

Travail et société : la surdiscrimination des femmes

En matière d'égalité des femmes et des hommes, le Préambule de la Constitution et la législation française sont satisfaisants. Mais dans tous les domaines de la vie sociale, « de l'école à l'emploi », « de la vie quotidienne aux relations à la société », « la situation des femmes évolue très inégalement tant les progrès législatifs peinent à trouver une traduction dans la réalité », d'après l'enquête INSEE de 2004, *Femmes et Hommes*. Les outils existants sont restés sans effet : depuis la loi de 1972 sur l'égalité de rémunération, jusqu'à la loi Roudy de 1983 sur l'égalité professionnelle, la loi Génisson de 2001 ou la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, cosignée le 8 mars 2004 par les ministères, les collectivités territoriales, les partenaires du secteur économique et du monde associatif. Une égalité théorique recouvre des inégalités persistantes.

Les Françaises présentent pourtant des caractéristiques socialement positives : une fécondité relativement élevée (la deuxième en Europe après l'Irlande, avec un indice de 189 enfants pour 100 femmes), qui n'empêche pas celles qui sont en âge de travailler d'être massivement, à 75 %, sur le marché de l'emploi (48 % à temps complet). Or elles y sont envers et contre tout, puisque non seulement elles y sont discriminées, mais elles ont de surcroît, encore à 80 %, la charge du travail domestique, des soins aux enfants et parfois aux parents. Un véritable *surtravail* leur est extorqué, qui vient se cumuler et non se concilier avec leur vie professionnelle, leur interdisant un véritable épanouissement professionnel par la prise de responsabilités.

L'inégalité entre les hommes et les femmes s'illustre dans tous les domaines de la société : au travail, face au chômage et à la pauvreté, à la retraite, dans la santé, la famille, l'immigration, le pouvoir économique et politique... Malgré l'élévation réelle du niveau d'études et de diplômes des femmes, on ne peut que souligner le caractère général de la répartition dissymétrique des droits économiques et sociaux entre les sexes.

Les chiffres sont parlants : les cadres du public comme du privé restent aux deux tiers masculins ; les femmes sont plus nombreuses dans les emplois temporaires et précaires, les contrats à durée déterminée, les emplois à temps partiel (à 30 % contre 5,5 % les hommes), subis bien plus souvent que choisis ; plus nombreuses aussi dans les emplois déqualifiés et les emplois de service, et enfin face au chômage, surtout chez les jeunes sans diplôme. On observe un taux de 10% de chômeuses contre 8% de chômeurs. Les femmes constituent enfin une grande majorité des bénéficiaires des minima sociaux. Elles sont les premières victimes de la déstructuration générale de l'emploi et du salariat.

Quant aux salaires, l'écart atteint encore 16,5 % dans le public et 23 % dans le privé. Même en cas d'insertion « normale », l'infériorité des salaires féminins est due à des niveaux inférieurs de qualification, une répartition différente des emplois occupés et l'effet des interruptions de carrière au moment des maternités. Un « plafond de verre » bloque l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités dans tous les secteurs, y compris dans la fonction publique ; sans parler des responsabilités et mandats politiques.

En matière de droits économiques et sociaux, la situation des femmes, contrairement à celle des hommes, est encore très dépendante de leur statut matrimonial et familial : pour celles « qui ne travaillent pas », on parle de « droits dérivés » et d'« ayants droit ».

Les retraites des femmes, du fait de l'infériorité de leurs salaires et des irrégularités de carrière liées aux charges familiales (moins de 40 % des femmes ont une carrière complète), sont très inférieures (de 42 %) à celles des hommes. Les réformes des retraites de 1993 et 2003 ont d'ailleurs généralisé un système de décote qui les pénalise encore plus.

On peut donc parler de surdiscrimination, ou de « violence économique », à l'égard des femmes, notamment en cas de conflit conjugal ou de séparation, qui entraînent fréquemment une totale privation de revenus. C'est surtout vrai pour les femmes sans qualification professionnelle et qui se retrouvent en situation de constituer une « famille monoparentale ». Pour elles, les seuls emplois possibles sont les emplois de service les moins payés, insuffisamment professionnalisés même quand ils requièrent des compétences performantes, comme par exemple les soins apportés aux vieillards très dépendants. Et elles sont souvent victimes d'une surexploitation dans des emplois plus ou moins légaux, notamment dans la restauration, surexploitation dont on mesure mal l'ampleur, sauf à travers de trop rares témoignages. Cela concerne particulièrement les femmes étrangères, fragilisées par l'irrégularité de leur situation administrative.

Les femmes dépendantes des prestations sociales sont soumises à un contrôle administratif sévère : certaines, parmi les plus démunies, risquent de se voir enlever la garde d'enfants même très jeunes, sous prétexte d'« incapacité sociale ».

Le résultat de ces différentes formes de surdiscrimination, c'est que les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté – surtout en familles monoparentales, au-delà de soixante-quinze ans ou quand elles sont immigrées. Ces discriminations sont toutefois reconnues en partie, puisque la création en 2004 de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) prévoit un volet pour réparer les discriminations à l'encontre des femmes. Mais pour résorber ces inégalités il faut d'abord les moyens de faire appliquer les lois existantes, et une politique ambitieuse qui, de l'éducation aux modes de garde collectifs de la petite enfance, assure les conditions d'une véritable égalité des chances.