

**AVIS SUR LE RAPPORT DE LA SECTION « ÉGALITÉ, MIXITÉ ET LUTTE
CONTRE LES DISCRIMATIONS » :****« Femmes-Hommes : de l'égalité formelle à l'égalité réelle : des
fondements, un paradoxe, des perspectives »**

Rapporteur : Lucien JAHIER

Continuité, maturité, originalité, sont les mots pour qualifier ce rapport sur l'égalité Femmes-Hommes :

- Continuité parce qu'il s'inscrit dans la suite du colloque du 6 novembre 2003 et des rapports sur les femmes de la précédente mandature,
- Maturité parce qu'il analyse, approfondit la situation des femmes dans la région et il propose des pistes actualisées d'actions avec des indicateurs de suivi,
- Originalité parce ce qu'il est le produit d'un groupe rare parmi les CESER : une section Egalité/Mixité née en mars 2009 et composée de 14 membres du CESER et de 7 personnes extérieures ; mais aussi originalité dans le contenu : la partie sur les femmes aux activités invisibles a marqué tous les intervenants qui ont également signalé la richesse et l'intérêt du rapport.

LA NÉCESSITÉ DE S'ACCORDER SUR LES MOTS

L'égalité est souvent assimilée à équité, diversité, parité ou mixité. Des divergences de vues existent. Pour certains, il convient de traiter de façon identique les hommes et les femmes. Pour d'autres, il faudrait traiter les salariés de manière différenciée selon le sexe.

L'égalité signifie qu'on place les hommes et les femmes au même niveau. C'est un principe qui peut être mesuré et saisi de façon « objective ». Il s'appuie sur un ensemble de textes et de normes juridiques. L'égalité des droits entre les hommes et les femmes est inscrite dans les textes.

L'équité renvoie à l'idée de justice sociale. Elle a un caractère subjectif. Elle fait appel à des sentiments et à un jugement. Elle s'associe au principe de différence¹. L'équité revient à traiter différemment les gens de manière à compenser les inégalités de position initiale pour aller vers plus d'égalité réelle.

La diversité est un concept anglo-saxon, plus général, selon lequel le pluralisme est source de richesse ; il préconise la prise en considération de toutes les minorités.

La mixité est la co-présence de femmes et d'hommes dans une même catégorie professionnelle. Elle n'implique pas l'égalité numérique. La mixité ne suffit pas à l'égalité.

La parité est définie juridiquement comme « l'égalité quantitative garantie pour l'accès à certaines fonctions électives » (à parts égales).

DE LA LOI A LA RÉALITÉ

Si les lois, qu'elles portent sur l'égalité professionnelle ou les discriminations, sont une avancée, elles ne changent que lentement la situation des femmes. Il y a eu par exemple de nombreuses lois sur les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes.

¹ Cf. Analyse de J. Rawls – Ouvrage Theory of Justice paru en 1971

Les premières datent des années 70 et la dernière de mars 2006 qui prévoit l'obligation pour les entreprises et les branches professionnelles de définir et de programmer avant le 31/12/2010 des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Sans quoi le gouvernement légifèrera et devrait mettre en place des sanctions financières. Mais, ces lois ne sont pas appliquées. Les sanctions seront efficaces si elles sont dissuasives, applicables et si les contrôles existent.

Mais, comme l'indique le rapport, « les lois ne suffisent pas à lever tous les freins », notamment en ce qui concerne la mixité des métiers ou l'accès des femmes aux postes de décision. C'est aussi un changement culturel profond auquel nous devons tous réfléchir. Les stéréotypes, engrangés depuis des générations, pèsent sur chacun de nous : hommes et femmes.

Des améliorations sont relevées mais on ne peut exclure un retour en arrière sur telle ou telle situation des femmes. L'évolution des mentalités demande beaucoup de temps et repose sur les efforts collectifs et individuels. Changer le regard de la société sur les femmes demande d'agir sur tous les domaines de la réalité de la vie quotidienne des hommes et des femmes, d'où la complexité des actions qui interfèrent les unes sur les autres. C'est aussi ce qui fait l'intérêt des 37 préconisations du rapport.

L'avis se limitera donc à insister sur quelques champs d'intervention qui pourront guider la réflexion du CESER et dont on pourra mesurer l'efficacité à travers les indicateurs qui sont aussi proposés.

DES LEVIERS POUR DESSERRER LES FREINS ET DÉPASSER LES PARADOXES

- L'ORIENTATION DES FILLES ET DES GARÇONS dans une approche mixte des métiers doit être un axe majeur du Contrat de plan régional pour le développement des formations (CPRDF). La représentation des métiers à majorité masculine doit encore s'améliorer : « Bâtiment au féminin » est souvent signalé comme une avancée. Il paraît indispensable de faire vivre la convention interministérielle destinée à « promouvoir l'égalité des chances entre les filles et les garçons et entre les hommes et les femmes dans le système éducatif » cité dans le rapport.

Un travail important reste à faire sur la pédagogie, le contenu des manuels scolaires.

Il faut s'attacher aussi à changer l'image souvent dévalorisée des emplois dits féminins (les métiers du sanitaire et social en particulier) afin d'inciter les garçons à s'orienter vers des filières dites « féminines » (double mixité).

On peut aussi s'interroger sur les conséquences de la forte et rapide féminisation des métiers de l'éducation, de ceux de la justice au regard de la forte masculinisation des chefs d'entreprises.

- LES FEMMES NE SONT PAS LES ÉGALES DES HOMMES DANS LE VIEILLISSEMENT

Si elles vivent plus longtemps, elles subissent les inégalités de leur vie antérieure de manière plus forte que les hommes.

Les propositions récentes de la HALDE sur la retraite des femmes pour corriger les effets des salaires plus bas et des carrières incomplètes en sont une illustration.

Le statut de collaborateur pour les conjoints d'agriculteurs et d'artisans, qui existe depuis quelques années seulement, la pension de réversion perçue (92 % des allocataires sont des femmes) jouent un rôle correcteur qui réduit sensiblement le nombre d'allocataires de l'ASPA (Allocation de solidarité aux personnes âgées, ex minimum-vieillesse). Mais, qu'en sera-t-il demain, dans le cadre de la réforme des retraites, pour les femmes isolées, ayant élevé des enfants et/ou ayant travaillé à temps partiel ?

Les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites montrent que l'écart de retraite entre les hommes et les femmes ne se réduira pas beaucoup. On devrait atteindre au mieux 30 % d'écart dans 30 ans (contre 42 % aujourd'hui) si on tient compte uniquement des droits directs.

Par ailleurs, l'espérance de vie des femmes reste plus élevée que celle des hommes. La durée de dépendance en fin de vie est le double pour les femmes par rapport aux hommes. Elle demande un traitement spécifique.

Le maintien à domicile est souhaitable mais le logement familial est souvent ancien et pas adapté à une personne seule. Des solutions alternatives, garantissant l'autonomie et le libre choix, doivent être multipliées.

- LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AMÉLIORE LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES PUBLIQUES ET PRIVÉES mais le sujet mobilise peu les partenaires sociaux.

Les lois sont des conditions nécessaires mais non suffisantes pour faire progresser durablement la place des femmes dans les organisations, qu'elles soient publiques ou privées. Pour sortir de ce paradoxe, le recours aux sanctions pénales pour non respect de l'obligation de négocier ou pour discriminations peut être utilisé mais il ne peut devenir la règle.

Il y va donc de la responsabilité des partenaires sociaux pour que la négociation se développe efficacement dans les entreprises. L'information et la formation des responsables syndicaux doivent être poursuivies et amplifiées. Cet effort, soutenu durablement, doit être piloté régionalement par les partenaires sociaux, la Région, l'Etat (DIRRECTE, Préfecture) pour que la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) devienne une réalité.

- L'INTEGRATION DE LA DIMENSION EGALITE/MIXITE SERA PORTEE PAR LE CESER LORS DE L'ÉLABORATION DES POLITIQUES RÉGIONALES

Le CESER se réjouit de l'ouverture de ce chantier supplémentaire de l'Agenda 21 à travers ses deux axes : la collectivité régionale exemplaire dans la fonction publique territoriale sur le plan de l'égalité professionnelle et la révision des politiques régionales.

Le CESER souhaite porter dans les forums territoriaux le thème de l'égalité professionnelle et de l'articulation des temps de la vie privée, professionnelle et sociale.

DES PISTES A EXPLORER

- Les activités invisibles des femmes ne devraient-elles pas devenir une composante de l'IDH (indice de développement humain) au même titre que le PIB ? Jusqu'où pousser leur reconnaissance ? Proposer des formations d'aidants familiaux aux hommes et aux femmes ?
- La conjoncture qui aggrave le chômage des femmes en période de crise entrainera-t-elle de nouvelles inégalités au moment de la reprise ?
- Le télétravail peut-il répondre aux aspirations de conciliations des temps des hommes et des femmes ou n'est-il qu'un compromis entre travail invisible et travail salarié ?
- La maternité, qui a des effets négatifs sur la carrière des femmes, doit-elle entrainer des mesures spécifiques de compensation ?

Avant de conclure, on ne peut passer sous silence les violences conjugales (en France, une femme décède tous les 3 jours sous les coups de son conjoint).

La section a fourni de la matière pour enrichir tous les travaux du CESER ; il est important que les quatre commissions et la section prospective travaillent en complémentarité avec elle.

L'égalité ne se résume pas à UNE FEMME = UN HOMME mais à une approche collective de la culture de l'égalité pour un vivre ensemble avec nos différences.

Je laisserai donc la conclusion à la sociologue Irène THERY :

« Il nous faut réinventer une approche de l'égalité qui entrelace le féminin et le masculin pour faire société ensemble ».