



## Où sont les femmes ?

**Si pour la première fois dans l'histoire de Roland Garros, les vainqueurs des simples messieurs et dames vont cette année se voir récompensés de la même somme, force est de constater que les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, tant en ce qui concerne la hiérarchie des fonctions que la question des rémunérations, persistent.**

Le constat est le suivant. Les Françaises sont travailleuses : 81 % des femmes âgées de 25 à 49 ans participent activement à la vie économique du pays ; 46 % des emplois sont occupés par des femmes ; 80 % des femmes vivant en couple ayant un ou deux enfants âgés de 3 ans et plus exercent une activité ; les jeunes femmes sont désormais plus diplômées que les jeunes hommes, et ce dans tous les pays européens. Ces données vous semblent réjouissantes ? Pourtant il faut savoir que 51 % des chômeurs sont des chômeuses, que 8,4 % des femmes sont dans une situation de sous-emploi, qu'elles sont surreprésentées parmi les bas salaires et que les différences de rémunération entre hommes et femmes sont de 21 % en moyenne.

### Des lois, oui, mais mal appliquées

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines a été inscrit dans le préambule de la Constitution en 1946. Deuxième étape capitale, 1965 : les femmes n'ont désormais plus besoin du consentement de leur mari pour exercer une activité professionnelle. Il a fallu cependant attendre la loi Roudy en 1983 pour que le principe de non-discrimination entre les sexes concernant tous les domaines soit posé. La loi Génisson du 9 mai 2001 est venue actualiser et renforcer la loi Roudy, en définissant notamment les axes de sa mise en œuvre. Fin 2002, la délégation du Sénat aux

droits des femmes a commandé un sondage téléphonique à l'Ifop portant sur la situation professionnelle des femmes et l'application de la loi Génisson. Il en est ressorti que l'activité de l'entreprise est le principal facteur de variation du nombre de femmes. La plupart des acteurs, les PME et les TPE notamment, méconnaissent la loi et par conséquent l'appliquent peu ou mal. C'est par conséquent vers ces entreprises qu'un travail de sensibilisation doit être mené.

Autre mesure intéressante : le label égalité. Afin de promouvoir l'égalité professionnelle et encourager les employeurs à appliquer la législation, ce label a été créé à l'initiative du Gouvernement en 2004. Délivré par un organisme de labellisation pour une durée renouvelable de trois ans, il récompense les entreprises qui font de l'égalité entre les hommes et les femmes une de leurs valeurs.

La dernière loi promulguée date du 23 mars 2006. Ce texte a pour objectif d'aboutir à la suppression des écarts de salaires entre les hommes et les femmes dans les cinq ans à venir. La loi prévoit également le renforcement des droits de la femme en congé maternité, la majoration de l'allocation de formation pour les salariées devant engager des frais de garde d'enfants pour suivre une formation en dehors du temps de travail et une aide aux petites entreprises pour le rem-

placement des salariés en congé maternité ou d'adoption. Ces mesures visent à permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Enfin, la formation professionnelle et l'apprentissage ne sont pas en reste : il est fortement conseillé aux partenaires du secteur de promouvoir la mixité...

### Le plafond de verre

La notion de plafond de verre est utilisée pour illustrer les obstacles rencontrés par les femmes dans l'accès à des fonctions de direction. De fait, rares sont les

**En moyenne, les salaires mensuels des femmes, tous secteurs et toutes durées de travail confondus, sont inférieurs de 25 % à ceux des hommes.**

femmes qui atteignent les sommets de la hiérarchie, que ce soit au sein des entreprises, des organisations ou des institutions publiques. Les préjugés, les stéréotypes ou encore le mode de fonctionnement de ces organisations constituent autant de barrières invisibles expliquant le plafond de verre. Les causes sont diverses. Le réseau des femmes n'est pas aussi influent que celui des hommes, or les réseaux et la cooptation sont souvent les principaux modes de recrutement des dirigeants. A cela vient s'ajouter le manque d'expérience opérationnelle ou de management, les femmes se trouvant souvent reléguées à des fonctions supports. Les modèles de femmes à hautes responsabilités ou dont la réussite professionnelle est évidente sont peu nombreux. Enfin, une cau-

se récurrente reste le préjugé des dirigeants face à un prétendu manque de disponibilité des femmes, perçu comme un handicap. Si dans la pratique les maternités n'interrompent plus l'activité professionnelle des femmes, les employeurs se montrent encore très réticents pour embaucher des femmes à des postes de responsabilités : le pré-supposé que les mères s'impliquent d'avantage dans les responsabilités familiales reste ancré dans les mentalités.

### A quand des salaires égaux ?

L'existence d'inégalités de salaires entre hommes et femmes n'est plus à prouver. Rappelons que l'on parle de discrimination salariale lorsqu'un même diplôme rapporte moins en terme de salaire à une femme qu'à un homme. En moyenne, les salaires mensuels des femmes, tous secteurs et toutes durées de travail confondus, sont inférieurs de 25 % à ceux des hommes. Plus largement, parmi les 10 % de salariés les moins bien rémunérés, 80 % sont des femmes. Enfin, il faut noter que même au sein des entreprises les plus féminisées, les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes sont importantes.

Si la plupart des acteurs concernés semblent s'accorder sur le fait que ces inégalités doivent disparaître (dans les cinq années à venir selon la loi de 2006...), espérons que cela ne reste pas qu'un vœu pieux.

J. H.