

<b>Seconde Bac Pro</b>	<b>Éducation Civique : Séquence II</b> <b>Engagements individuels et collectifs</b> <b>Égalité, différences, discriminations</b> <b>Le citoyen et les médias</b>	<b>Fiche Prof</b>
------------------------	---	-------------------

<http://lhgcostebelle.canalblog.com>

## Séance 5 : Les salaires hommes-femmes

### Dans quelle mesure le principe d'égalité reste-t-il un enjeu pour la société française du XXI<sup>e</sup> siècle ?

#### **Rappels perso :**

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Au nom de ce principe ont été édictées plusieurs lois visant à réduire les disparités dans les domaines des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politiques et économiques. Ainsi, depuis 1850, un certain nombre de lois ont fait en sorte d'avancer vers la parité hommes-femmes, par exemple :

- 1907 : les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire ;
- 1944 : les femmes obtiennent le droit de vote et l'éligibilité ;
- 1946 : le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes ;
- 1972 : le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu ;
- plus récemment, les lois du 6 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 31 janvier 2007 et du 28 février 2008 tendent à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

Les inégalités salariales entrent donc dans cette lutte pour le principe d'égalité et de parité. Les documents qui constituent cette étude de cas soulignent l'importance des moyens mis en place et la nécessaire législation pour faire respecter l'égalité de droits.

#### Les acteurs

- ▶ L'État : Par l'intermédiaire du ministère de la Solidarité et des Cohésions sociales, l'État impose un cadre législatif pour favoriser la mixité hommes-femmes dans les entreprises.
- ▶ L'Union européenne : Véritable lutte internationale, le combat pour la parité et l'égalité salariale entre les sexes fait l'objet d'une campagne européenne.

#### **Clés pour comprendre :**

##### Un contexte :

-13% de différence entre les salaires des hommes et des femmes en France, d'après le rapport de l'OCDE, Organisation de coopération et de développement économique, 2012

-20% de femmes dans des postes à fortes responsabilités d'ici 2013 (de 40 % d'ici 2016)

-proposition de loi votée par l'Assemblée Nationale en 2010 concernant les 650 sociétés cotées en bourse

23 mars 2006 : loi sur l'égalité des salaires. Elle oblige l'employeur, pour un même travail, à rémunérer les hommes et les femmes de manière égale.

21 janvier 2013 : renforcement de la loi de 2006, soit par l'aide aux entreprises, soit par des sanctions à leur encontre si elles ne participent pas à l'établissement d'un traitement de salaire égal entre hommes et femmes.

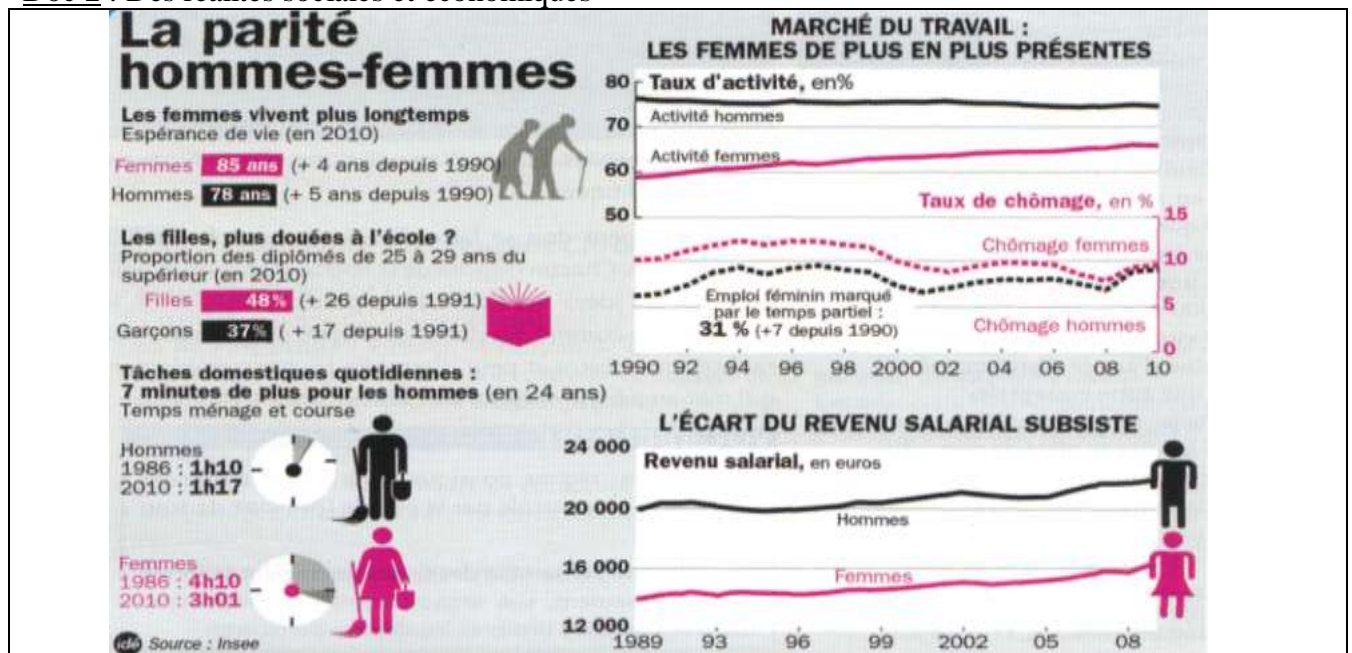
## Doc 1 : Une loi

Le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 crée le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en fusionnant deux dispositifs d'aides financières [...]. Les contrats pour la mixité des emplois et les contrats pour l'égalité professionnelle qui étaient en cours lors de l'entrée en vigueur du décret ne sont pas remis en cause et ont vocation à se poursuivre jusqu'à leur terme sans changement.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Il trouve son fondement dans l'article L.1142-4 du code du travail qui autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait dont font l'objet les femmes, par des mesures réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, et de l'amélioration des conditions de travail.

Circulaire du 17 février 2012 sur l'égalité des salaires hommes-femmes du ministère de la solidarité et des cohésions sociales.

## Doc 2 : Des réalités sociales et économiques



## Doc 3 : Des pratiques

À compétences et niveau de poste équivalents, les femmes gagnent en moyenne 18,9 % de moins que les hommes. Chez les cadres, la rémunération annuelle brute médiane<sup>1</sup> des femmes s'élève à 43 000 euros, soit 7 000 euros de moins que leurs homologues masculins [...].

À partir de 35 ans, les femmes se heurtent au fameux «plafond de verre», qui les empêche de progresser. Si elles représentent désormais un tiers des cadres, contre seulement 23 % il y a vingt ans, elles ne sont que 11 % à accéder à des postes de direction générale ou d'un département. D'après l'Apec, deux facteurs freinent leurs carrières: les interruptions liées à la maternité et les temps partiels (à 73 % occupés par des femmes).

Les recruteurs préfèrent les hommes. Même si le code pénal prévoit de lourdes sanctions, trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (article 225-2), les mauvaises pratiques perdurent. Une équipe de chercheurs du Centre d'études de l'emploi (CEE) a envoyé 8 curriculum vitae de jeunes développeurs en informatique, ayant un bac + 5 et une expérience professionnelle similaire. « Seuls le nom et le sexe changeaient », explique Pascale Petit, économiste et maître de conférences à l'Université d'Évry-Val d'Essonne. Sans surprise, les candidatures qui ont reçu le plus de réponses favorables sont les hommes d'origine française (27,7%), suivies des femmes d'origine française (22,6%). Les autres franchissent rarement le cap du tri des CV.

Triste constat, alors que les jeunes filles n'ont jamais été autant diplômées. Elles représentent 56,4% des effectifs à l'université et la plupart des écoles de commerce comptent 30% d'étudiantes.

Capital.fr, 8 mars 2011.

<sup>1</sup> Valeur en dessous de laquelle la moitié des salariées les moins bien payées est rémunérée.

## Doc 4 : Une campagne européenne

**NOTRE TRAVAIL A-T-IL LA MÊME VALEUR?**

Les femmes sont tout autant qualifiées que les hommes, si ce n'est plus, mais leurs compétences sont souvent moins bien considérées et leur carrière progresse plus lentement. Il en résulte un écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élevant à 17 % en moyenne dans l'Union européenne.

**Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

<http://ec.europa.eu/equalpay>

Commission européenne

## I - Exploiter des documents :

- 1) Définissez l'objectif de la circulaire du 17 février 2012. (Doc. 1)
  - La circulaire du 17 février 2012 cherche à réduire et même à gommer à terme les inégalités au travail entre les hommes et les femmes. Elle promeut l'accessibilité pour les femmes aux emplois jusqu'alors considérés comme « masculins ». Pour cela, un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle a été mis en place.

- 2) Formulez trois constats sur le statut des femmes en 2010. (Doc. 2)
- Tout d'abord, bien que les filles soient plus douées à l'école et généralement plus diplômées que les garçons, elles restent moins bien rémunérées puisqu'en 2008, les femmes gagnent en moyenne 16 000 euros par an tandis que les hommes perçoivent un salaire annuel supérieur de 6 000 euros (soit 22 000 euros par an).
  - De plus, les femmes sont davantage touchées par les emplois à temps partiel, cette situation précaire s'étant encore aggravée depuis 1990 (+ 7 %). Bien que le chômage soit aujourd'hui un problème aussi bien masculin que féminin, le taux d'activité des femmes reste cependant inférieur à celui des hommes (67 % des femmes travaillent contre 72 % des hommes). Ceci peut s'expliquer par le fait que les femmes restent davantage au foyer que les hommes.
  - Les heures quotidiennes consacrées aux tâches domestiques en sont la preuve puisque les femmes passent en moyenne 3h01 par jour à effectuer les tâches ménagères tandis que les hommes n'y consacrent qu'1h17. Cet indicateur révèle également la mentalité des Français qui, bien qu'ils aient évolué ces 25 dernières années, pensent encore que les activités domestiques sont davantage l'affaire des femmes.
- 3) Expliquez quelles sont les différences salariales que l'on constate entre les hommes et les femmes. (Doc. 2 et 3)
- Tout d'abord les femmes, à travail égal, gagnent moins que les hommes. Cette différence de salaire est d'autant plus marquante dans les postes à responsabilité puisque pour un même travail, une femme percevra 7 000 euros de moins qu'un homme (soit 583 euros de moins par mois). De plus, les femmes n'ont pas les mêmes perspectives d'évolution que les hommes et sont confrontées à ce qu'on appelle le « plafond de verre », ce qui signifie que les postes à haute responsabilité leur sont fermés.
  - Cette réticence à confier des postes de haut niveau aux femmes s'explique par la crainte d'arrêt de travail suite à une maternité. De plus, il est couramment admis qu'une femme, une fois devenue mère, privilégiera sa famille à son emploi.
  - Par conséquent le choix des recruteurs se portera davantage sur un CV masculin que sur un CV féminin, au risque d'aller à l'encontre de la loi et du principe de parité. Ceci est d'autant plus injuste que les filles sont plus diplômées que les garçons et que les grandes écoles forment essentiellement des filles.
- 4) Expliquez quel est l'intérêt de ce document pour aborder la question de l'égalité. (Doc. 4)
- Ce document est une affiche européenne qui promeut l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Elle a pour objectif de sensibiliser les chefs d'entreprise sur le bénéfice d'employer des femmes. Elle montre également que cette disparité salariale n'est pas le seul fait de la France mais que, bien au contraire, c'est toute l'Europe qui est marquée par cette injustice, le but étant de faire évoluer les mentalités.

## **II - Répondre à la problématique :**

- 1) Expliquez pourquoi le principe d'égalité reste un enjeu pour la société française du XXI<sup>e</sup> siècle.

-L'égalité hommes-femmes n'est pas acquise dans notre société malgré les nombreuses lois qui, tant à l'échelle nationale qu'européenne, l'affirment comme étant un principe de droit.

Ainsi, dans le monde du travail, les femmes sont victimes de discriminations. Par exemple, pour le même temps de travail, elles gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes tandis que seules 28% des femmes qui travaillent exercent des postes à responsabilité...

-Davantage touchées par le chômage, le travail à temps partiel et les emplois sous-qualifiés, les femmes sont encore victimes aujourd'hui de visions sexistes. Bien que les mentalités en France aient évolué depuis les années 1990, la situation des femmes stagne et leur rémunération reste toujours inférieure à celle de leurs homologues masculins. Alors qu'elles sont souvent plus qualifiées que les hommes, meilleures à l'école et plus sérieuses que le sexe opposé, les femmes restent confrontées au « plafond de verre » qui les empêche, même dans des postes hautement qualifiés, d'accéder à un niveau hiérarchique supérieur. À l'heure où la France, pilier de l'Europe, se doit de montrer l'exemple, le respect de la parité est un élément nécessaire à la sauvegarde de nos valeurs premières et notamment à celle de l'égalité.

Déf : Discriminations : fait de traiter différemment des personnes égales en droit.

- 2) Activité Web :

Comparez les inégalités salariales dans les pays d'Europe ainsi que les lois mises en place dans chaque pays à l'aide du site [eurofound.europa.eu](http://eurofound.europa.eu) (recherchez « Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en Europe »).