

(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.

"La parité = vers l'égalité femmes-hommes ?"

L'égalité par le nombre - ou parité - est le moyen utilisé par les pouvoirs publics pour viser une société égalitaire pour les femmes et les hommes. S'élevant contre ce procédé, Elisabeth Badinter et d'autres voix estiment que la parité viendrait d'elle-même par une évolution des mentalités. Le choix des pouvoirs publics est-il le bon ? La parité est-elle la garantie de l'égalité femmes-hommes ? Il faut d'abord rappeler que depuis 1999, la parité est utilisée dans les politiques publiques pour faire progresser l'égalité femmes-hommes (I). Si des effets positifs ont vite été visibles, des écueils sont pourtant apparus (II) révélant ainsi que le combat pour l'égalité doit dépasser la sphère professionnelle (III).

I. La parité = une politique pour mettre en place l'égalité
La création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes en 1995 marque le départ des dispositifs pour établir l'égalité femmes-hommes. Les premières lois pour la parité apparaissent en 1999 ; en effet cette année-là une modification est apportée à la Constitution pour garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès aux mandats électoraux et aux fonctions électives. Après différentes lois de mise en œuvre, les politiques tournent leur regard vers le monde professionnel - en 2011, la loi dite Copé-Zimmerman instaure des quotas de femmes dans les conseils d'administration des entreprises de plus de 500 salariés. En parallèle, diverses lois

votés en 2012 et 2013, veillent à assurer la parité dans les élections des sénateurs et des territoriales = dès lors, une stricte alternance femmes-hommes des listes électorales est appliquée. En plus de ces lois (doc 1), des contrôles sont effectués par remises de rapports dans le secteur privé (doc 9) au Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes (HCEfh)

Cette leur fonction de contrôles, les rapports ont permis de suivre les retombées des différentes lois sur l'emploi des femmes et le monde professionnel. D'après le document 2, la parité en politique a bien augmenté en une quinzaine d'années. Le rapport de 2015 de l'HCEfh que les conseils municipaux des communes de plus de 1000 habitants présentent 48,2 % de femmes. Pour ceux des communes de moins de 1000 habitants, le pourcentage ne s'élève qu'à 34,9%. Or dans ces dernières, la loi ne s'applique pas ; la législation a donc été utile. Le constat est d'ailleurs le même dans le secteur des grandes entreprises ; le taux de femmes atteint à presque 40% dans les conseils d'administration après application de la loi Copé-Zimmerman (doc 3). Ces textes législatifs, en brisant des habitudes et l'inertie de certains milieux, ont permis aux femmes d'être plus présentes et de prouver leurs compétences (doc 2). Leur présence est même traduite par les managers - en valeur ajoutée = $\Pi = VA$ (comprendre "mixité" = valeur ajoutée, doc 9).

Si la loi a permis une plus grande présence des femmes dans certains domaines, l'égalité dans le domaine professionnel reste encore à venir.

II. La parité = parité de l'égalité femmes-hommes ?

Le document 7 le rappelle = l'égalité économique entre femmes et hommes serait atteinte en 2186. Ce chiffre, pourtant en contradiction avec les retombées positives des lois évoquées plus haut, se fait écho d'une réalité bien tangible. En effet, loin de se resserrer, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, stagne autour de 10% depuis le début des années 2000 (doc 8). De plus,

si les lois de parité assurent la présence des femmes à certains postes, elles disparaissent en revanche quand il s'agit de postes de direction - Ainsi, elles constituent moins d'un tiers des cadres de direction dans le secteur privé (doc 8) et moins de 20% dans la fonction publique d'Etat alors qu'elles représentent 60% des catégories A (doc 9). Le même constat est visible dans le monde politique; alors que les listes électorales se veulent paritaires, seuls 12,9% des maires sont des femmes. Aussi les lois votées ~~en~~ ont-elles eu un impact mais n'ont pas insufflé un bouleversement dans les habitudes.

Si la politique de la parité n'a pas provoqué une révolution dans les mentalités, certaines voix estiment qu'elle est même un frein à l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le sillage d'Elisabeth Badinter, des intellectuelles craignent que l'imposer la parité par la loi n'éloigne les femmes des hommes. La discrimination qui se veut positive ne ferait qu'en réalité souligner la différence en opposition à l'universel (doc 3). En traduisant sur le plan légal cette différence, la loi protège mais octroie également un statut "d'espèce à protéger" à la femme (doc 3). Cette approche numérique dessert ainsi les qualités et les compétences des femmes. D'ailleurs, certains domaines manquent de femmes à recruter (doc 4). Un travail en amont et le développement d'un meilleur réseau sont nécessaires selon Giulietta Gamberini (doc 7).

Les lois établissant les quotas de parité ont ainsi des limites, même dans la sphère professionnelle. Elles révèlent que la parité peut être une arme efficace pour l'égalité si elle s'ouvre à la vie privée.

III). Parité et égalité = un enjeu au-delà du professionnel
Cette ouverture est nécessaire car l'absence des femmes est parfois due à une ^{cause} sociale. En effet, la répartition des rôles dans une famille se fait souvent au détriment de la femme. Par exemple, bien que les congés paternités existent, certains hommes y renoncent car ce n'est dans l'habitude de leur entreprise (doc 9). Il en est de même pour les congés enfants malades (doc 6). Et malgré de nombreuses lois sur le divorce et le garde des enfants, les femmes seules avec enfant sont très fréquentes (doc 9). Ces différents exemples prouvent que la parité professionnelle a également besoin d'un écho dans la sphère privée pour fonctionner de manière optimale.

Cette évolution du rôle de la femme dans la sphère privée est obligatoire pour observer une évolution dans le milieu professionnel. Une meilleure répartition des tâches permettrait aux femmes de s'imaginer pouvoir. Comme l'affirme Stella Baruk (doc 3), "les filles qui ne se pensent pas scientifiques, ne le seront pas".

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a bien compris cet enjeu; elle a pour objet d'harmoniser la lutte pour l'égalité dans les sphères professionnelles, publiques et surtout privées (doc 10). Cette loi a pour ambition de changer la société en renforçant le droit des femmes et, pour ce faire, dispose d'une série de décrets. Si ce texte a pour champ d'action l'échelle nationale, certains acteurs locaux avaient déjà mis en place des actions pour sensibiliser aux inégalités dans la sphère privée. Le département de l'Allier a ainsi mis établi un plan d'action dès 2012 pour sensibiliser la jeunesse avec des "relises de l'égalité" (doc 6). Toute l'année, des expositions itinérantes sont même organisées dans tout le département pour toucher d'autres tranches d'âge. En plus de ce volet externe, le plan d'action intègre un volet interne avec l'intégration de questions sexuelles dans son rapport. Ces questions permettent de souligner l'implication et la répartition des rôles des employés dans leur familles. Acteur mais également promoteur de la parité, le département s'efforce de montrer les retombées positives de la mixité et ainsi de faire évoluer les mentalités.

Parité et égalité vont de pair, mais laquelle doit précéder l'autre? Il semble qu'en réalité leur cheminement se suive et s'entremêle. Aussi, si la parité ne garantit pas forcément l'égalité, elle a en revanche soulevé des questions inattendues. Bien loin d'attendre une évolution lente des mentalités, les pouvoirs publics doivent légiférer ^{tant} dans la sphère professionnelle que privée; car la parité, qui peut paraître un moyen aveugle, est en même le but de l'égalité.