

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : FBE Section/S spécialité/Série : R0000

Epreuve : 101 Matière : 0468 Session : 2018

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Sujet : La parité : vers l'égalité femmes - hommes ?

La question de la parité est un sujet de société important en France comme dans de nombreux autres pays, et cela, depuis plusieurs années. Dans le cas français, la parité et l'égalité femmes-hommes a globalement progressé ces dernières décennies, mais beaucoup de chemin reste à faire. Quels sont les leviers dont dispose la société française pour tendre vers l'égalité femmes-hommes ?

Après avoir proposé une définition de la parité (1), nous venons que la France a été le théâtre d'avancées récentes grâce à la loi (2). Nous venons enfin que malgré tout il y a des freins qui subsistent (3).

1/ Comment définir la parité ?

Le Haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes définit en 2017 (document 5) la parité comme étant le "partage à égalité de pouvoir de représentation et de décision entre femmes et hommes"; mais sans pour autant se limiter à une représentation 50/50 dans les instances décisionnelles. Cette définition va donc au-delà d'une vision qui serait juste purement comptable. Cette définition met aussi en avant les notions de partage, de pouvoir et de décision que l'on retrouve tant dans les entreprises publiques que privées.

2/ Des avancées récentes grâce à la loi.

La loi a permis dernièrement des avancées là où la simple évolution naturelle de mentalités n'a pas permis de progresser efficacement.

1.1.4
....1....

C'est ainsi que de nombreux lois ont vu le jour depuis 1995 pour aller vers plus de parité. En 1995 d'ailleurs, a été créé un observatoire à la parité femmes/hommes. En 2002, la loi permet comme transmission du patronyme également le nom de la mère.

En ce qui concerne les partis politiques, force est de constater que la plupart d'entre eux ne respectent pas la parité. L'évolution de mentalités semble ne pas suffire. En ce qui concerne les exécutifs locaux, rien n'est devenu obligatoire. D'ailleurs, la loi Copé-Zimmermann a fixé au 1^{er} janvier 2017 un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées. Cette loi semble avoir bel et bien porté ses fruits car on est arrivés au chiffre de 38% soit une hausse de 180% en 6 ans. (document 4). Cependant, il existe encore de fortes disparités selon les entreprises. La loi a été nécessaire, sans quoi, probablement, rien n'aurait bougé. Les quotas sont une chose et ils sont importants, mais il s'agit aussi de faire reculer les stéréotypes sexistes, encore trop présents dans la société française (doc 10).

En matière politique, la loi sur les quotas a permis de passer de 13 à 50% de conseillers départementaux entre 2011 et 2015. (doc 5).

Mais derrière ces chiffres qui sont positifs, force est de constater que des freins subsistent.

3/ Des freins subsistent

Tout d'abord, dans un document déjà relativement ancien (1999, document 3) un certain nombre de femmes intellectuelles et chefs d'entreprise, ou encore cadres s'élèvent contre l'idée (encore uniquement théorique en 1999) de mettre en œuvre une parité imposée par la loi. Les femmes considèrent que cela équivaudrait à aller à l'encontre des valeurs égalitaires de la République et que cela serait synonyme de ségrégation. Selon elles, ce serait même contre-productif.

Par ailleurs, dans le domaine des exécutifs locaux, les assemblées et les bureaux ont l'obligation d'être paritaires, mais ce n'est pas le cas des exécutifs

locaux, qui, eux, par conséquent, demeurent inégalitaires, en terme de parité femmes-hommes.

La journée de la femme célébrée chaque 8 mars, demeure une manifestation nécessaire mais encore insuffisante pour basculer les mentalités.

En matière d'écart salarial entre femmes et hommes, cet écart s'est certes réduit ces derniers décennies ; cependant, il demeure à un niveau élevé, autour de 15%. (doc 7.) Pire, ces écarts ne se ~~réduisent~~^{réduisent} plus depuis plusieurs années et les femmes sont en sous nombre aux postes à responsabilité. (doc 8, Le Monde). Nombre de femmes sont confrontés à ce "plafond de verre".

Par ailleurs, il faut noter que la loi Copé-Zimmermann (imposant 40% de femmes dans les conseils d'administration) n'a pas suffi, bien qu'utile. En effet, la discrimination positive ne modifie pas les mécanismes qui font que les femmes sont peu présentes aux postes dirigeants. Il y a eu aussi des engagements non suivis d'effets, d'où un mauvais bilan. (doc 9).

En outre, pour une entreprise, refuser la parité équivaut aussi à un gaspillage de ses ressources ; ce qui, à force, crée un manque à gagner à l'échelle du PIB du pays dans son entier. (doc 7.)

Conclusion

La loi a été nécessaire pour créer des avancées en matière d'égalité femmes-hommes. La simple évolution naturelle des mentalités aurait été beaucoup plus lente à créer de vrais avancés, ou même ces derniers n'auraient peut-être jamais eu lieu. La loi a ainsi créé des quotas. Le principe a fonctionné, mais il demeure en débat par des questions éthiques. En outre, ces mêmes quotas ont été nécessaires, mais il reste encore beaucoup de chemin à faire pour parvenir à une égalité femmes-hommes réelle et totale.

