



8 MARS JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Avec
Jean-Pierre Chevènement

Emplois, salaires : où est l'égalité ?

Les femmes sont aujourd'hui presque aussi nombreuses que les hommes dans le monde du travail (46 %). Cependant, cette présence ne signifie pas, loin s'en faut, égalité.

Aujourd'hui, **sur 3,4 millions de personnes gagnant moins de 839 € (5500 F) par mois, il y a 80 % de femmes**. Il s'agit de salariées au SMIC, travaillant à temps partiel avec des horaires très éclatés. Cette organisation du travail, relativement récente, aggrave la pauvreté féminine au sein du salariat.

Depuis 1970 les jeunes filles ont obtenu de meilleurs résultats que les jeunes gens au baccalauréat ; en 1975 elles ont transformé l'essai au niveau universitaire. Cependant, selon l'INSEE, **les bachelères ont deux fois moins de chances que les bacheliers d'occuper un emploi de cadre**. Chez les titulaires d'un diplôme universitaire, on obtient 57 % d'accès à ces emplois pour les femmes et 76 % pour les hommes.

Quant au principe républicain « *à travail égal, salaire égal* », il reste pour l'heure un vœu pieux. Les études, tant sociologiques qu'économiques, ont démontré qu'à parcours professionnel similaire, **une femme touche un salaire inférieur de 10 % à 15 % à son homologue masculin**.

Emploi à temps partiel ou chômage à temps partiel ?

Créée en 1985, l'APE (Allocation parentale d'éducation) s'est d'abord adressée aux familles à partir de trois puis de deux enfants. Depuis le 1^{er} janvier 2004, la PAJE (Prestation d'accueil du jeune enfant) assortie d'un complément retrait d'activité remplace l'APE, elle en assouplit les conditions d'attribution puisque désormais les jeunes mères peuvent bénéficier d'un congé de six mois dès le premier enfant.

Certaines de ces dispositions peuvent sembler positives aux personnes qui y recourent mais on en mesure les conséquences pernicieuses à long terme. Si les femmes constituent la majorité des personnes précaires, cela ne doit rien au hasard. Le taux d'activité des mères d'enfants de moins de trois ans a chuté de 15 points entre 1994 et 1997, passant de 70 % à 55 % ! Et la tendance ne s'est pas démentie depuis. Mais il est vrai que **plus les femmes au foyer sont nombreuses moins elles viennent gonfler les statistiques du chômage !** Il est vrai aussi que plus de mères au foyer, c'est moins d'investissements pour des équipements sociaux.

Sans négliger le désir de jeunes mères de rester quelques temps près de leurs enfants en bas âge, l'honnêteté oblige à dire que beaucoup de femmes paient cher ces mesures qu'on leur présente sous un jour attrayant. Elles se privent tout d'abord de leur premier instrument de liberté, le travail rémunéré et connaissent ensuite les pires difficultés pour retrouver un emploi. En bout de course, **on « découvre » que les retraites des femmes sont, en moyenne, inférieures de 42 % à celles des hommes** et qu'elles constituent la majorité des personnes vivant du minimum vieillesse.

Et la loi dans tout cela...

Pourtant, nous disposons de lois qui, bien appliquées, peuvent remédier aux injustices.

La loi Roudy (1983) sur l'égalité professionnelle ; mais en vingt ans d'existence, faute d'un dispositif coercitif efficace, seulement 34 plans d'égalité professionnelle ont été signés.

La loi Génisson (2001) oblige à négocier sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises ; mais restons lucides : en 2002 un tiers des établissements de plus de 500 salariés, un tiers des PME de 50 salariés et tout juste 10 % des entreprises de 200 à 500 salariés ont conclu un accord salarial.

La loi du 16 novembre 2001 est relative à la lutte contre les discriminations. En cas de litige, le salarié présente des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination et il revient à l'employeur de justifier ses décisions. Cette loi est en fait une transposition de directives européennes datant de 1986. Directives dont se sont saisis des militants syndicaux aguerris, mais qui à ce jour n'ont fait l'objet d'aucune jurisprudence concernant les discriminations envers les femmes. Evidemment, il en faut du courage pour traîner son employeur devant les tribunaux !

Alors inutiles les lois ? Certainement pas ! Elles sont autant d'outils pour contrer les attaques des réactionnaires de tous poils et à ce titre nous ne pouvons que saluer, par exemple, la détermination de femmes qui s'appuient sur la législation pour dénoncer le harcèlement sexuel.

La solution est dans les choix politiques

On le voit, la condition des femmes est avant tout une condition sociale, socialement constituée et construite, la solution pour en finir avec ces inégalités exige donc une volonté politique.

En 2002, Jean-Pierre Chevènement affirmait : « Il faut créer un observatoire national de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, pour mieux veiller à l'application de la loi, augmenter considérablement les moyens de l'inspection du travail. »

De même il préconisait une Conférence sur les revenus qui aurait permis de mettre à plat les discriminations dont sont victimes les femmes.

Aujourd'hui, alors que les inégalités face à l'emploi sont unanimement reconnues, les femmes sont tenues de justifier de leur bon droit ! Ce n'est pas ainsi que nous concevons l'universalisme républicain !

A propos du port de signes religieux, rappelons qu'aucune règle religieuse, surtout si elle porte atteinte à la dignité de la femme, ne saurait supplanter la loi républicaine !



NOM : Prénom : Profession :

Adresse : CP : Ville :

N° tel : Portable : Courriel :

☐ *Je souhaite recevoir des informations du MRC*

MRC - 9 rue du Faubourg Poissonnière - 75009 Paris - Tel : 01 44 83 83 00 - Fax : 01 44 83 83 10
Site Internet : www.mrc-france.org

8 mars 2004

