

ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

- Un rapide état des lieux
- L'action du Défenseur des droits
- Les ressources

→ De l'école à la retraite, dans la vie professionnelle et dans la vie publique, les femmes sont discriminées tout au long de leur vie. Les inégalités qu'elles rencontrent se cumulent au fil du temps et sont susceptibles de se conjuguer à d'autres critères discriminatoires (état de santé, origine, etc.).

De très nombreuses dispositions ont été prises afin de progresser vers l'égalité femmes-hommes. Dès 1983, les obligations internationales et européennes de la France en matière d'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi ont été transposées et figurent notamment dans le code du travail. Depuis, d'autres dispositions ont été adoptées comme l'obligation faite aux entreprises de plus de cinquante salariées de produire un rapport de situation comparée. L'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales des femmes et des hommes est consacré à l'article 1 de la Constitution depuis 2008. La loi du 12 mars 2012 a prévu des objectifs chiffrés en matière d'accès des femmes aux postes de responsabilité dans l'emploi public.

Mais **des inégalités entre les hommes et les femmes subsistent. Les écarts se réduisent peu, voire stagnent**, comme en matière de rémunération, par exemple, ou de répartition des tâches domestiques.

La France a été ainsi rétrogradée de la 15^e place en 2008 à la 48^e place en 2011 dans [le classement du Forum économique mondial en matière d'égalité entre les femmes et les hommes](#).

Il convient dès lors d'adopter des politiques ambitieuses et efficaces en la matière et de veiller à ce que les textes adoptés soient effectivement appliqués.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**
defenseurdesdroits.fr



→ Un rapide état des lieux

Les discriminations dont sont victimes les femmes débutent dès [l'école](#), où **des stéréotypes de genre influent sur les représentations des rôles des filles et des garçons** mais aussi sur les filières de poursuite d'études. 14,5 % des filles s'orientent vers une première littéraire contre 4,3 % des garçons. 27,5 % des filles et 39,5 % des garçons intègrent une première scientifique.

En dépit de résultats scolaires globalement supérieurs à ceux des garçons, les filles délaissent les filières les plus sélectives : seulement 30,1 % des élèves de classe préparatoire scientifique sont des filles et 27,5 % en école d'ingénieurs. En revanche, à l'université, elles comptent pour 57,2 % des effectifs.

Dans [l'emploi](#) cette inégalité devant la formation conduit les hommes et les femmes à faire des choix professionnels différents qui influent notamment sur les inégalités de rémunération.

En effet, les femmes sont souvent cantonnées à des secteurs professionnels et à des métiers plus féminisés : **12 des 87 familles professionnelles concentrent environ 50 % des femmes**. Ces professions comme les secteurs dans lesquels elles interviennent sont souvent peu rémunérateurs.

Tous temps de travail confondus, les femmes gagnent 27 % de moins que les hommes.

30,1 % des femmes salariées contre 6,7 % des hommes salariés travaillent à temps partiel. Une fois l'impact du temps partiel neutralisé, l'écart salarial reste de 16 %.

Les femmes se heurtent au **plafond de verre** : les postes de direction, les mieux rémunérés, restent à majorité masculine. Elles représentent 47 % de la population active mais uniquement 30 % des cadres dans le privé sont des femmes.

Cet accès réduit aux responsabilités se retrouve également en politique : un parlementaire sur cinq est une parlementaire (18,5 % de députées et 22,1 % de sénatrices).

La parentalité est un autre facteur d'inégalité. [Le 5^e baromètre Défenseur des droits/Organisation internationale du travail sur la perception des discriminations au travail](#) révèle que la grossesse/maternité est le 2^e critère de discrimination subi par les salariés du privé et le 4^e dans le public.

Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de 84 % (contre 95 % pour les hommes). Pour les couples ayant trois enfants dont l'un a moins de 3 ans, il chute à 40,3 % pour les femmes mais est de 95,7 % pour les hommes.

S'agissant de [l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle](#), les pères bénéficient au total de 14 jours de congés paternité mais seuls 68 % des travailleurs du privé les prennent, contre 87 % des fonctionnaires.

Les travaux domestiques restent l'apanage des femmes : pour une véritable redistribution du temps parental et domestique, il faudrait que les hommes y consacrent près de 8 heures de plus par semaine.

A la retraite, alors que 83,1 % des hommes valident une carrière complète, elles ne sont que 47,7 % à le faire. **Le montant des retraites perçues par les femmes en 2008 était inférieur d'un tiers à celui des hommes** (1 165 € bruts mensuels contre 1 749 €).

Les femmes sont également particulièrement exposées à des **discriminations multicritères** (lien vers étude HALDE), notamment s'agissant des femmes immigrées ou issues de l'immigration. Ainsi, le taux de chômage des femmes immigrées en 2010 était de 17,5 % contre 14,5 % pour les hommes immigrés. Pour les non-immigrés ces chiffres étaient respectivement de 9 % et 8,4 %.

→ L'action du Défenseur des droits

Les inégalités femmes/hommes heurtent profondément les valeurs démocratiques et l'universalité des droits que le Défenseur des droits est chargé de promouvoir.

Vu le nombre de victimes potentielles, elles ont une ampleur inédite.

En matière de promotion des droits, le Défenseur des droits aborde cette thématique selon deux angles :

- **l'effectivité des lois** par le suivi de la mise en œuvre des textes et de leur impact ;
- une analyse des pratiques pour garantir l'égalité et un **accompagnement au changement**.

Cela se traduit notamment par :

- La délibération de la HALDE d'octobre 2010 recommandant aux ministères compétents de mettre un terme à la non-mixité dans les internats des classes préparatoires aux grandes écoles. Cela a permis de susciter une prise de conscience de la rupture d'égalité subie par les filles et de conduire à des changements dans la gestion du parc d'internat, notamment du [conseil régional d'Ile-de-France](#) ;
- la mise à jour en 2012 des modules de formation à distance [« promotion de l'égalité au quotidien »](#) (grand public), [« promotion de l'égalité en entreprise »](#) (destiné aux employeurs) et [« promotion de l'égalité dans l'éducation »](#) (en direction de l'ensemble des acteurs de l'éducation et en collaboration avec le ministère de l'Education nationale) ;
- la lutte contre les [stéréotypes](#) par l'information et la sensibilisation sur [les inégalités femmes/hommes](#) ou encore la lutte contre l'autocensure des femmes pour qu'elles se saisissent pleinement de leurs droits notamment à l'école à travers le réseau JADE (Jeunes ambassadeurs du Défenseur des droits auprès des enfants) ;
- la brochure [« Une grossesse sans discrimination »](#), qui rappelle la protection juridique particulière dont bénéficient les femmes enceintes et propose des adresses et contacts utiles ;
- [les recommandations à l'égard du gouvernement et des différents acteurs intervenant dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de la retraite](#) (délibération n° 2011-66 du 7 mars 2011) ;

- le suivi de la [Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique](#) (2008) avec le ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique ;
- la création en 2012 d'un comité de concertation permanent sur l'égalité entre les femmes et les hommes, lieu d'échanges et de dialogue avec la société civile et de remontée des pratiques de terrain en matière de promotion des droits et de l'égalité ;
- la mise en place d'un groupe de travail chargé d'élaborer un guide méthodologique permettant une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine en se fondant sur le principe de salaire égal pour un emploi de valeur égale. La publication de ce guide est prévue au premier trimestre 2013.
- les recommandations formulées au gouvernement à l'occasion du vote de la loi portant réforme des retraites (loi du 9 novembre 2010) afin de ne pas pénaliser les femmes dont la carrière subit souvent des interruptions.
- l'audition du Défenseur des droits par les commissions parlementaires dans le cadre de l'adoption de la loi relative au harcèlement sexuel.

➔ **Les ressources**

Quelques textes de référence :

- ➔ [La Convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale](#) ;
- ➔ l'article 14 (égalité et non discrimination) de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;
- ➔ l'article 2 du Traité de l'Union européenne ;
- ➔ L'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;
- ➔ [la Charte sociale européenne révisée](#) ;
- ➔ [la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#) ;
- ➔ [la directive 2004-114 mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et dans la fourniture de biens et services](#) ;
- ➔ [la directive 2006-54 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail](#) ;
- ➔ [la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes](#) ;
- ➔ [la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#) ;

- [la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique \(obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes\)](#) ;
- [la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle](#) ;
- [la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique](#) ;
- [la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.](#)
- Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes
- Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour en savoir plus :

- [La revue de littérature « Orientation scolaire et discrimination, quand les différences de sexe masquent les inégalités », réalisée par la HALDE et l'ACSE](#) ;
- [le rapport « Guégot » sur l'égalité professionnelle homme-femme dans la Fonction publique \(2011\)](#) ;
- [le rapport « Gresy » sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail \(2011\)](#) ;
- [le rapport « Ballarin » sur la parentalité et l'égalité professionnelle hommes-femmes \(2012\)](#) ;
- [l'ouvrage « Les chiffres-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes », 11^e édition, réalisé par la Direction générale de la Cohésion sociale.](#)
- l'ouvrage « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes, De nouvelles pistes vers l'égalité salariale », édition La documentation française, études & recherches, 2010, réalisé par Séverine Lemièrre et Rachel Silvera.
- « L'égalité des rémunérations entre hommes et femmes » de Brigitte Grésy et Marie-Thérèse Lanquetin dans *Retraite et Société*, n° 63, août 2012.

Les sites utiles

- [Le Ministère des Droits des femmes](#) ;
- [l'Observatoire de la Parité entre les femmes et les hommes](#) ;
- [la Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes](#) ;
- [la Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes](#) ;
- [la Délégation du Conseil économique, social et environnemental aux droits des femmes et à l'égalité](#) ;
- [l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises](#) ;
- [la CLEF, coordination française du lobby européen des femmes](#) ;
- [l'Institut Emilie du Châtelet pour le développement et la diffusion des recherches sur les femmes, le sexe et le genre](#) ;
- le Centre Hubertine Auclert, centre de ressources pour l'égalité femmes hommes
- [MAGE, Réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du Travail et Genre »](#) ;
- [OFCE, Observatoire Français des Conjonctures Economiques - centre de recherche en économie de Sciences Po.](#)