

demain et renforcer la mise en place d'une citoyenneté partagée.

Les inégalités professionnelles

Si les jeunes filles ne peuvent accéder au bac que depuis 1919, elles sont aujourd'hui 70% à l'obtenir pour seulement 59% des garçons d'une même génération, précise Brigitte Grésy de l'IGAS dans son rapport sur l'égalité professionnelle.

Bien que les jeunes filles réussissent mieux leurs études, les inégalités professionnelles persistent entre les femmes et les hommes. Le cumul emploi/famille est, entre autres raisons, l'une des causes de ces écarts qui perdurent dans la sphère professionnelle.

Par ailleurs, si 83 % des femmes entre 25 et 49 ans travaillent, elles sont confrontées à une concentration de leurs emplois dans une dizaine de familles professionnelles (Aide aux personnes, secrétariat, santé,...) et sont surreprésentées dans les emplois non qualifiés (60%). Plus touchées par le chômage que les hommes, les femmes en responsabilité sont aussi confrontées au « plafond de

verre », que constituent les barrières invisibles et artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels.

C'est dans ce contexte que les inégalités salariales subsistent malgré les traités internationaux et les dispositifs réglementaires sur le sujet qui consacrent le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes effectuant « un même travail ou un travail de valeur égale ». Selon l'INSEE, en 2007, dans le secteur privé et semi-public, les femmes ont en moyenne un salaire inférieur de 19,1 % à celui des hommes.

Une parité dans les textes, mais dans les faits ?

En France, les femmes ont attendu 1944 pour se voir reconnaître la possibilité d'exercer leurs droits politiques, accéder au droit de vote et, par là-même, au droit à l'éligibilité. Bien que les Nations Unies aient adopté dès 1952 une convention sur les droits politiques des femmes, ce n'est qu'en juillet 1999 que la Constitution Française a été révisée pour favoriser la place des

suite page 14

Des notions complexes à éclaircir

▷ **Discrimination** : action d'isoler et de traiter différemment certains individus ou groupes par rapport aux autres, en fonction de divers critères (race, religion, sexe, niveau social ou scolaire...), et généralement en introduisant une hiérarchie.

▷ **Egalité des sexes** : elle suppose que les femmes ont les mêmes droits que les hommes et peuvent prétendre aux mêmes emplois, fonctions, responsabilités dans la société et dans la vie familiale.

▷ **Parité** : représentation à part égale entre hommes et femmes au sein d'une organisation.

▷ **Sexisme** : comportement discriminatoire fondé sur le sexe.

▷ **Féminisme** : ensemble des théories et des pratiques qui visent à l'émancipation des femmes et à l'égalité entre les sexes, en droit comme en fait.

▷ **Genre** : la notion de genre s'oppose à la notion de sexe. Le sexe concerne les caractères biologiques. Le genre s'applique aux représentations culturelles construites par l'Histoire sur les rôles et les caractéristiques respectifs de l'homme et de la femme.

▷ **Stéréotype** : idée toute faite s'appuyant souvent sur des préjugés, reposant sur des croyances collectives et conduisant à des généralisations excessives.

3 QUESTIONS À...

Brigitte Grésy,
inspectrice générale des Affaires
sociales, auteure du rapport sur
l'égalité professionnelle (juillet 2009)



→ Une prise de conscience sur l'invisibilité des femmes dans les instances de décision est-elle en train de s'opérer ?

Il y a un consensus sur le fait que la loi est le seul moyen de casser la logique de cooptation masculine qui prévaut. Je propose l'établissement de quotas obligatoires (40% pour le sexe sous-représenté en 6 ans) au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises du CAC 40 et dans les entreprises publiques. Cependant, il faut que ce type de mesure soit transitoire et qu'il promeuve des femmes à valeur comparable avec les hommes.

→ Mais la loi est-elle suffisante ?

Si l'on modifie les conditions de mise en œuvre de la négociation collective, si on rend les sanctions financières effectives, les entreprises seront plus enclines à changer. Mais seule, la contrainte n'est pas suffisante ; elle doit s'accompagner d'une sensibilisation interne pour convaincre. Par ailleurs, les femmes elles-mêmes doivent prendre la question en main, notamment par et dans les réseaux.

→ Dans le monde associatif, les hommes sont plus nombreux dans les CA que les femmes. Comment l'expliquez-vous ?

De la même manière que dans les entreprises ! Au travail, les relations entre les femmes et les hommes ne sont pas pensées. La manière dont les femmes gèrent les réalités de la vie est différente de celle des hommes, en raison, entre autres, de la « double journée » à laquelle elles sont contraintes et qui a une incidence sur leur investissement professionnel ou bénévole. Seuls un meilleur partage de la parentalité entre hommes et femmes et une nouvelle organisation des modes de travail permettront aux femmes d'accéder véritablement à des postes à responsabilité.

Propos recueillis par Julie Trouvé