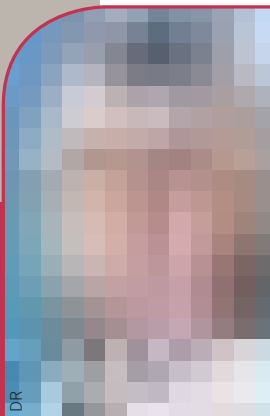


Brigitte Grésy

Inspectrice générale des affaires sociales, elle a remis, en juillet 2009 au ministre du Travail, un rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Rapporteuse de la mission sur l'image des femmes dans les médias, elle est aussi l'auteur du *Petit traité contre le sexisme ordinaire* (chez Albin Michel).
www.sexismeordinaire.com



Agir contre le sexisme ordinaire

→ Propos recueillis par
Jean-Christophe Poirot
jxpoirot@free.fr

Comment expliquer que l'arsenal législatif n'ait pas mieux fait progresser l'égalité professionnelle ?

Les entreprises n'ont pas pris la mesure des enjeux de l'égalité, tant du point de vue de l'éthique de justice et du respect du droit, que de l'intérêt qu'elles ont à retirer de la mixité. Elles ne respectent pas leur obligation d'organiser une négociation collective sur l'égalité professionnelle et persistent à considérer la mixité comme, au mieux « la cerise sur le gâteau », au pire une corvée, et non comme un facteur d'efficacité économique. Les éléments de conviction ne fonctionnent pas et la loi ne prévoit pas de dispositifs contraignants. J'estime que le temps est venu de convaincre, mais aussi de contraindre.

Quels types de sanctions mettre en place ?

Les entreprises qui ne font pas de rapport de situation comparée et qui ne mènent pas de négociation collective sur l'égalité pourraient être pénalisées à hauteur de 1 % de leur masse salariale ou voir leurs allègements de charges sociales réduits. J'ai aussi proposé que le non-respect par les entreprises cotées et les entreprises publiques d'un pourcentage de 40 % de femmes dans les CA entraîne la nullité des nominations qui contreviennent à cette obligation, voire la nullité des délibérations d'un conseil mal composé, comme le propose Jean-François Copé, dans sa proposition de loi. Cette sanction est lourde, mais il sera aisé d'en contrôler l'effectivité dans quelque 600 sociétés.

Existe-t-il un risque accru de dissolution de l'enjeu de l'égalité dans l'impératif de diversité ?

Ce risque existe et revient à ignorer que les femmes ne sont pas une catégorie et que la question de la parentalité – qu'elles portent souvent seules – est au cœur de l'inégalité professionnelle. Les entreprises – et la société dans son ensemble – ne prennent pas en charge cet enjeu et continuent d'évaluer les hommes et les femmes à l'aune de critères essentiellement masculins, donc pénalisant la carrière des femmes. Les mesures qui facilitent l'organisation du travail, la conciliation des temps, la mobilité... favorisent l'exercice de la parentalité et démontrent que l'on n'est pas là dans une logique de diversité.

Comment avancer sur le terrain des stéréotypes ?

Ce combat doit être mené, car en matière d'égalité, toute évolution dans un domaine profite à l'objectif global. Dans une note complémentaire au rapport, je demande que des études soient faites sur la souffrance liée aux stéréotypes dans le monde du travail. Les femmes sont en effet dans une double contrainte : perçues comme légitimes dans la sphère privée et illégitimes dans la sphère publique, elles sont considérées soit comme démissionnaires de la première, soit comme usurpatrices de la seconde. Cela génère une culpabilité et rétroagit en souffrance au travail, laquelle est renforcée par les petits signes de sexisme ordinaire, que j'objective dans mon livre.

Des règles contraignantes sont-elles également envisageables pour la fonction publique ?

La fonction publique n'échappe pas aux déséquilibres et aux discriminations, en matière de salaires et de promotion notamment. Là également, ne conviendrait-il pas que des objectifs chiffrés de progression des femmes aux postes de responsabilité soient adoptés dans le cadre de plans pluriannuels, régulièrement évalués et que le respect de leur mise en œuvre constitue un critère de l'évaluation annuelle des DRH ? Les élus, dans la FPT, ne peuvent que s'emparer de la question pour en faire un indicateur de la bonne gestion de leur mandat. ■

Une loi en 2010

Le Rapport sert de base à la concertation menée avec les partenaires sociaux (ses conclusions sont attendues fin avril), par le gouvernement qui a annoncé une loi d'envergure fin 2010.
 Pour accéder au rapport remis par Brigitte Grésy : www.lettreducadre.fr/comp-redac.html, complément rédactionnel n° 962.