
CHRONIQUE

L'égalité femmes-hommes : grande cause nationale du quinquennat, vraiment ?

Le 11/02/2022 ⌚ 7 min



Rachel Silvera

Maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre

A l'heure des bilans, il est temps de se demander ce qu'est devenue la grande cause nationale de ce quinquennat. Certes, on entend ici et là beaucoup de bruits autour de certaines (petites) avancées, comme l'augmentation de l'enveloppe dédiée à l'égalité, passée de 29 millions d'euros en 2017 à 50 millions d'euros pour 2022, qui reste cependant le plus petit budget du gouvernement, comme le rappellent différentes associations féministes interrogées par *Le Monde* ([url:file:///C:/Users/macbookairderachel/Documents](file:///C:/Users/macbookairderachel/Documents/Chroniques%20altereco/Bilan%20Macron/Le%20bilan%20de%20la%20lutte%20contre%20les%20violences%20faites%20aux%20femmes%20du%20quinquennat%20Macron,%20vu%20pa)

[Chroniques%20altereco/Bilan%20Macron](file:///C:/Users/macbookairderachel/Documents/Chroniques%20altereco/Bilan%20Macron/Le%20bilan%20de%20la%20lutte%20contre%20les%20violences%20faites%20aux%20femmes%20du%20quinquennat%20Macron,%20vu%20pa)

[Le%20bilan%20de%20la%20lutte%20contre%20les%20violences%20faites%20aux%20femmes%20du%20quinquennat%20Macron,%20vu%20pa](file:///C:/Users/macbookairderachel/Documents/Chroniques%20altereco/Bilan%20Macron/Le%20bilan%20de%20la%20lutte%20contre%20les%20violences%20faites%20aux%20femmes%20du%20quinquennat%20Macron,%20vu%20pa)

le 25 novembre 2021. Selon ces organisations, une part de cette hausse budgétaire correspond à l'accompagnement des agresseurs, ce qui devrait relever du budget de la Justice et non de celui des Droits des femmes.

Mais après un début de quinquennat qui avait fait frémir de nombreuses associations féministes dont les subventions avaient été sérieusement réduites ou même supprimées, l'égalité semble revenue sur le devant de la scène, un effet probable de #metoo.

C'est sur le plan législatif que les effets de cette vague se sont fait sentir : pas moins de quatre lois sur la protection des victimes de violences sexistes et sexuelles ont été

adoptées sous ce quinquennat... Pénalisation du harcèlement de rue, renforcement de l'ordonnance de protection qui empêche l'auteur présumé de violences de s'approcher de la victime ou de ses enfants, sans même avoir déposé de plainte, déploiement de certains dispositifs comme le bracelet anti-rapprochement et le téléphone grave danger, ou encore création de 2 000 places d'hébergement supplémentaires.

Mais on est loin de couvrir les besoins réels que revendiquent les associations féministes et même le Haut conseil à l'égalité : il s'agit toujours d'exiger un milliard d'euros contre ces violences et 20 000 places d'accueil d'hébergement supplémentaires, sachant qu'environ 220 000 femmes sont victimes de ces violences tous les ans...

De plus, ce quinquennat aurait pu être l'occasion de consolider le droit français lors de la ratification de la nouvelle convention numéro 190 de l'OIT ([url:https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO_P12100_ILO_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO_P12100_ILO_CODE:C190)) « pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ». Malheureusement, elle s'est faite *a minima*, en novembre 2021, sans nouveau droit. Aucun progrès supplémentaire en matière de politique de prévention, de formation et d'actions des entreprises pour lutter contre les violences au travail, rien non plus sur le plan domestique. Un rendez-vous manqué déploré par de nombreuses associations et syndicats signataires d'une tribune dans Libération ([url:https://www.liberation.fr/idees-et-debats/tribunes/travail-la-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes-vaut-plus-quun-symbole-20210602_3FGBNTLGMVENVD5BAPJUEDRTAE/?redirected=1&redirected=1](https://www.liberation.fr/idees-et-debats/tribunes/travail-la-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes-vaut-plus-quun-symbole-20210602_3FGBNTLGMVENVD5BAPJUEDRTAE/?redirected=1&redirected=1)).

Du côté du travail

Deux textes législatifs ont couvert la question des inégalités au travail durant ces cinq dernières années, ce qui n'est pas rien, là aussi, quand on sait que la France dispose déjà d'un véritable « arsenal juridique » en matière d'égalité professionnelle avec pas moins de dix lois... Mais à y regarder de plus près, ces textes ne favorisent pas l'égalité professionnelle pour toutes et confortent l'idée d'une « égalité élitiste » pour reprendre le terme de la sociologue Sophie Pochic¹ ([url:#footnote1_9wy91s7](#))....

A commencer par l'index sur l'égalité salariale que j'ai eu l'occasion de présenter dans une chronique précédente ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/on-se-satisfaire-bons-resultats-de-lindex-degalite-salar/00094371](https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/on-se-satisfaire-bons-resultats-de-lindex-degalite-salar/00094371)). En voulant passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat, demandée par les syndicats, le gouvernement met en place cet outil en 2019, désormais obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Fondé sur le calcul de différents indicateurs (sur les écarts de salaires, de promotion et sur les plus hautes rémunérations...), les entreprises obtiennent une note sur 100.

En dessous de 75, elles ont trois ans pour s'améliorer, sous peine de sanctions financières. Selon un bilan de la Dares ([url:https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8d521f4e0bfa93883f4127652e4c6f8d/Dares_Analyses_Index-egalite-professionnelle-FH.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8d521f4e0bfa93883f4127652e4c6f8d/Dares_Analyses_Index-egalite-professionnelle-FH.pdf)), en mars 2021, huit

entreprises sur dix ont fourni leur index pour une note moyenne de 85/100 et même de 88 dans les grandes entreprises. 96 % des entreprises ont dépassé les 75/100 ! Une étude de terrain ([url:https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/159c73933b6170315cd8eba4e76ba6ae/Rapport%20detudes%20Index%20egalite%20professionnelle%20FH.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/159c73933b6170315cd8eba4e76ba6ae/Rapport%20detudes%20Index%20egalite%20professionnelle%20FH.pdf)) également commanditée par la Dares, publiée en novembre 2021, pointe que « *ces règles de calcul pourraient permettre de créer des modes opératoires, choisis délibérément et insidieusement pour masquer, passer sous silence, certaines inégalités internes à l'entreprise* ».

Autrement dit, par un jeu subtil (et parfois complexe) de compensation, pondération et barème, certaines entreprises ont pu donner le change et masquer en partie la réalité. Des résultats biaisés qui permettent toutefois au ministère du Travail de déclarer que « *l'égalité salariale est plutôt respectée dans notre pays* » !

Quand l'égalité se résume à la parité au sommet

Le seul indicateur dont les notes sont moins bonnes porte sur le nombre de femmes dans le top 10 des rémunérations, notamment dans les grandes entreprises : en moyenne, on compte deux femmes parmi ces hauts salaires... Tel serait donc le vrai problème : assurer qu'à la tête de nos entreprises, il y ait (presque) autant de femmes que d'hommes.

La nouvelle loi ([url:https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000043498050/](https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000043498050/)) du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle des femmes n'augure pas un fléchissement de cette politique d'égalité élitiste, puisqu'il est avant tout question d'introduire un quota de femmes dans les comités exécutifs et les comités directeurs... Il est fixé à 30 % à l'horizon de 2027 et passera à 40 %... trois ans après, soit dans le meilleur des cas en 2030.

Comme je l'ai aussi souligné dans une autre chronique ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/a-quoi-une-nouvelle-loi-egalite-professionnelle/00099064](https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/a-quoi-une-nouvelle-loi-egalite-professionnelle/00099064)), on peut se féliciter de l'adoption en mai 2021 de ce nouveau quota, après celui des femmes dans les conseils d'administration des grands groupes de la loi Copé-Zimmerman, car tendre vers la « parité au sommet » des entreprises est l'un des objectifs de l'égalité. Mais ce principe ne s'attaque pas à tous les plafonds de verre qui freinent la carrière des femmes et notamment au passage vers des emplois de cadres. De même, cette proposition de loi est loin de rendre compte de la réalité de toutes les inégalités que subissent les femmes dans le champ du travail...

Une fois de plus, la législation se focalise sur les premières de « cordée » et n'aborde pas ou si peu d'autres sujets, à l'instar des écarts de rémunération, de carrière ou encore des risques accrus de précarité liés aux temps partiels courts pour les femmes salariées. Pire encore, le Sénat a supprimé le seul article de cette loi qui pouvait avoir un effet sur la dévalorisation des emplois féminisés, puisqu'il s'agissait d'établir un rapport sur « l'équité

salariale », en reprenant la démarche québécoise... L'objectif était d'appliquer le principe de la loi sur « un salaire égal pour un travail de valeur égale » ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/un-salaire-egal-un-travail-de-egale-appliquons-loi/00099969](https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/un-salaire-egal-un-travail-de-egale-appliquons-loi/00099969)) et de parvenir enfin à des comparaisons d'emplois similaires, à prédominance féminine et masculine. Mais cet article est apparu inutile ou peut-être dangereux pour le Sénat ?

Rappelons pour terminer que depuis 2019, le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, instance paritaire chargée notamment d'évaluer les lois en matière d'égalité professionnelle, ne s'est plus réuni et a même été supprimé... Durant ces trois années, il semble que le gouvernement n'ait pas jugé utile de consulter cette instance, pourtant force de propositions, et qui devrait finalement être réintégrée au Haut conseil à l'égalité...

Le bilan de l'égalité du gouvernement Macron n'est donc pas à la hauteur d'une grande cause nationale. Certes, face à la vague #metoo, des mesures ont été adoptées, mais on est loin du compte. Et dans le champ du travail, l'égalité se résume à la parité au sommet.

1. ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/sofia-petclivoy/2018](https://www.alternatives-economiques.fr/sofia-petclivoy/2018)), « Féminisme de marché et égalité élitiste ? », in Margaret Maruani (dir), Je travaille donc je suis. Perspectives féministes, La Découverte, pp.42-52.