

Budget & Égalité femmes-hommes

Pour des finances publiques au profit d'une meilleure parité



CERCLE ORION
RECHERCHE & PROPOSITIONS

« Le XXI^e siècle doit être le siècle de l'égalité femmes-hommes dans les pourparlers de paix comme dans les négociations commerciales, dans les conseils d'administration comme dans les salles de classe, au G20 comme à l'ONU. Le moment est venu d'arrêter de vouloir changer les femmes et de commencer à changer les systèmes qui les empêchent de réaliser leur potentiel. » (Antonio GUTERRES, secrétaire général de l'ONU, en mars 2020).

Par Léa SCHÜLER-ALLAL

A l'instar de la Seconde Guerre mondiale, les femmes ont grandement participé à l'« effort de guerre » durant la crise du Covid, majoritairement présentes au sein des métiers de « première ligne » et du « care ». Or, malgré des avancées légales importantes, l'égalité femmes-hommes peine à s'incarner dans la réalité de la société, aussi bien dans les discussions publiques – sur 2h14 de débat de l'entre-deux tours de l'élection présidentielle, pas une seule minute n'a été accordée à l'égalité hommes-femmes – que dans d'autres aspects aussi fondamentaux que le budget public.

Comment agir enfin efficacement pour soutenir cette cause ? Comment dépasser pour de bon les considérations RSE pour instaurer une *gender fairness* considérée comme bonne pour l'économie ?

Pour dépasser les obstacles de l'implémentation effective de l'égalité hommes-femmes dans la société...

On ne peut pas nier que les lois se sont multipliées au cours des dernières années pour créer un cadre législatif propice à un tel principe :

- la loi COPÉ-ZIMMERMANN en 2011 imposant des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance ;
- la loi relative au dialogue social en 2015 instaurant une obligation de représentation équilibrée au sein des instances représentatives du personnel dans l'entreprise et des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises avec 40% de femmes cadres dirigeantes d'ici à 2030 dernièrement.

Or, paradoxalement, alors que l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes « *dans tous les domaines* » est constitutionnellement consacrée (troisième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946), son application effective dans tous les secteurs reste néanmoins discutable. Dans le domaine professionnel, l'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes est de 16,8% en moyenne en 2018 dans le secteur privé et de 12,4%

en 2017 dans la fonction publique. Les femmes sont également sous-représentée dans les rôles de représentation directe des citoyens : à l'Assemblée nationale, 38,7% des députés en 2017 étaient des femmes, même si on note une amélioration de +11,8% par rapport à l'élection précédente.

Dès lors, le cadre législatif actuel ne suffit plus, une étape supplémentaire est à franchir.

... il convient de penser le financement public à travers un prisme égalitaire ...

« *Il n'y a jamais eu autant d'argent distribué, d'argent promis, et contre tout cet argent, on devrait pouvoir exiger que ceux qui le reçoivent donnent en contrepartie des mesures favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes* », alertait Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE, la présidente du Haut Conseil à l'égalité (HCE) entre les femmes et les hommes. Le HCE appelle le gouvernement à réformer sa stratégie budgétaire pour soutenir la mise en place d'une égalité hommes-femmes par des finances publiques les plus égalitaires possible.

Ce comité estime que « *[l]es investissements [au titre du plan de soutien] ont été principalement orientés vers des secteurs industriels, techniques et numériques, en très grande majorité masculins. Si les femmes ont été en première ligne depuis le début de la crise sanitaire, elles semblent avoir été oubliées dans le cadre du Plan de relance du Gouvernement. Sur le plus long terme, les femmes sont à 70% souvent les premières impactées par la réduction tendancielle de la dépense publique.* »

Le plaidoyer du HCE repose sur trois axes d'engagement :

1. L'égaconditionnalité : pas de financement public sans contrepartie en faveur de l'égalité femmes-hommes
2. Primes : incitations monétaires pour de meilleures pratiques
3. Budget sensible au genre : mesurer l'impact de chaque ligne budgétaire sur les femmes et les hommes et corriger les déséquilibres

Certes, cet exercice d'équilibre parfait nous paraît utopique dans la pratique, mais c'est l'idée vers laquelle les élus feraient bon de tendre pour arriver à des résultats plus visibles qu'aujourd'hui. Aussi, investir davantage dans les métiers des soins à la personne et de l'éducation, très féminisés, (les professionnels féminins composent 97,7% des aides à domicile et 66,2% des instituteurs) permettrait de répartir plus équitablement le budget tout en bénéficiant à la société entière.

Cependant, ce principe d'égalité, si appliqué de manière pleine et totale, serait dangereux. En effet, si nous pensons qu'il est urgent et important d'investir dans la santé et l'éducation, nous affirmons toutefois que le Gouvernement aurait tort mener une politique de sous-investissements de l'industrie et le numérique par rapport à d'autres secteurs moins critiques pour le futur de l'économie et de la société françaises.

La révision de l'allocation des finances publiques constitue ainsi une première étape nécessaire au principe d'égalité hommes-femmes. Seule, elle ne sera malheureusement pas suffisante et un changement de mentalité plus profond s'impose.

... mais aussi un changement de mentalité plus profond dans les sphères à la fois publiques et privées

Une étude réalisée par McKinsey en 2017 révèle que sur un échantillon de 300 entreprises dans le monde, celles comptant le plus de femmes dans leurs instances de direction sont à 47 % plus rentables que celles qui n'en ont aucune. La question que nous devons nous poser alors est la suivante : comment faire en sorte que les entités publiques et privées réalisent qu'il est nécessaire d'avoir autant de femmes que d'hommes dans les postes à responsabilité ?

Pour remédier à cette injustice persistante, il convient de réinventer la notion de pouvoir telle qu'elle est incarnée aujourd'hui dans les institutions et les entreprises, et ce à tous les moments de la vie, de l'enfance à l'âge adulte.

La question de l'éducation est centrale et doit évidemment être au cœur de cette réforme des mentalités. Comment avoir des femmes à des postes à responsabilité sans pouvoir les former suffisamment en amont ? Nous pensons qu'il est ainsi fondamental de lutter contre les stéréotypes de genre dès l'école par des actions concrètes et ciblées comme des cours de code informatique dès le primaire, des joutes oratoires dès le collège, des cours de mathématiques et de physique obligatoires tout au long du lycée, etc. - et contribuer ainsi à créer un vivier équilibré dans toutes les filières, et notamment les filières technologiques.

La question du congé maternité est aussi primordiale dans la mesure où il reste un moteur de frein à l'évolution professionnelle des femmes. Aussi, nous préconisons le remplacement du congé maternité par un congé parental que chaque parent pourrait se partager.

Enfin, la question de la promotion est également mise en avant. Nous pouvons bien évidemment observer que ce sujet a déjà été saisi par les pouvoirs publics avec la loi COPÉ-ZIMMERMANN ; même s'il est décevant de constater qu'en l'absence de contrainte légale, la promotion des femmes aux postes de pouvoir aurait peine à s'inscrire dans la réalité. Cependant, la loi COPÉ-ZIMMERMANN atteint aujourd'hui ses limites puisque la parité au sein des instances de gouvernance des entreprises à petite capitalisation boursière, des sociétés non cotées et des PME reste limitée. Aussi, nous proposons d'étendre ce principe à toutes les sociétés comptant plus de 250 salariés.

Pour conclure, je reprendrai les mots de Simone VEIL : « *Ma revendication en tant que femme, c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin* ».

Nos recommandations

Pour une égalité hommes-femmes dans l'économie et la société françaises

Pour un financement public plus égalitaire

Mesurer l'impact du budget public sur les genres

Investir davantage dans l'économie du soin et l'éducation pour rééquilibrer à court et moyen terme l'égalité femmes-hommes dans et par les orientations budgétaires

Pour un changement des mentalités

Lutter contre les stéréotypes de genre à l'école

Remplacer le congé maternité par un congé parental

Étendre la loi COPÉ-ZIMMERMANN aux entreprises de plus de 250 employés