de mobilité, d'augmentation des salaires, de promotion...

6) Femmes et pouvoirs : des femmes insuffisamment représentées dans les pouvoirs économiques et démocratiques

Les femmes sont en France bloquées par ce que l'on appelle "*le plafond de verre*", ne parvenant pas à accéder au même titre que les hommes aux fonctions de décision et de direction. En 2001, seuls 27% des cadres et 17,1% des dirigeants de sociétés étaient des femmes. 29,8% des entreprises créées en 2002 le sont aussi par des femmes. Dans un contexte de discriminations croisées, elles sont plus particulièrement concentrées dans les services aux particuliers ou aux entreprises, ou encore dans le commerce. Cette persistance du phénomène de "*plafond de verre*", partagée avec d'autres pays européens, est d'autant plus préoccupante que bon nombre de responsables économiques véhiculent l'idée plutôt culpabilisante, selon laquelle chacun (et y compris les femmes) peut réussir à condition d'en avoir réellement les capacités ou la volonté. Cette affirmation est également relayée par certains discours politiques élitistes, dans un univers qui laisse aussi peu de place aux femmes. En effet, la proportion des femmes dans les hauts lieux de pouvoirs politiques reste encore faible. Seuls 10,8% des parlementaires en 1997 et 5,9% des sénateurs en 1998 sont des femmes. La problématique de l'exclusion des femmes du pouvoir politique pose alors plus fondamentalement la question des fondements de la démocratie et celle de la représentation de la moitié des concitoyens français dans les instances républicaines.

7) Des éléments de discriminations qui s'étendent à la sphère privée

Les sphères de travail rémunéré, non rémunéré, et celles de non travail se confondent et s'influencent réciproquement, en particulier pour les femmes salariées qui font coexister en pratiques et en pensées vie professionnelle, vie privée et vie familiale par le temps partiel, par des horaires décalés mais aussi par de multiples stratégies qui sont autant de charges physiques et mentales : organiser la garde des enfants, prendre les rendez-vous chez les pédiatres, faire les courses sur l'heure de table... Or les études¹ révèlent que c'est aux

¹ Silvera R. (2002), "le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques...", *Lien social et Politiques*, n° 47

femmes et souvent à elles seules que revient la préoccupation mentale y compris pendant les heures de travail quant à concilier et faire coïncider les temps. En France, les lois du 13 juin 1998 instituant la réduction collective du temps de travail de 39 à 35h00 accompagnée de mesures en faveur de la création d'emplois ont été accueillies favorablement par les salarié(e)s. Toutefois, les études montrent que cette réduction du temps de travail a pu générer un certain nombre d'inégalités lié aussi au fait que le législateur n'a que peu tenu compte de la question de l'égalité hommes/femmes. Dès lors, la tendance à une division sexuée des temps sociaux a pu s'accroître. Ainsi, au détriment d'un temps qui serait réservé à l'épanouissement des femmes, s'est établi une sorte de compromis social tacite entre les entreprises, les femmes, leurs conjoints et leurs enfants, selon lequel le jour de RTT s'imposant aux femmes doit être plus particulièrement le mercredi... Enfin, si les modalités de mise en œuvre de la réduction collective du temps de travail ont fait surgir d'une manière globale, la question de l'accroissement de la productivité pesant sur l'ensemble des salariés du fait d'une insuffisance d'embauches, cette question est d'autant plus prégnante pour les femmes dont on sait qu'elles ont aussi à supporter une charge physique et mentale importante liée à la préoccupation omniprésente quant à organiser les temps sociaux. Face à ces nombreux éléments de discriminations fondées sur le genre, la lutte en faveur de l'égalité hommes/femmes s'opère à différents niveaux.

3. Conditions de lutte contre les discriminations fondées sur le genre

Les différentes dispositions de lutte contre les discriminations au travail émanent des politiques européennes et également des législations françaises sous l'impulsion des organisations syndicales. Au niveau des entreprises, si certains accords s'engagent fermement en faveur de la mixité et de l'égalité hommes/femmes, d'autres en revanche sont plus modérés témoignant aussi de l'absence de contraintes en la matière.

1) Les politiques européennes face aux discriminations fondées sur le genre : des situations contrastées selon les pays malgré une volonté ferme de l'Europe en matière de lutte contre les discriminations hommes/femmes

La Communauté économique européenne puis l'Union européenne ont contribué depuis les années 70, à la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et plus récemment en 1981 et 1997. Depuis les années 90, le « mainstreaming »¹ est considéré par l'Union comme un moyen d'atteindre ces objectifs d'égalité. Toutefois, force est de constater une importante diversité des politiques nationales en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le genre selon les pays européens. Dans ce cadre, certains pays comme les pays nordiques jouent office de « bons élèves » offrant un ensemble varié de « bonnes pratiques », tandis que la situation des femmes est plus alarmante dans d'autres pays européens (tels qu'en République slovaque ou encore en Grèce).

2) Les politiques françaises face aux discriminations hommes/femmes : des lois anciennes et nombreuses qui n'ont pas suffi à mettre un terme aux mesures discriminatoires

Dès 1946, le principe d'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines est posé en préambule de la Constitution. Outre la tradition consistant à protéger la maternité de la femme ou la femme enceinte et non la femme en propre, dans les années 70, le législateur français, sous l'impulsion des luttes des femmes, s'engage dans le combat contre les discriminations professionnelles fondées sur le genre par le biais de loi de 1972 sur l'égalité des rémunérations, ou la loi de 1983 dite « loi Roudy » et plus récemment la loi dite « Genisson » de 2001. Pour autant, comme le suggère l'état des lieux s'agissant des

¹ L'approche en terme de « mainstreaming » ou « approche intégrée » consiste à « ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales » (Commission européenne, 1996)

discriminations, cette législation ancienne et prolifique n'a pas suffi à mettre un terme aux mesures discriminatoires à l'encontre des femmes. Le fait que le droit français sur la protection sociale soit basé sur la famille et non sur l'individu entraîne des difficultés supplémentaires pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes.

3) La position des partenaires sociaux : la nécessité de lutter contre les discriminations inscrite dans le dernier accord intersyndical

En 1990, tandis que les femmes représentent 42% de la population active, elles ne représentent que 32% des syndiqués. Aujourd'hui, aucune des cinq centrales syndicales n'est dirigée par une femme même si certains syndicats ont pris des mesures en faveur de la parité. Dans ce cadre, la commission exécutive de la CGT est composée pour moitié de femmes depuis le 46^{ème} congrès de 1999, de même des postes d'élues sont réservés aux femmes au bureau national et conseil national de la CFDT. Toutes les confédérations syndicales françaises se sont entendues en mars 2004, sur un accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'accord met principalement l'accent sur la nécessité de lutter contre la concentration des femmes dans certaines filières dès la formation initiale, l'égalité salariale, les « plafonds de verre », tout en proposant différents outils tels que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et également des politiques de communication interne et externe en faveur de l'égalité.

4) Des entreprises qui s'engagent dans la lutte contre les discriminations fondées sur le genre : des accords sur l'égalité le plus souvent dans des entreprises aux longues traditions de lutte en faveur des acquis sociaux

Les accords d'entreprise concernant l'égalité hommes/femmes se développent en France, dans la confrontation des revendications des salariées et salariés et des orientations des directions d'entreprise. Ils sont le fait le plus souvent, d'entreprises de grandes tailles, où les traditions de lutte en faveur des acquis sociaux sont prégnantes. Mais les accords étant libres, ils vont de simples vœux pieux à des engagements volontaristes et chiffrés à l'instar de l'accord égalité professionnelle dans l'entreprise EDF/GDF.

Conclusion

Les discriminations envers les femmes dans la sphère professionnelle se nourrissent et les inégalités relatives à la sphère privée persistent, l'ensemble renforçant les phénomènes d'exclusion des femmes. Mais sous jacente à la problématique des discriminations fondées sur le genre, se posent plus largement les questions de la place du travail et de celle de l'organisation du travail qui reste encore dans un modèle profondément patriarcal, pensée par des hommes et pour des hommes.

Une réorganisation du travail pourrait notamment permettre de moduler les horaires de travail sur l'ensemble de la vie active sous la forme d'aménagements du temps de travail et de petits congés spécifiques réservés aux parents d'enfants de moins de quinze ans. Des solutions à mettre en œuvre sont à rechercher également du côté de l'amélioration des modes d'accueil et de garde des jeunes enfants et du développement d'un véritable service public de la petite enfance. Des propositions alternatives aux dispositifs désincitatifs à l'activité des femmes (l'allocation parentale d'éducation en France par exemple) devraient permettre d'inciter davantage les pères à s'investir plus fortement dans la prise en charge des jeunes enfants.

Toutes discriminations corrigées, toute égalité gagnée pendant la vie active permettra que les inégalités ne se répercutent pas au moment de la retraite et contribuera au développement de la conception du droit attaché à la personne.

