

Encadré 7

Les inégalités liées au territoire et au genre

Josiane Peter

Directrice du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)

Contexte

Si les avancées du droit en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont incontestables, leur traduction dans les représentations et les comportements est loin d'être acquise. Ainsi, les constats en matière d'égalité professionnelle, d'accès à la formation continue, à la politique, aux postes à responsabilité, concernent également la mixité des emplois et des activités sociales et culturelles ainsi que le partage des tâches éducatives et domestiques.

Compte tenu de ces inégalités entre les femmes et les hommes dans tous ces domaines, le réseau des 114 Centres d'Information sur les Droits des femmes et des Familles (Cidff), associations reconnues d'intérêt général, agit sur l'ensemble du territoire. Leur objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il travaille en étroite collaboration avec les services déconcentrés de l'Etat (et particulièrement le Service des Droits des Femmes).

Une approche transversale et globale basée sur :

- l'analyse des problématiques sociales par le genre afin de sortir d'une analyse neutre des faits sociaux (données sexuées, langage commun), l'approche par le genre est inscrite dans le projet associatif du réseau.
- la prise en compte des besoins repérés sur le terrain (440 000 personnes reçues chaque année et plus de 800 000 demandes d'information) et la transmission aux pouvoirs publics de ces éléments d'analyse (élaboration des projets de lois et représentation du réseau auprès des instances décisionnelles).
- l'éducation à la mixité des filles et des garçons. En effet si la mixité est une condition nécessaire à l'égalité, elle n'est pas suffisante pour sa réalisation, la prégnance des stéréotypes sexués étant importante particulièrement à l'école, lieu d'apprentissage de la citoyenneté.
- une vision de l'égalité entre les femmes et les hommes impliquant les hommes dans la démarche ainsi qu'une expertise en matière d'égalité.

Les actions et dispositifs existants afin de garantir l'égalité des individus dans leur parcours socioprofessionnels mis en œuvre par le Cidff du Bas-Rhin :

- une étape préalable à l'égalité concerne l'information, l'orientation et l'accompagnement du public et en priorité des femmes, dans les domaines de l'accès au droit, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la création d'entreprise, de la sexualité et de la santé. Ces différents domaines se conjuguent entre eux et ont des effets sur la situation globale des personnes.

L'équipe pluridisciplinaire est composée de juristes, de chargées d'insertion sociale et professionnelle, de conseillères conjugales et familiales, de conseillères en économie sociale et familiale.

- des actions spécifiques sont mises en œuvre pour la levée des freins dans l'accès à l'emploi ou à la formation sous forme d'ateliers parentalité-emploi, de conciliation vie professionnelle-vie personnelle et familiale et d'élargissement des choix professionnels.

- des formations intitulées « Mixité, genre et égalité » sont proposées aux professionnels de l'Education, du Social et de l'Animation.

- des séances de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont réalisées dans les entreprises.

- dans le cadre de la Politique de la Ville, une action « L'égalité dans tous ses états » est déclinée sous forme de sensibilisations et de formations pour les acteurs des quartiers afin de disposer d'une culture commune et d'impulser une dynamique d'actions sur les territoires.

Ces actions ne sont pas exhaustives et sont articulées en partenariat avec les associations, les collectivités locales et territoriales. Elles sont soutenues par les fonds sociaux européens.

Les politiques « inégalitaires » visant à restaurer l'égalité des chances doivent-elles être envisagées de façon provisoire ?

Le traitement égalitaire des femmes et des hommes a été un principe fondateur de l'Union européenne en 1957, lorsque le traité de Rome a établi le principe de l'égalité salariale. Depuis les années 1970, les lois européennes et nationales soutiennent des actions visant à éliminer la discrimination et à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il apparaît cependant que dans certains cas l'égalité par le droit se révèle plus pertinente que l'égalité dans le droit. Ainsi la Cour de justice des communautés européennes admet sous certaines conditions des actions de discrimination positive. Quant à la Cour européenne des droits de l'homme, peut-elle s'ériger contre un dispositif provisoire et un fondement objectif et raisonnable ? De plus, rien n'interdit à priori à un Etat membre « de traiter des groupes de manière différenciée pour corriger des inégalités factuelles entre eux ». En l'occurrence, les mesures de discrimination positive lorsqu'elles sont envisagées de manière transitoire pour corriger des inégalités avérées doivent être assorties de critères d'évaluation pour mesurer leur effet correcteur et leur évolution positive dans les faits.

Par exemple le débat sur la retraite, qui a eu lieu au printemps lors de la présentation de la réforme relative à la majoration de durée d'assurance retraite des mères de famille (MDA) qui a été adoptée par le gouvernement malgré l'amendement proposé. Cet amendement visait tout simplement le maintien du dispositif de majoration de durée d'assurance retraite des mères de famille existant, en précisant bien dans la loi que ce dispositif, provisoire, vise à compenser l'inégalité persistante que subissent les femmes dans leur vie professionnelle, et en prenant le soin de l'ouvrir aux hommes si la preuve est apportée qu'il a seul assuré effectivement la charge de cette éducation.

Tous les projets financés par l'Union européenne doivent intégrer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Les bonnes pratiques des Etats membres sont largement diffusées auprès des porteurs de projets et des citoyens européens. En France, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est déclarée comme primordiale avec un arsenal de textes juridiques mais non assortis de sanctions.

En conclusion dans tous les cas, les dispositifs de discrimination positive sont des mécanismes correcteurs voués à disparaître une fois l'égalité atteinte. L'égalité des chances entre les femmes et les hommes n'est pas une réalité aujourd'hui ; une discrimination positive peut y remédier ou un traitement des problématiques de manière identique pour les femmes et les hommes. Par exemple, la question de la garde des enfants qui continue à être envisagée du point de vue des mères, doit également interpeller les pères de famille et de façon globale les deux parents. Cette approche doit se retrouver à la fois dans le langage employé et dans les comportements des professionnels de la Petite Enfance voire de la société dans son ensemble.