Extrait du Site de l'Association Adéquations

<http://www.adequations.org/spip.php?article983>

1968-2008 : Evolution et prospective de la situation des femmes dans la société française

- Actualités - Actualité -
Date de mise en ligne : mercredi 11 mars 2009

Site de l'Association Adéquations

Le Conseil économique, social et environnemental publie une importante étude réalisée par la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes. Adéquations propose ici l'introduction, le sous-chapitre consacré à la persistance des inégalités, la conclusion du rapport et la table des matières, et le document complet en téléchargement.

Introduction du rapport

La seconde moitié du XX^e siècle, dans les pays développés et tout particulièrement en France, a été marquée par des avancées sociales majeures pour les femmes. Excepté le droit de vote qui leur a été accordé dès la fin de la deuxième guerre mondiale (ordonnance du 21 avril 1944 et premier vote lors des élections municipales du 29 avril 1945), les progrès constatés dans l'émancipation féminine se concentrent sur les quarante dernières années.

À cet égard, les événements de 1968, en remettant en cause autorité, hiérarchies et inégalités dans des domaines aussi variés que la famille, l'école, l'université, le travail salarié et les relations entre les hommes et les femmes d'une manière générale, ont indéniablement accéléré une évolution des moeurs et des mentalités déjà engagée tant dans la sphère publique que dans la sphère privée.

« Notre corps nous appartient », slogan scandé au début des années 1970, marque bien sûr l'avancée fondamentale constituée par une maîtrise de la fécondité, désormais sous contrôle féminin, ouverte par l'autorisation législative de la diffusion de la contraception médicale (pilule, stérilet) à partir de 1967, puis par la légalisation de l'interruption volontaire de grossesse en 1975. Cette revendication forte se traduit aussi par le renforcement de la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes, clairement identifiées, dénoncées et réprimées de plus en plus lourdement.

À la fois stimulées et confortées par la liberté de disposer de leur corps, les femmes ont progressivement affirmé leur indépendance et leur autonomie dans la sphère familiale et professionnelle et revendiqué une juste place dans la vie politique.

En 1967, il y a eu pour la première fois autant de bachelières que de bacheliers. La percée et la réussite des filles dans l'enseignement secondaire et supérieur se sont confirmées durant ces quarante années mais se sont toutefois heurtées à des inégalités résistantes, notamment en matière d'orientation, favorisant le maintien de filières masculines et féminines.

1967, c'est aussi l'année qui voit décoller les taux d'activité professionnelle des femmes, lesquelles sont dispensées de l'autorisation de leur mari pour travailler depuis 1965 seulement. Cette tutelle civique qui paraît d'un autre âge n'a en effet été officiellement abolie qu'il n'y a un peu plus de quarante ans. Elle concernait essentiellement les femmes exerçant une activité professionnelle salariée.

Lors du recensement de 1962, le nombre et la proportion des femmes dites « actives » engagées dans le monde du travail étaient les plus faibles qu'on ait connus en France, plus faibles encore que ceux des années 30, mais à partir de 1965, ces taux commencent à monter vite et fort. S'ouvre une période d'extension massive du salariat féminin, les intéressées investissant en particulier les emplois tertiaires.

Et pourtant plus diplômées, plus actives, plus libres de leurs choix de vie, les femmes n'ont pas recueilli tous les avantages escomptés du développement de leur autonomie. Force est de constater que le principe « à travail égal, salaire égal », réaffirmé dans quatre lois votées depuis 1972, se heurte à la persistance de multiples discriminations, expression d'inégalités tenant aux modalités d'insertion des femmes sur le marché du travail et dans l'organisation des parcours professionnels. Et si les lois sur l'égalité professionnelle se sont multipliées, la résorption des disparités de carrières et des écarts de salaires évolue trop lentement.

Les années 1970 marquent parallèlement le début d'une évolution qui s'amplifiera par la suite des modes de vie des jeunes filles, tandis que les formes familiales se diversifient et que les relations de couple se fondent désormais sur des rapports égalitaires régis par la loi, tant en matière d'autorité parentale (loi du 4 juin 1970) que d'administration des biens de la famille (loi du 23 décembre 1985).

Emploi des femmes et organisation familiale ont certes évolué de concert, mais il n'en demeure pas moins que le travail domestique reste, de manière stable et quasi-imperturbable, un domaine encore largement dévolu aux femmes.

Selon les enquêtes Emploi du temps de l'INSEE, depuis 20 ans, les hommes consacrent immuablement 2 heures par jour aux activités domestiques et parentales et les femmes plus du double (4 h 30mn). Les politiques publiques, les stratégies des entreprises prennent peu à peu en compte la conciliation vie professionnelle-vie familiale.

Le partage du pouvoir, pour sa part, tant dans la sphère économique que politique, continue de se heurter à de très fortes résistances. L'accès des femmes aux lieux de décision ne progresse que très lentement et réclame une mobilisation et une vigilance constantes, et la timide extension de leur droit d'éligibilité ne repose que sur l'existence d'un dispositif législatif contraignant introduit par la loi du 6 juin 2000 dite de parité.

Pour autant, la société française est indéniablement féminisée, tout d'abord sur un plan quantitatif : il y a plus de femmes que d'hommes dans la population, cet écart s'accroissant avec l'âge. Au 1er janvier 2008, la population française (y compris Outre-mer) comptait 63,8 millions de personnes, dont 51,4 % de femmes (31 801 millions de femmes pour 30 075 millions d'hommes pour la seule métropole). Et, entre 1968 et 2008, la perception et la visibilité de cette féminisation se sont accentuées au niveau qualitatif, les femmes apparaissant de plus en plus présentes dans les différents domaines de la vie sociale et devenant des acteurs économiques à part entière. Les nouveaux droits qu'elles ont conquis ne suffisent toutefois pas à vaincre les difficultés, résistances et obstacles qui continuent de jaloner les différentes étapes de leur existence.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes se propose de procéder à un examen rétrospectif synthétique de l'évolution des droits ouverts aux femmes durant les quarante dernières années dans les différents domaines évoqués plus haut, puis d'analyser leur effectivité dans la société aujourd'hui, mettant ainsi en relief les progrès qui restent à réaliser afin que les femmes et les hommes soient égaux en droits et aussi dans les faits.

Origine et réalisation du rapport

Le 8 avril 2008, le Bureau du Conseil économique, social et environnemental a confié à la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes la préparation d'une communication sur 1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française [1]. La délégation a désigné Mme

Pierrette Crosemarie comme rapporteure.

Pour son information, la délégation a entendu :

- ▶ Mme Janine Mossuz-Lavau, directrice de recherches au Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF).
- ▶ Mme Christine Bard, professeure d'histoire contemporaine à l'Université d'Angers, Présidente de l'association « Archives du féminisme », membre du Centre d'histoire de Sciences Po Paris.
- ▶ Mme Françoise Picq, maître de conférence de science politique à l'Université Paris Dauphine.
- ▶ Maître Béatrice Castellane, présidente de l'Association française des femmes juristes.
- ▶ Mme Françoise Laurant, présidente du Mouvement français pour le Planning familial.
- ▶ Mme Violaine Lucas, secrétaire nationale de l'association « Choisir la cause des femmes ».

La rapporteure s'est également entretenue avec plusieurs autres personnes qui ont enrichi sa réflexion.

La Présidente, la rapporteure et l'ensemble des membres de la délégation remercient vivement toutes ces personnes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de cette communication.

III - Des inégalités persistantes

À défaut d'être combattues avec suffisamment de persévérance et de ténacité, les inégalités professionnelles entre femmes et hommes ainsi que leurs causes sont désormais repérées et connues, voire même parfois vigoureusement dénoncées, la condamnation forte au niveau du discours perdant toutefois en fermeté sur le plan des actions concrètes.

Ainsi qu'on l'a vu dans les chapitres précédents, une forte différenciation sexuelle se perpétue au travers de la répartition dans les filières de formation et par la suite, le marché du travail renforce et consolide au cours du temps les clivages entre hommes et femmes, ce qui pour les moins favorisées se traduit par un renforcement de la ségrégation professionnelle dans des emplois peu qualifiés au statut précaire souvent subis faute de mieux.

Si plus de 82 % des actifs à temps partiel sont des femmes, n'oublions pas que plus de 30 % des femmes concernées travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet. Et même lorsqu'elles choisissent des formations professionnellement plus rentables, les progressions de carrière, dès le début de la vie active, apparaissent plus rapides pour les hommes que pour les femmes. En particulier, des parcours apparemment identiques, en début de carrière, sont moins rémunérateurs pour les femmes que pour les hommes, notamment pour celles qui sont en couple [2]. Seraient ici à l'oeuvre des phénomènes d'anticipation par les employeurs d'une perte de productivité liée à la possibilité de maternités pour les femmes et de subordination par celles-ci de leurs choix professionnels à la carrière de leur conjoint.

Ce contexte participe à la large sous représentation des femmes dans les emplois de direction ou de pouvoir et même lorsqu'elles sont cadres, les intéressées perçoivent en moyenne un salaire de 22 % inférieur à celui de leurs collègues masculins [3].

Les différences de caractéristiques observables comme le niveau de diplôme ou l'expérience justifient une faible part de cet écart. En revanche, la situation familiale des salariés paraît dotée d'un pouvoir explicatif important en relation avec les « modèles managériaux dominants ».

Ainsi, le modèle de la longue journée de travail ou de la disponibilité temporelle étendue propre au comportement des hommes cadres au travail désavantage les femmes cadres, moins disponibles du fait des responsabilités familiales qui pèsent globalement plus fortement sur elles que sur leurs conjoints.

De même, l'exigence de mobilité géographique, condition au développement de certaines carrières, défavorise plus souvent les carrières féminines. L'articulation « travail-famille » reposant très largement sur les femmes demeure en effet un point névralgique des politiques d'égalité.

Plus de vingt ans après la première loi sur l'égalité professionnelle, cette relation parfois conflictuelle continue de différencier les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes. Dans ces conditions, le droit au travail des femmes est freiné et leur émancipation s'en trouve fragilisée.

A - La réussite scolaire des filles n'a pas encore eu raison de la ségrégation professionnelle

Ainsi que l'a mis en évidence dans un récent rapport la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat [4] « la réussite incontestable des filles dans leurs études ne trouve pas complètement sa traduction dans la vie professionnelle puisque leurs carrières et leurs rémunérations restent en retrait par rapport à celles des hommes ».

Les responsables du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), auditionnés par la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat le 7 novembre 2007, ont ainsi précisé que depuis vingt ans les femmes ont certes opéré des avancées notables parmi certaines des professions où elles étaient minoritaires, à l'instar des professions libérales ou des ingénieurs. Mais, dans le même temps, elles ont maintenu ou renforcé leur présence au sein de professions déjà fortement féminisées, comme les enseignants, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, ou encore les employés de la fonction publique, les employés administratifs d'entreprises, les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers.

La féminisation des métiers de cadres est néanmoins incontestable, la part des femmes dépassant 37 % de cette catégorie en 2006. Selon la DARES, certaines professions ont davantage contribué que d'autres à l'augmentation de la proportion de femmes aux postes de cadres (+ 790 000 femmes cadres au cours des vingt dernières années), notamment l'enseignement (140 000 emplois), la formation et le recrutement (76 000 emplois), les cadres administratifs, comptables et financiers (140 000 emplois en 20 ans). La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat a par ailleurs souligné une source majeure et insidieuse d'inégalité : la ségrégation verticale qui se manifeste dans des métiers où la présence des femmes devient importante.

Ainsi, en médecine, les femmes sont concentrées dans certaines spécialités comme la dermatologie, la pédiatrie ou la gynécologie médicale. Plus souvent salariées que les hommes, elles sont peu nombreuses à avoir le titre de professeur. De même, dans la magistrature où les femmes sont désormais majoritaires, elles sont encore peu représentées parmi les présidents de cours et tribunaux.

B - Le plafond de verre reste difficile à percer.

La place des femmes dans les lieux de décision, thème qui a fait l'objet d'une récente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique, social et environnemental [5] occupe une place importante dans le débat public et médiatique assortie d'une présentation parfois tendancieuse. Ainsi, l'annonce de la nomination d'une femme à un poste de responsabilité se traduit volontiers dans les media par des titres comme « la prise du pouvoir par les femmes ».

Mais à y regarder de plus près et au vu du bilan réalisé à l'occasion de la communication précitée, il apparaît que la part des femmes dans les postes de responsabilité ne s'est que très légèrement accrue depuis fin 2000 et que compter sur la seule évolution naturelle pour voir s'installer une véritable mixité dans les lieux de décision français constituerait un regrettable leurre.

Ce sont d'ailleurs les femmes cadres qui sont les plus touchées par les inégalités. « Plus vous montez dans les responsabilités, plus les écarts se creusent » confirme Sophia Belghiti, maîtresse de conférence à l'Université Montpellier II [6].

Même dans la fonction publique où la part des femmes n'a cessé de croître au cours des vingt dernières années pour atteindre plus de 59 % en 2006 dans les trois fonctions publiques, elles restent sous représentées dans l'encadrement supérieur. Et alors même que les postes de cadres (catégorie A) des trois fonctions publiques sont occupés à 56 % par des femmes (à 50 % si on raisonne hors enseignants et hors militaires), moins d'un emploi de direction sur six est détenu par une femme, soit moins de 16 %, alors qu'elles constituent plus de 25 % des « viviers de nomination » rassemblant les fonctionnaires réunissant les conditions pour accéder aux emplois supérieurs [7]. Et la mise en oeuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), dénuée de tout souci paritaire, n'est pas de nature à améliorer la situation.

Du côté du secteur privé, les femmes sont désormais très engagées dans le monde entrepreneurial : elles représentent près de 26 % des travailleurs indépendants, plus de 30 % des créateurs ou repreneurs d'entreprises, le tiers des professions libérales. Mais leur sous représentation devient patente lorsqu'on arrive aux fonctions de direction. Les entreprises dans leur globalité comptent environ 17 % de femmes dirigeantes. Ce pourcentage est légèrement supérieur pour les entreprises de moins de 10 salariés (18,5 %), mais il fléchit très vite avec la croissance de la taille de l'entreprise pour tomber aux alentours de 8 % pour celles de 200 salariés et plus.

Une étude menée en février 2007 par le réseau Grandes écoles au féminin (GEF) auprès de 7 000 diplômés (dont 35 % de femmes) d'établissements prestigieux [8] démontre que les discriminations commencent tôt et s'accroissent avec l'âge, l'étude soulignant à quel point le phénomène reste ancré dans les cultures d'entreprise.

La question du salaire est, à cet égard, symbolique : alors que les écarts de rémunération à l'embauche sont inférieurs à 10 %, les hommes touchent déjà 18 % de plus à 30 ans et 27 % passé 35 ans. Les différences de responsabilités, d'accès à des postes de dirigeants et de présence aux comités de direction sont aussi flagrantes dès la décennie de la trentaine, comme le confirme le graphique ci-dessous. [*Graphique 9 : Une position de dirigeant plus fréquente chez les hommes que chez les femmes (en pourcentage)*. Source : Étude GEF-IPSOS, février 2007. : se reporter au document original].

Ainsi, après les mêmes études et à âge égal (41-50 ans), seules 28 % des femmes siègent au comité de direction contre 43 % pour les hommes. De même, toujours à âge égal, les hommes encadrent davantage (76 % contre 63 % pour les femmes) et sont responsables d'équipes plus importantes : 32 % des hommes dirigent des équipes de plus de 50 personnes contre seulement 18 % des femmes.

L'étude révèle en outre que si les différences de parcours professionnel hommes-femmes sont une évidence pour la

majorité de ces dernières, elles ne sont pas perçues par la plupart de leurs collègues masculins : 65 % des femmes disent avoir constaté des différences, alors que 62 % des hommes disent ne pas avoir observé de tels phénomènes.

Signe d'espoir peut-être, il apparaît que les femmes ont conscience des efforts à fournir pour combler le retard par rapport à leurs collègues masculins. À 40 %, elles estiment ainsi qu'elles demandent moins souvent des augmentations et des promotions, qu'elles savent moins mettre leur travail en valeur et qu'elles cultivent trop peu leur réseau, tous éléments qui restent des clés pour accéder aux postes à hautes responsabilités.

Dès lors, les comités exécutifs des grandes sociétés, notamment celles du CAC 40, restent très majoritairement masculins. Longtemps bloqué aux alentours de 7 % (puis 8 % en 2007), le taux de femmes dirigeantes au sein de celles-ci - à comparer à une moyenne de 34,2 % de femmes dans les effectifs et 27,6 % dans l'encadrement - a récemment franchi, en juillet 2008, le seuil des 10 %. Selon une étude de l'agence de conseil en communication Capitalcom, 57 postes d'administrateur sont désormais occupés par des femmes et seules 5 sociétés contre 8 en 2007 ne comptent toujours aucune femme au sein de leur conseil.

L'évolution devrait s'accélérer à l'avenir selon Capitalcom du fait de la montée en puissance de critères extra financiers dans l'évaluation des sociétés par les investisseurs ou les agences de notation qui, de plus en plus, intègrent la mixité au sein des conseils d'administration dans l'évaluation de la gouvernance.

Grâce à cette récente progression, la France rejoint les meilleurs élèves parmi les autres pays européens dont le taux de féminisation moyen des conseils d'administration s'établit aux alentours de 10 %, derrière les États-Unis qui comptent environ 15 % de femmes administrateurs. Toutefois les femmes ne représentent toujours que 6,3 % des comités exécutifs des sociétés du CAC 40 contre 16 % dans les Comex des grands groupes américains.

La nouvelle obligation inscrite dans la Constitution devrait accélérer le mouvement en permettant au législateur de mettre en oeuvre des dispositions visant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le milieu professionnel, et notamment dans les conseils d'administration.

C - Les responsabilités familiales continuent d'être inégalement partagées

Il ressort d'enquêtes successives de l'INED et de l'INSEE qu'en un demi siècle, la diminution de la durée du travail domestique féminin a été de l'ordre de deux heures et demie par jour pour les femmes vivant en couple. Cet allègement est essentiellement lié aux progrès des équipements électroménagers et doit peu à un investissement accru des hommes : les tâches ménagères étaient et restent principalement assurées par les femmes et les « nouveaux pères » demeurent statistiquement discrets.

En 1966, les femmes fournissaient 81 % du temps de travail domestique au sein du couple, en 1998 leur part est passée à 69 % et s'est grosso modo stabilisée à ce niveau depuis [\[9\]](#).

Même dans les couples où les deux conjoints travaillent à temps complet, la répartition des tâches est loin d'être égalitaire. On observe seulement que plus le niveau de salaire de la femme est élevé, plus son conjoint coopère, sans pour autant combler l'écart.

Ainsi, en 2008, les rôles masculins et féminins demeurent nettement différenciés et si la naissance d'un enfant ne modifie guère l'activité professionnelle des pères - tout en étant perçue comme un élément positif par l'employeur -

40 % des mères font état d'un changement de situation. Et la moitié des femmes qui s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant déclarent qu'elles auraient souhaité continuer si leurs conditions d'horaires de travail, de garde des enfants et la répartition des tâches au sein du ménage avaient été autres [10].

Les mères d'enfants de moins de 15 ans consacrent en moyenne environ 1 heure 30 par jour au temps parental et les pères 30 minutes, soit trois fois moins. Quant aux autres activités domestiques, les mères en couple y consacrent en moyenne 4 heures par jour contre 2 heures pour les pères. L'institution depuis le 1er janvier 2002 d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs que les deux tiers des pères utilisent désormais ne s'accompagne pas, dans la durée, d'un changement significatif dans la répartition des tâches domestiques et parentales.

Quant au temps libre dégagé par la réduction du temps de travail, il a été reporté par les femmes sur ces activités, renforçant ainsi le clivage hommes/femmes.

Certes, les politiques publiques depuis les années 70 témoignent d'avancées notoires pour une meilleure articulation des temps de vie et l'offre d'accueil des jeunes enfants s'est développée et diversifiée. La pression communautaire n'y est pas étrangère car depuis plusieurs années et de façon constante, cette question est au coeur des préoccupations de l'Union européenne.

La France remplit d'ores et déjà les objectifs fixés pour l'accueil des enfants de plus de 3 ans (besoins couverts à 94 %), mais en ce qui concerne l'offre de services de garde des enfants de moins de 3 ans, les besoins sont couverts à 43 % seulement [11]. À titre indicatif, en Guadeloupe, le déficit de places dans les différents services d'accueil conduit à ce que le mode de garde le plus utilisé par les parents demeure la famille.

Par ailleurs, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comporte un volet précis consacré à l'articulation de la vie professionnelle et familiale qui vise à accompagner les entreprises, notamment les PME, dans leur gestion des ressources humaines et à favoriser la carrière des femmes. La question de l'articulation des temps constitue également un des thèmes inscrits dans la négociation de branche des entreprises.

L'ensemble de ces politiques publiques contribuent à ce que la France conjugue un taux de fécondité élevé (2 enfants par femme en 2007, globalement en hausse depuis 10 ans : il était de 1,7 en 1997) et une présence massive des femmes sur le marché du travail. Mais un réel droit à la garde d'enfant supposerait des moyens nettement plus importants.

En outre des progrès sont désormais à attendre du côté de l'évolution des mentalités et de l'implication active et durable des pères dans la gestion de la parentalité.

D - Les discriminations salariales font de la résistance

Parmi les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, une place particulière doit être faite aux écarts de salaires et aux bas salaires féminins.

Selon les déclarations fiscales des employeurs en 1966, l'INSEE chiffrait dans Études et conjoncture de juillet 1968 l'écart entre le salaire net moyen des femmes et des hommes à 33,2 % pour les ouvriers, 23,4 % pour les employés, 30,8 % pour les cadres moyens, 38 % pour les cadres supérieurs. L'écart moyen était encore plus important dans certaines branches professionnelles comme l'habillement (58,46 %), le textile (44,7 %), la construction électrique

(43,9 %), le papier carton (42,2 %), le commerce (43,1 %) [12].

Les grévistes de mai juin 1968 ont obtenu une diminution de cet écart officiel entre les salaires moyens masculins et féminins ainsi que la révision d'un grand nombre de barèmes de salaires qui comportaient une sous classification des femmes.

Néanmoins, si le salaire moyen de ces dernières s'est notablement rapproché de celui des hommes depuis la fin des années 1960, le mouvement de resserrement des écarts apparaît en panne depuis les années 1990. Selon une étude récente [13], en 2002, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes était de 25,3 %, c'est à dire à peine un point de moins qu'en 1990 (26,2 %). Le même constat vaut pour les salaires horaires apparents.

La stabilité de cet écart de salaire est à mettre en regard du niveau moyen de formation des femmes (certes supérieur à celui des hommes mais assorti de fortes différences dans les spécialités de diplômes), de leur insertion massive sur le marché du travail et des dispositions légales interdisant les discriminations.

Sur la période considérée, les réformes de l'allocation parentale d'éducation en 1994 et la réduction du temps de travail opérée par le passage aux 35 heures auraient pu avoir un impact sur les différences de salaires. Mais celui-ci apparaît modeste au regard de la répartition des hommes et des femmes par métier, fonction, secteur et durée du travail.

En 2005, toujours selon l'INSEE, dans les secteurs privé et semi public, les salaires horaires nets moyens des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Le revenu salarial des femmes est inférieur de 26 % à celui des hommes, de 31 % pour le seul secteur privé. Ce différentiel s'explique par un salaire horaire des femmes inférieur de 19 % à celui des hommes, un horaire hebdomadaire plus faible et un nombre de semaines rémunérées dans l'année plus réduit [14].

Dans la fonction publique, le constat est le même : l'écart moyen est de 16 % dans la fonction publique d'État, de 14 % dans la fonction publique territoriale, et de 27 % dans la fonction publique hospitalière et s'explique par les emplois occupés par les femmes, le temps partiel et les situations statutaires ou contractuelles.

L'INSEE estime que, durant la dernière décennie, 75 % des écarts de salaires s'expliquent par les caractéristiques des emplois : formation, expérience professionnelle, temps de travail... ce dernier facteur et surtout le temps partiel explique 12 % d'écart entre les salaires féminins et masculin, soit presque la moitié de l'écart total de 25 %. Les spécificités des emplois (profession, secteur...) sont responsables d'un décalage d'environ 8,5 %. Reste donc près de 5 % d'écart inexpliqué qui paraît relever de la discrimination pure.

De plus, 76,8 % des travailleurs à bas salaires, percevant un salaire égal ou inférieur aux deux tiers du salaire mensuel médian soit 1 301 euros pour l'année 2002, sont en fait des travailleuses. Elles représentent 80 % des travailleurs à très bas salaire (salaire égal ou inférieur à 650 euros par mois).

Cette situation n'est pas spécifique à la France. Dans une communication de la Commission européenne au Parlement européen en juillet 2007, celle-ci notait que l'écart de rémunération de 15 % en 2005 se situait 2 points seulement au dessous de l'écart constaté en 1995. Cette relative stabilité contraste avec l'évolution positive des taux d'emploi des femmes dans les États membres nonobstant des différences importantes de modalités de travail des femmes d'un pays à l'autre.

L'écart de rémunération apparaît plus important dans les entreprises du secteur privé où il atteint 25 %, tout particulièrement dans l'industrie, les services aux entreprises et les activités financières. L'écart salarial tend à s'accroître en fonction de l'âge, de l'ancienneté et du niveau d'éducation. Ainsi, les différences salariales se situent au dessus de 30 % dans la catégorie 40-59 ans contre 7 % chez les moins de 30 ans.

Au niveau mondial, selon l'étude réalisée par la Confédération syndicale internationale en mars 2008, l'écart salarial moyen est de 15,6 %, cet écart ne tient pas compte de la participation des femmes à l'économie informelle, ce qui fausse les chiffres pour les pays où cette économie est importante.

E - Les retraites des femmes, témoin des inégalités antérieures

Reflète des inégalités constatées sur le marché du travail en termes d'emplois et de salaires, les pensions de droit direct allouées aux femmes en 2006 étaient de moitié inférieures à celles des hommes, les compensations introduites par les droits indirects (pensions de réversion et bonifications pour enfants) permettant de ramener la différence à 38 %.

Plus d'une femme sur deux ayant pris sa retraite en 2006 a vu sa pension du régime général portée au minimum contributif - dont les femmes constituent 75 % des bénéficiaires - du fait de rémunérations trop faibles pour parvenir au niveau de pension minimal de 633 euros mensuels ou faute de validation d'un nombre suffisant de trimestres pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein.

Par ailleurs, 90 % des femmes parties à la retraite en 2005 ont bénéficié des « avantages » familiaux compensant, grâce à la validation des trimestres correspondants, les conséquences sur les retraites des interruptions consécutives aux maternités. Les femmes représentent également 90 % des bénéficiaires de pensions de réversion. Les écarts importants des pensions servies aux hommes et aux femmes devraient s'atténuer progressivement à la suite de la hausse continue de l'activité professionnelle des femmes mais, selon les évaluations du Conseil d'orientation des retraites, ils ne disparaîtront pas « même pour les générations liquidant leurs droits en 2030 : le volume d'emploi féminin tend à plafonner, notamment à cause de la fréquence accrue du temps partiel, et les écarts salariaux entre hommes et femmes ont cessé de se réduire depuis le milieu des années 90 ».

Conclusions du rapport

Si un mot devait caractériser la situation des femmes dans la société française durant les quarante dernières années, c'est celui d'émancipation.

Maîtrise de la fécondité, droits individuels identiques au sein du couple, élévation importante du niveau de formation, affirmation du droit au travail et progression de leur participation à la vie politique constituent des conquêtes essentielles. Celles-ci ont été inscrites dans de nombreuses lois largement suscitées par les revendications des intéressées elles-mêmes.

Pour autant, l'effectivité des droits des femmes en 2008 se heurte à des obstacles résistants qui freinent l'application de ces lois. Les plus illustratifs concernent la parité dans la vie politique ainsi que l'égalité professionnelle et salariale. Les caractéristiques des emplois et des trajectoires professionnelles de nombreuses femmes les exposent en outre davantage au risque de précarité et de pauvreté.

Les représentations sociales perpétuent un net clivage entre les deux sexes que reflètent encore de manière trop importante les parcours de formation et la gestion de la parentalité. Le terme de discrimination continue ainsi de se conjuguer pour une bonne part au féminin. L'affirmation des droits des femmes est indispensable, leur garantie d'exercice réclame une vigilance constante et une mobilisation permanente pour éviter toute régression, mais aussi prévenir toute forme nouvelle de domination.

La diffusion d'une véritable culture de l'égalité, refusant la discrimination qui exclut mais valorisant la différence et la complémentarité qui enrichissent, contribuera également à assurer l'effectivité de ces droits. Les institutions européennes constituent un puissant moteur de transmission de ces valeurs, tant dans les politiques internes de l'Union européenne que dans les politiques commerciales et d'aide au développement.

Des entreprises pionnières ont mesuré l'atout économique que procure la mixité à tous les niveaux et jusqu'au plus haut, en termes de performance et de climat interne.

De nombreuses organisations de la société civile oeuvrent au quotidien pour la promotion de cette culture de l'égalité non seulement sur le territoire national mais en apportant aussi leur concours aux engagements internationaux de la France pour lutter contre toutes les formes d'oppression subies par les femmes dans le monde et faire reconnaître et progresser leurs droits. Cette solidarité est essentielle pour les soutenir et les encourager à devenir actrices du développement de leur autonomie.

« Les sociétés sont d'autant plus pacifiques qu'elles sont équilibrées. À cet égard, la promotion et l'émancipation des femmes peuvent avoir un effet de stabilisation sociale » souligne la philosophe Monique Canto-Sperber. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite vivement que cette perspective puisse être rapidement vérifiée.

Table des matières

INTRODUCTION

TITRE I - EN QUARANTE ANS, DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES DE L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE FEMMES ET HOMMES DROITS ET RÉALITÉS

CHAPITRE I - LA CONQUÊTE DE L'ÉMANCIPATION DES FEMMES DANS LA SPHÈRE PRIVÉE

► I - LA REVENDICATION DES FEMMES DE LA LIBRE DISPOSITION DE LEUR CORPS

' A - LA MAÎTRISE DE LA FÉCONDITÉ

1. Des droits difficilement obtenus
2. Des droits qui ne sont pas encore pleinement exercés et qui nécessitent une grande vigilance

' B - LE COMBAT POUR LA DÉNONCIATION ET LA RÉPRESSION DES VIOLENCES

1. L'ampleur du phénomène est désormais mieux cernée
2. Les évolutions législatives ont permis de renforcer la prévention et la lutte contre les violences

▶ II - L'ÉGALITÉ ENTRE FEMME ET HOMME AU SEIN DU COUPLE

' A - DES DROITS INDIVIDUELS IDENTIQUES

' B - UNE PLURALITÉ DE MODES DE VIE

1. Le déclin du mariage
2. L'augmentation des divorces
3. L'accroissement du nombre de célibataires
4. La multiplication des naissances hors mariage
5. Le développement des familles monoparentales ou recomposées
6. La proportion importante de femmes dans la population âgée

CHAPITRE II - UN ESSOR SPECTACULAIRE DU NIVEAU DE FORMATION DES FILLES

▶ I - UNE MEILLEURE RÉUSSITE SCOLAIRE QUE LES GARÇONS

▶ II - UNE ORIENTATION SEXUÉE DANS LES DIFFÉRENTES FILIÈRES

▶ III - LA MIXITÉ NE SUFFIT PAS À GARANTIR L'ÉGALITÉ

' A - UNE RÉAFFIRMATION CONSTANTE DES PRINCIPES DE MIXITÉ ET D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES COMME FONDATEURS DU SYSTÈME ÉDUCATIF DANS PLUSIEURS LOIS

' B - LA PRISE DE CONSCIENCE DE LA NÉCESSITÉ D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS

CHAPITRE III - L'AFFIRMATION DU DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES

▶ I - EMPLOI ET TRAVAIL DES FEMMES : LES GRANDES TENDANCES DE CES QUARANTE DERNIÈRES ANNÉES

' A - UNE FÉMINISATION SOUTENUE ET CONTINUE DE LA POPULATION ACTIVE

' B - DES EMPLOIS SEXUÉS

' C - DES EMPLOIS PLUS PRÉCAIRES

▶ II - UN DISPOSITIF LÉGISLATIF ET CONVENTIONNEL AXÉ SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE

' A - UN CORPUS JURIDIQUE ÉTOFFÉ

1. L'apport du droit international et européen
2. Le cadre juridique national

' B - LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

▶ III - DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

' A - LA RÉUSSITE SCOLAIRE DES FILLES N'A PAS ENCORE EU RAISON DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

' B - LE PLAFOND DE VERRE RESTE DIFFICILE À PERCER

' C - LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES CONTINUENT D'ÊTRE INÉGALEMENT PARTAGÉES

' D - LES DISCRIMINATIONS SALARIALES FONT DE LA RÉSISTANCE

' E - LES RETRAITES DES FEMMES, TÉMOIN DES INÉGALITÉS ANTÉRIEURES

CHAPITRE IV - UN ACCÈS TARDIF À LA CITOYENNETÉ

▶ I - UNE ÉGALITÉ FORMELLE

▶ II - UNE LENTE PROGRESSION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE

' A - UN DISPOSITIF LÉGISLATIF DE PLUS EN PLUS CONTRAIGNANT

' B - PRINCIPAUX EFFETS DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES POLITIQUES DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES EN FAVEUR DE LA PARITÉ

1. Une avancée significative de la parité grâce à l'application de conditions impératives
2. Sans contrainte, la part des femmes reste faible

▶ III - LES TIMIDES ET FRAGILES PROGRÈS DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES GRANDES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

' A - LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

' B - LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

' C - LES CONSEILS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX RÉGIONAUX

▶ IV - FEMMES ET MILITANTISME

' A - LES FEMMES DANS LES PARTIS POLITIQUES

' B - LES MOUVEMENTS FÉMINISTES

' C - LES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET LES ORGANISATIONS PATRONALES

' D - LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DU MOUVEMENT MUTUALISTE

' E - LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE ASSOCIATIVE

TITRE II - DES CONQUÊTES INACHEVÉES : MIEUX ASSURER L'EFFECTIVITÉ DES DROITS, ALLER VERS

L'ÉGALITÉ RÉELLE

CHAPITRE I - POURSUIVRE LA ROUTE DE LA PARITÉ DANS LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

▶ I - CONFORTER LES AVANCÉES

' A - RESTER VIGILANT SUR LES ACQUIS DE LA PARITÉ EN POLITIQUE

' B - RENFORCER LES MOYENS DE L'ÉTAT ET SA VALEUR D'EXEMPLE

▶ II - VAINCRE LES RÉSISTANCES

CHAPITRE II - PRÉSERVER LES ACQUIS DE L'ÉMANCIPATION DANS LA SPHÈRE PRIVÉE ET RENFORCER LA PROTECTION DES PLUS VULNÉRABLES

▶ I - RELANCER UNE POLITIQUE ACTIVE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION SEXUELLE

▶ II - FACILITER ET CONSOLIDER L'EXERCICE DU DROIT À LA CONTRACEPTION

' A - ORGANISER DES CAMPAGNES RÉGULIÈRES D'INFORMATION SUR LA CONTRACEPTION

' B - GARANTIR L'ACCÈS À LA CONTRACEPTION

1. Faciliter l'utilisation des méthodes contraceptives par les jeunes
2. Inclure une formation à l'orthogénie dans le cursus des professionnels de santé
3. Améliorer la prise en charge des différents moyens de contraception

▶ III - AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'ACCÈS À L'IVG ET GARANTIR LEUR PÉRENNITÉ

' A - ACCUEILLIR DIGNEMENT LES FEMMES ET LES INFORMER

' B - FORMER LES PRATICIENS

' C - GARANTIR LA PÉRENNITÉ DU DROIT À L'IVG

▶ IV - COMPLÉTER ET RENDRE PLEINEMENT OPÉRATIONNEL LE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES

' A - AMÉLIORER ET AFFINER LA CONNAISSANCE DES PHÉNOMÈNES DE VIOLENCE

' B - PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION GLOBALE DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET ARTICULER LES RÉPONSES AU SEIN D'UNE LOI-CADRE

1. La prévention des violences
2. La nécessité d'une prise en charge adaptée
3. La formation de tous les professionnels concernés
4. L'articulation des procédures civiles et pénales en matière de violences au sein du couple

' C - COMBATTRE ET PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

CHAPITRE III - FAIRE RIMER ÉGALITÉ ET MIXITÉ DANS LES PARCOURS DE FORMATION

- ▶ I - LUTTER SANS RELÂCHE ET SYSTÉMATIQUEMENT CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

- ▶ II - ANNIHILER LE DÉTERMINISME SEXUÉ DE L'ORIENTATION
 - ' A - INTÉGRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET PÉDAGOGIQUES DES ACTEURS ET ACTRICES DU SYSTÈME ÉDUCATIF
 - ' B - FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LES DIFFÉRENTES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

- ▶ III - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES PROGRAMMES ET MESSAGES PUBLICITAIRES DIFFUSÉS PAR LES MEDIA

CHAPITRE IV - CONFORTER LE DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES ET CONCRÉTISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- ▶ I - DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES FONCTIONS DANS TOUS LES SECTEURS
 - ' A - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS
 1. Recrutement et déroulement de carrière
 2. Formation continue et accompagnement
 - ' B - STIMULER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
 1. Veiller à l'obligation de production du rapport de situation comparée et à la lisibilité de ses indicateurs
 2. Promouvoir le Label Égalité
 - ' C - ENCOURAGER LE PARTAGE DES TÂCHES FAMILIALES ET DOMESTIQUES AU SEIN DES COUPLES ET MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ DANS LA VIE PROFESSIONNELLE
 1. Favoriser le rééquilibrage des responsabilités au sein de la famille
 2. Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle

- ▶ II - FACILITER LA SÉCURISATION ET LA RÉVERSIBILITÉ DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

- ▶ III - ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE

- ▶ IV - FAVORISER UNE REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS TOUTES LES INSTANCES DE DÉCISION ET SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ
 - ' A - GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS SUPÉRIEURS DES FONCTIONS PUBLIQUES
 - ' B - PROMOUVOIR LA MIXITÉ DU MANAGEMENT DANS TOUTES LES ENTREPRISES
 - ' C - SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

CONCLUSION

[1] Cette communication a été adoptée par le Bureau lors de sa séance du 27 janvier 2009. Le résultat des votes en délégation figure en annexe.

[2] Les salaires des hommes et des femmes, des progressions particulièrement inégales en début de vie active. A. Dupray, S. Moullet. Bref CEREP n° 219, mai 2005.

[3] Les salaires des femmes cadres. APEC, mars 2008.

[4] Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers. Rapport d'activité de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat, juin 2008.

[5] La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité. Communication rapportée par Mme Monique Bourven, janvier 2007.

[6] GRH et genre, les défis de l'égalité hommes-femmes. Sophia Belghiti. Éditions Vuibert, avril 2008.

[7] Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2007/2008. DGAFP. La Documentation française.

[8] Le parcours professionnel des diplômé(e)s de grandes écoles. Regards croisés hommes/femmes. GEF-IPSOS, février 2007.

[9] La charge de travail professionnel et domestique des femmes : cinquante années d'évolution. Données sociales 2002-2003. Alain Chenu. INSEE-CREST.

[10] Dominique Meda, Marie-Odile Simon, Marie Wierink. Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ? Premières informations et Premières synthèses n° 29-2.

[11] Lors du Conseil européen de Barcelone en 2002, les États membres s'étaient engagés à mettre en place d'ici à 2010 des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de 3 ans.

[12] Revue pratique de Droit social. Bilan social de l'année 1968.

[13] L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? Dominique Meurs et Sophie Ponthieux. Économie et statistiques n°398-399, 2006.

[14] Regards sur la parité. INSEE. Édition 2008.