

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : FBE Section/Spécialité/Série : R 0000

Epreuve : 101 Matière : 0468 Session : 2018

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Alors que la journée du 8 mars est aujourd'hui bien connue du grand public comme étant consacrée aux droits des femmes, il serait judicieux d'étudier l'évolution des inégalités entre les hommes et les femmes au cours des dernières années. Le concept de parité, défini comme "un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes", à la fois "exigence de justice et de démocratie" selon le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, retient notre attention. La parité suffit-elle à assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes ? Après avoir détaillé quelques unes des lois votées pour garantir l'égalité entre les sexes et leurs effets positifs, nous nous intéresserons aux limites actuelles de ce dispositif législatif.

Face au constat des inégalités entre les sexes dans les domaines électoral, de ^{la} santé, professionnel, civil, marital et social, des mesures ont été prises progressivement par le pouvoir législatif pour tenter de réduire les écarts de traitement en défaveur des femmes. Ces mesures se sont progressivement amplifiées et devies pour ceux qui ne les respecteraient pas. C'est le 4 août 2014 que la première loi-cadre pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été votée. Elle concerne, avec les décrets qu'elle a engendrés, plusieurs aspects de la vie des individus et tend à estomper les différences entre les sexes. Elle renforce ainsi la protection des femmes au sein du couple (garantie contre les pensions alimentaires impayées, éviction du conjoint violent du domicile systématique), modifie le congé parental pour favoriser l'égalité professionnelle, accentue la lutte contre les stéréotypes sexistes grâce notamment aux actions du CSA (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel) et renforce la parité. Les pénalités pour les partis politiques ne les respectant pas sont ainsi doublées depuis 2017. C'est à partir de cette même année qu'un quota de 40% de femmes nommées à des postes de cadres dans la fonction publique d'Etat est appliqué. L'objectif est de renforcer la place des femmes dans les établissements relevant de l'Etat, mais aussi dans le reste de la société (fédérations sportives par exemple). La loi Copé-Zimmermann de 2011 fixait également au 1^{er} janvier 2017 un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administra- 1...14...

tion des grandes entreprises.

Les mesures semblent avoir été suivies d'effets puisque si l'on comptait seulement 8,5% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises françaises, ce taux a atteint 35,64% en 2016. Ces progrès sont nets si on compare la situation de la France à celle de pays européens n'ayant pas de politique de quotas : ces derniers ont donc joué un rôle accélérateur dans la représentativité des femmes au niveau des lieux de pouvoir de l'entreprise. Les effets positifs de la mixité dans les entreprises sont notables puisqu'ils permettent d'augmenter la productivité et d'améliorer le climat au sein de l'entreprise. Elle permet aussi une préoccupation plus importante concernant l'équilibre des temps de vie, entre vie familiale et professionnelle, qui ne profite pas qu'aux femmes. Certaines collectivités territoriales montrent l'exemple, comme le département de l'Allier qui propose tout au long de l'année des ressources pédagogiques et des débats au sein de la collectivité, en interne. Travailler sur l'égalité entre les sexes permet notamment de développer l'attractivité du territoire concerné, mais aussi, pour les entreprises, d'attirer de nouveaux talents et de nouveaux investisseurs.

Les multiples lois prises en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes semblent avoir porté leurs fruits puisque l'on constate une meilleure représentation des femmes dans les instances de pouvoir économique et politique. Mais les chiffres encourageants sont-ils vraiment le reflet de la réalité ?

En 1999, lorsque la loi instituant la parité obligatoire (avec des sanctions financières pour les contrevenants) était en débat, certaines intellectuelles avaient interrogé le concept même de parité, estimant qu'il introduisait une discrimination ("positive" pour certains) insupportable. Cette "sexualisation autoritaire" de la vie politique conduirait les partis à choisir pour les représenter des femmes uniquement à cause de leur sexe, et non en fonction de leurs compétences, de leur mérite propre. La parité ne résoudrait pas les inégalités de fond que sont la gestion du temps des femmes, assumant tous les rôles. En plus de donner des arguments à tous les particularismes, la parité ne ferait qu'anticiper une évolution des mentalités qui tend vers une répartition équivalente des deux sexes au sein des instances politiques. En 2015 pourtant, force

est de constater que l'évolution des mentalités ne suffit pas à garantir la parité. Dans les communes de moins de 1000 habitants par exemple, où la contrainte légale ne s'applique pas, la parité au sein des conseils municipaux n'est globalement pas acquise. Peu de femmes occupent les fonctions de maires ou de premières adjointes, les fonctions les plus prestigieuses. Peu d'entre elles sont présidentes de régions.

Les inégalités persistent malgré les lois et l'évolution des mentalités. Ce "plafond de verre" est difficile à franchir pour les femmes. Dans les conseils d'administration des grandes entreprises, on constate de fortes disparités selon les entreprises dans la représentativité des femmes et il n'existe pas vraiment d'effets d'entraînement pour les comités de direction, toujours occupés majoritairement par des hommes. Les femmes restent donc exclues des fonctions exécutives, où les contraintes paritaires ne s'exercent pas. La répartition des délégations est toujours fondée sur des stéréotypes : aux femmes, celles de la jeunesse et de la famille ; aux hommes, celles du développement économique et des finances. L'écart de salaire médian est toujours élevé en France : il atteint les 9,3% en 2016 (contre moins de 3% pour la Belgique). Même les startups ne semblent pas accorder aux femmes la même place qu'aux hommes : elles y sont parfois complètement inexistantes. La fonction publique ne fait pas non plus figure d'exemple : elle n'était pas concernée par la loi de 2011 et peu de femmes occupent des emplois de direction. Les décrets concernant les établissements relevant de l'Etat ont été ratifiés plus tard que les lois visant à garantir la parité dans le secteur privé. Beaucoup de femmes en situation de précarité occupent, dans la fonction publique territoriale par exemple, des postes de catégorie C. La fusion des intercommunalités induite par la loi Notre va conduire à des nouvelles formations qui risquent de réduire le nombre de femmes. Les conseils intercommunaux sont les seuls (parmi les autres conseils des collectivités territoriales) à ne pas respecter une composition paritaire.

De nombreuses mesures législatives ont été prises, depuis la fin des années 1990 notamment, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela a été le cas en particulier pour le milieu de l'entreprise, afin d'augmenter la représentativité des femmes au sein des conseils d'administration. Si ces mesures ont été suivies d'effets positifs indéniables, ces derniers semblent surtout le fait des féminilités, financières notamment, imposées aux partis politiques

et entreprises ne respectant pas l'obligation de parité. Celle-ci n'est pas suffisante en elle-même pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, comme en témoignent la différence de salaire entre les deux sexes, qui reste importante, et la faible proportion de femmes occupant des postes de cadres.