

## « La Société qui vient »

sous la direction de Didier FASSIN  
éditions du Seuil, 2022, 1319 p.

### Chapitre : 37 Femmes de Jacqueline LAUFER pages 687 à 705

#### Une histoire inachevée.

1946 : Préambule de la Constitution : affirmation du principe d'égalité entre les hommes et les femmes ( droit de vote pour les femmes )

76 ans plus tard, il y a encore bien du chemin à faire pour lutter contre inégalités et discriminations dans les sphères :

- du travail
- accès aux lieux de décision
- pouvoir politique

Bien sûr, progrès et évolutions notables, en parallèle avec l'évolution des mœurs et de la famille, mais il y a loin entre l'égalité énoncée par le droit et l'égalité dans les faits.

#### RAPPEL HISTORIQUE

1946 : Droit de vote des femmes Égalité en droit

1965 : Fin de la notion de 'chef de famille'. Exercice d'une profession, ouverture de compte en banque possibles pour les femmes.

1967 : Loi Neuwirth : autorisation de vente de pilules contraceptives

1970 : Autorité parentale.

1975 : Divorce par consentement mutuel

Loi Veil : Légalisation de l'IVG

#### Monde de l'éducation

Une des origines de l'inégalité entre les sexes tient à la différence d'accès à l'éducation .

3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> République : non mixité de l'enseignement secondaire < programmes différents ( pour les filles : travail manuel au lieu du latin – les lycées de filles ne mènent pas au Bac )

1963 : Mixité des collèges.

1973 : Mixité à HEC

1975 : Loi Haby : Mixité à tous les niveaux d'enseignement

1985 : Fusion des Écoles Normales Supérieures (Ulm\ Sèvres )

#### Monde du travail

Bien que l'accès au monde du travail soit à peu près garanti, c'est à l'intérieur du travail que les inégalités perdurent .

1972 : A travail égal, salaire égal.

Mais un principe, une loi, ne peut changer d'un coup une réalité inégalitaire résultant de la longue histoire de dépendance et de subordination des femmes au sein de la famille et de la société.

Cette contradiction entre loi et réalité est

- niée : alibi de protection des femmes
- ignorée : aux recensements, unité de mesure : le foyer  
revenus attribués au chef de famille
- masquée : derrière les luttes sociales ( victoire de la lutte des classes = victoire de la lutte des

femmes )

Les années 70 signifient plus la fin de l'invisibilité des femmes que la fin des inégalités.

Les directives européennes dépassent le simple rappel d'un principe pour enjoindre aux états de « prendre les décisions nécessaires »

1983 : **Loi Roudy** introduit la notion de **non discrimination** entre les sexes, de **valeur égale** du travail, impose aux chefs d'entreprises un certain nombre d'outils de connaissance et d'action pour évaluer les conditions générales d'embauche, de formation, de qualification et de rémunération.

L'application de la loi a suscité de multiples réticences ( charge administrative excessive- soupçons de culpabilisation...)

Ces plans d'égalité, quand ils ont été mis en œuvre, l'ont été pour des raisons pragmatiques, quand l'égalité ( par ex. formation qualifiante pour les femmes )se révélait utile pour l'entreprise.

### **2001 : Loi Génisson**

Elle introduit l'**obligation de négociations** fortement encadrées ( prescriptions, contrôles, sanctions )

Efficace du pt de vue du nombre d'accords signés, elle se révèle moins satisfaisante du pt de vue de la réduction des inégalités. Les écarts de salaires entre hommes et femmes persistent, d'autant plus importants que les salaires sont plus élevés .

Entre Etat, entreprises, syndicats, l'état a de plus en plus tendance à laisser le dernier mot au rapport de force dans l'entreprise, sans obligation de résultat, ni volonté d'appliquer des sanctions en cas de retard ou de négligence.

### **2016:Loi Rebsamen**

15 ans plus tard, cette loi regroupe et finalement dilue, dans une même négociation, les thèmes de l'égalité professionnelle et de la Qualité de la Vie au Travail (QVT ) Si on y ajoute la fusion des instances représentatives dans le seul Comité Social et Économique (CSE ), on aboutit à un manque de visibilité et d'efficacité des démarches vers plus d'égalité dans les entreprises. ( P. 695 )

### **La bataille pour la parité**

#### Dans le domaine politique

Après 1968 il est apparu particulièrement inacceptable que la place des femmes reste très minoritaire dans les institutions politiques ( assemblées- gouvernement- ministères )

En 1982 : Gisèle Halimi proteste contre une loi qui ne prévoit que 25% de femmes sur les listes électorales municipales( où est le principe d'égalité ? )

En 92 : 6,1% de femmes députées

4,9% de femmes sénatrices

Il faudra de longues années de luttes féministes, de conférences mondiales sur ce sujet ( 75 à Mexico, 80 à Copenhague, 85 à Nairobi, 92 à Athènes, en présence de Simone Veil et Edith Cresson, 2 exceptions qui confirment la règle de l'absence des femmes au sommet du pouvoir.

**2008 : Le conseil constitutionnel doit s'y reprendre à plusieurs reprises ( 99-2000-2007-2008 ) pour inscrire l'alinéa suivant dans la constitution :**

**« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »**

#### Dans les entreprises

2011 : Loi Coppé-Zimmerman : fixe l'objectif de 40% de femmes dans les conseils d'administration des grands groupes, puis aux entreprises de taille moyenne.

Aujourd'hui : 44,6% de femmes aux CA du CAC 40 ( première place européenne en cette matière)

Toutefois : Pas une seule femme PDG parmi les 60 plus grandes entreprises françaises, 2 seulement présidentes, 1 directrice générale

2021 : Dix ans après la loi Coppé-Zimmerman,on constate l'absence de « processus de ruissellement » à partir de la présence des femmes aux CA. Là où réside le VRAI pouvoir,( Comités de Direction CODIR, et Comités Exécutifs COMEX) les femmes restent très minoritaires.

Mai 2021 :D'où un projet de loi en vue « d'accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les

hommes et les femmes »

#### Dans la fonction publique : Situation paradoxale

Alors que depuis 1946 les postes sont supposés avoir été ouverts indifféremment aux hommes et aux femmes, il subsiste de fortes inégalités.

2017 : 48% de rectrices

mais seulement 28% de femmes directrices d'administrations centrales.

27% ambassadrices

21% de préfètes

22% de directrices d'ARS

Autre paradoxe : des politiques d'égalité hommes\femmes tendent à renforcer les inégalités entre les femmes . Les démarches d'égalité( négociées ou quotas ) ont eu des effets très différents suivant les entreprises et les femmes concernées : Progrès dans les grandes entreprises au profit des femmes cadres et futures dirigeantes dites « à potentiel » c'est à dire égalité élitiste et sélective.

Maintien des inégalités entre les femmes elles-mêmes, surtout au niveau des moins qualifiées, faute d'accords sérieux, dotés d'objectifs chiffrés et de budgets suffisants. Et contrairement aux États Unis, le recours à la justice pour pallier cet état de fait est très limité en France.

Conclusion : Bien que le « plafond de verre » ait été franchi par certaines femmes, des inégalités sont encore criantes entre les femmes.

#### CHANTIERS LES PLUS URGENTS

- Revalorisation des emplois à majorité féminine. La France est encore loin du Québec qui applique « l'équité salariale » depuis 96 : rémunération égale pour des métiers jugés équivalents (caissière, infirmière, chauffeur, mécanicien...) C'est particulièrement criant dans les métiers de la santé : Ex. sage femme et ingénieur hospitalier : même nombre d'années d'études, mais déroulements de carrière et salaires nettement différents.
- Porter plus d'attention aux métiers du *care*, qui se développent de plus en plus en employant en majorité des femmes en situation précaire et des migrantes.

#### **A la recherche d'une égalité RÉELLE.**

4 Août 2014 : Loi pour l'égalité « réelle entre les hommes et les femmes »

Par le nombre, la diversité, la précision des mesures qu'elle présente, elle exprime bien, au delà du symbole de fin des privilèges, la complexité des problèmes que soulève la question de l'égalité entre les sexes.

Poursuivre les politiques d'égalité professionnelles

Réforme du congé parental

Nécessité de lutter contre les violences et les harcèlements dont les femmes sont victimes

Lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias

Étendue de la parité au monde associatif, au monde du sport.

#### **CONCLUSION**

Beaucoup de chemin parcouru, mais il reste beaucoup à faire :

Les progrès de la parité ne veulent pas dire progrès de l'égalité, et n'effacent pas les menaces de retour en arrière(cf IVG )

Nous sommes plus au début qu'à la fin d'une révolution, on peut y voir une histoire sans fin, voire même une tâche impossible, puisqu'elle prétend effacer le réel.

La lutte pour l'égalité entre les sexes se déroule désormais dans un monde marqué par l'accroissement des inégalités en tout genre, de la complexité, de la vulnérabilité des systèmes et de l'incertitude.

**L'égalité entre les hommes et les femmes reste l'enjeu d'un combat**

Monique Bouchard Atelier Politique Besançon-Dijon