

# NODISCRIM

---

Projet mené par Émergences

Dans le cadre du programme  
Leonardo Da Vinci



## DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LE GENRE EN FRANCE



*Etude réalisée par Emergences,  
Août 2004, France*

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION 1

### **1 LES ENJEUX : LA DISCRIMINATION COMME MOYEN D'EXPLOITATION ET D'EXCLUSION DES FEMMES 3**

#### **2 ETAT DES LIEUX 4**

1) Les conditions d'activité des femmes.....	4
a- le taux d'activité des femmes : des femmes de plus en plus actives mais un modèle patriarcal qui prédomine toujours	4
b- les femmes face au chômage : une « <i>tolérance sociale</i> » face au chômage des femmes.....	4
c- le statut des femmes : des femmes sur représentées dans les emplois précaires.....	5
d- les femmes et les emplois à temps partiel : un temps partiel et des horaires atypiques qui ne reflètent pas les désirs d'une majorité de femmes .....	5
e- concentration et ségrégation des femmes : la persistance du phénomène dit de « <i>mur de verre</i> » .....	7
2) Les revenus des femmes .....	9
a- les salaires des femmes : des discriminations salariales s'inscrivant aussi dans une volonté de réduire les charges salariales.....	9
b- les retraites des femmes : une discrimination sur les revenus se prolongeant après la période d'activité .....	10
c- les femmes et la pauvreté : des femmes plus touchées par la pauvreté que les hommes.....	10
3) La formation des femmes .....	12
a- entre qualification et compétences : les obstacles à la reconnaissance des acquis professionnels des femmes .....	12
b- la formation initiale des femmes : des femmes qui font des études plus longues que les hommes, concentrées dans certaines filières.....	13
c- les femmes et la formation professionnelle : une proportion plus faible de femmes accédant à la discrimination renforçant les conditions de discriminations.....	15
4) Femmes et pouvoirs .....	17
a- les femmes et le pouvoir économique : une faible représentation des femmes dans les pouvoirs de décision dont l'origine ne réside pas dans la formation des jeunes filles .....	17
b- les femmes et le pouvoir politique : la moitié de la population française peu représentée dans les instances démocratiques.....	18
5) Les discriminations dans la sphère privée.....	19
a- les temps des femmes : des femmes qui concilient en pratiques et en pensées vie professionnelle, vie privée et vie familiale .....	19
b- la division du travail domestique : une division inégalitaire du travail non rémunéré au détriment des femmes.....	20
c- les effets de la réduction collective du temps de travail sur les conditions de travail et de vie des femmes : des éléments de renforcements des inégalités hommes/femmes .....	21
<b>3 CONDITIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LE GENRE .....</b>	<b>23</b>

- 1) Les politiques européennes face aux discriminations fondées sur le genre : des situations contrastées selon les pays malgré une volonté ferme de l'Europe en matière de lutte contre les discriminations ..... 23
- 2) Les politiques françaises face aux discriminations hommes/femmes : des lois anciennes et nombreuses qui n'ont pas suffi à mettre un terme aux mesures discriminatoires ..... 26
- 3) La position des partenaires sociaux : la nécessité de lutter contre les discriminations inscrite dans le dernier accord intersyndical ..... 31
- 4) Des entreprises qui s'engagent dans la lutte contre les discriminations : des accords sur l'égalité professionnelle le plus souvent dans des entreprises aux longues traditions de lutte en faveur des acquis sociaux..... 33

**CONCLUSION** ..... 35

**REFERENCES** ..... 36

## INTRODUCTION

Alors que la féminisation de la population active a connu un essor spectaculaire en France, pour autant dans la sphère du travail comme dans la sphère privé, des inégalités de traitement persistent.

L'examen de la sphère professionnelle révèle en effet la prégnance de certains phénomènes discriminatoires dont les femmes françaises sont victimes. Dans ce cadre, elles sont sur représentées dans les emplois précaires ainsi que dans les emplois à temps partiel (83,4% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes en 2003<sup>1</sup>) sans que ceux-ci ne soient à l'origine d'un choix « libre » issu du désir de ces femmes. Autre fait prégnant, les femmes sont confrontées aux phénomènes dits de « murs de verre », soit d'une concentration dans certains secteurs tels que la santé ou les emplois à domicile qui sont aussi classés parmi les secteurs les moins rémunérés. Or si leur concentration dans ces catégories socioprofessionnelles peut être expliquée par leur formation dans certaines filières ciblées, telles que les filières littéraires, médico-sociales, tertiaires, en revanche leurs meilleures réussites scolaires comparativement à celles des hommes ne permet de comprendre ni les phénomènes dit de « plafonds de verre » ou l'impossibilité d'accéder à des niveaux hiérarchiques supérieurs (les femmes ne représentant que 27% des cadres) ni l'écart de salaires persistant entre les hommes et les femmes en France, de près de 20% en 2003, en moyenne.

**Plus inquiétant encore, l'étude de ces mesures discriminatoires révèle que celles-ci se renforcent de manière systémique** : ainsi les femmes accédant moins à la formation professionnelle que les hommes, leurs chances de promotion, d'amélioration de rémunération s'en trouvent d'autant plus réduites.

Par ailleurs, ces phénomènes d'exclusion s'étendent au delà de la sphère professionnelle : s'il existe un écart sensible de revenus entre les hommes et les femmes, ce dernier a des répercussions considérables sur les retraites de celles-ci, puisqu'en moyenne elles sont de 34,6% inférieures à celles des hommes en 2003.

Or parmi tous les facteurs explicatifs de ces discriminations fondées sur le genre, outre les stéréotypes et idées reçues selon lesquels les femmes seraient « plus souvent absentes », « plus versatiles » ou encore une sorte de « tolérance sociale » à certaines formes d'exclusion, **les études mettent en évidence qu'à l'origine de ces mesures, il faut aussi compter sur la persistance d'un partage inégalitaire des tâches relevant de la sphère privée.** Tout en étant actives, elles réalisent encore en moyenne 80% du travail domestique. Dès lors c'est encore aux femmes et à elles seules que revient le fait de concilier en pratiques et en pensées les différents temps sociaux (temps parental, temps professionnel, temps domestique...), accroissant ainsi la charge mentale de ces dernières tout en limitant leurs chances de promotion dans le domaine du travail. Dans ce contexte, les lois de 1998 portant sur la réduction collective du temps de travail, pourtant accueillies par les salarié(e)s comme un progrès en faveur d'une meilleure articulation de ces temps sociaux, ont constitué un véritable révélateur de ces inégalités.

---

<sup>1</sup> INSEE (2004), *Femmes et hommes : Regards sur la parité*, Insee, Division Etudes Sociales, mars

Face à l'exclusion d'une organisation du travail et d'un outil de production, encore pensés par des hommes et pour des hommes, d'autres dispositifs de lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes sont à rechercher à différents niveaux. En ce sens, si les politiques européennes ont largement contribué depuis les années 70 à une véritable prise de conscience par le biais des nombreuses directives en la matière, l'examen des programmes nationaux de pays tels que les pays nordiques offre également un certain nombre d'exemples de « *bonnes pratiques* » en vertu de l'égalité hommes/femmes.

De son côté, la France fait état d'une législation ancienne et particulièrement prolifique dans le domaine. Pour autant, comme en témoigne la faible représentation des citoyennes dans les instances démocratiques, ces dispositifs n'ont pas suffi à mettre un terme à l'exclusion des femmes. ***Dès lors, l'accord interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle du 1<sup>er</sup> mars 2004 à l'initiative des organisations syndicales insiste sur la nécessité de mise en œuvre de mesures plus coercitives, au sens de certaines dispositions prises par des entreprises françaises où il existe une véritable tradition de lutte en faveur des acquis sociaux.***

C'est aussi que les discriminations fondées sur le genre sont à envisager dans un cadre d'analyse plus global du marché du travail, où les politiques d'emploi et les pratiques de gestion ont pour vocation de disposer de salarié(e)s à qualifications supérieures pour une charge salariale et un investissement en formation professionnelle toujours moindres.

# 1 ENJEUX : LA DISCRIMINATION COMME MOYEN D'EXPLOITATION ET D'EXCLUSION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

En France, les femmes représentent en 2003, 51,1% (30 789 000) de la population totale et 45,6% de la population active totale<sup>1</sup>.

La discrimination au travail dont sont victimes les femmes s'étend à différents domaines : aux domaines professionnels (le statut, les horaires, l'exclusion de certains secteurs d'activité...) et aux domaines privés, constituant ainsi une problématique transversale à de multiples égards

En effet, si les mesures discriminatoires sont toujours justifiées par des stéréotypes, des idées reçues selon lesquelles les femmes seraient « *plus délicates* », « *plus cyclothymiques* », « *plus absentes* », force est de constater en particulier au regard des écarts de salaires entre hommes et femmes, que ces mesures ont toujours pour vocation ***de disposer de salarié(e)s à compétence et formation égales, voire supérieures, pour un salaire moindre, révélant le contexte, l'éthique et les objectifs du marché du travail interne<sup>2</sup>, en quête de moyens accrus d'exploitation du travail à l'égard de tous les salariés qu'ils soient hommes ou femmes.***

Il convient également de souligner que ***les caractéristiques des individus relatives à leur origine ethnique, à leur âge, leur sexe, leurs convictions, leur santé physique et mentale ou encore à leur orientation sexuelle sont autant d'occasions d'exclusion sur le marché du travail dit externe, aux critères toujours plus sélectifs, étriqués et normalisés dans un contexte de sous-emploi croissant.***

Dans ce cadre, les accès aux pouvoirs économiques et pouvoirs politiques plus que d'exclure les femmes, maintiennent aussi ces déséquilibres générant divisions et inégalités entre des salarié(e)s dont l'histoire particulière n'est pas valorisée comme étant une source incontournable de richesses économiques et culturelles au profit du collectif entreprise, de la nation ou du continent.

Dès lors, la question du genre, au delà de la catégorisation des populations sur le marché du travail est à appréhender dans une approche globale ou intégrée, eu égard à l'organisation du travail, aux politiques de l'emploi, et au respect des aspirations des salarié(e)s.

---

<sup>1</sup> INSEE (2004), op. cité p. 1

<sup>2</sup> Doeringer P., Piore M.J., *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Mass, USA, DC Health.

Les auteurs distinguent deux marchés : un marché interne ou primaire au sein duquel la concurrence entre salariés est réduite et où les conditions d'activité sont plus favorables en termes de salaires, d'horaires... par opposition au marché externe. Par extension, les travaux récents assimilent le marché interne à l'entreprise, et le marché externe au marché de l'emploi.

## 2 ETAT DES LIEUX

Cet état des lieux vise à donner une image relative aux conditions d'activité (taux d'activité, type d'emploi, revenus) ainsi que celle s'agissant des conditions de chômage et conditions de vie des femmes françaises.

### 1) Les conditions d'activité des femmes

En 1965, les femmes françaises obtiennent le droit d'exercer librement une activité professionnelle sans le consentement de leur mari. Pour autant, malgré un taux d'activité croissant des femmes, l'examen de leurs conditions d'activité révèle qu'elles sont sur représentées dans les emplois précaires, en contrat à durée déterminée, dans des emplois à temps partiel ou encore en stages et qu'elles sont concentrées dans certains secteurs.

#### **a - le taux d'activité des femmes : des femmes de plus en plus actives, mais un modèle patriarcal qui prédomine toujours**

En France, la sphère du travail s'est considérablement féminisée depuis ces trente dernières années, avec un taux d'activité des femmes de 51,5% en 1975 à 63,4% en 2003. Pour autant ce dernier reste inférieur à celui des hommes (74,6%) pour la même période<sup>1</sup> confirmant la tendance de l'Union européenne à 15, où le taux d'emploi des hommes est de 72,5% contre 56% pour celui des femmes<sup>2</sup>. La féminisation de la population active aurait du permettre de passer d'un modèle "*patriarcal*" où l'homme avait en charge le travail professionnel et l'apport de ressources financières au ménage et la mère le travail domestique, à un modèle "*à deux actifs*" où l'homme et la femme travaillent.

***Pourtant, comme nous le verrons ultérieurement, la répartition des tâches domestiques entre ces deux actifs est encore loin d'être égalitaire et l'idée du salaire d'appoint que constitue le salaire de la femme perdure dans les représentations sociales,*** minorant même la représentation de la condition des femmes au chômage.

#### **b- Les femmes face au chômage : une certaine « tolérance sociale » face au chômage des femmes**

Les femmes en France sont historiquement surexposées au chômage comparativement aux hommes. En 2003, 11,2% d'entre elles sont au chômage contre 8,9% des hommes, et ce sont plus particulièrement les jeunes femmes (15-24 ans) qui sont touchées. S'agissant de la durée du chômage, hommes et femmes sont quasi à égalité devant cette difficulté puisque 43% des femmes au chômage le sont depuis plus d'un an contre 42,7% des hommes.

Mais le chômage des femmes se caractérise surtout par le silence qui l'entoure. Tandis que les discours politiques autour du chômage sont fortement catégorisés : le chômage des jeunes, le chômage des seniors... ***Il existe en France, une forme de "tolérance sociale au chômage" des femmes, issue d'une conception selon laquelle, le travail des femmes est considéré comme secondaire et donc le chômage des femmes est envisagé comme étant moins grave que celui des hommes.***

Outre le fait que les femmes fassent l'objet de discrimination à l'embauche sur des croyances des employeurs telles que le plus grand absentéisme des femmes et la plus grande conscience professionnelle des hommes, les difficultés d'embauche et de retour à l'emploi sont toujours fortement liées à la maternité.

<sup>1</sup> INSEE (2004), op. cité p. 1

<sup>2</sup> Données de 2003, site [www.europa.eu.int/comm/eurostat](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat)

<sup>3</sup> Emergences (2003), Conciliation des temps : état des débats, *Timetis, l'égalité hommes/femmes dans la vie personnelle et professionnelle*

**Le modèle de travail, sans que cela ne soit explicite, ne reconnaît que peu ou pas le droit à la maternité et fait peser sur toutes les femmes la suspicion d'une probable maternité qui constitue alors un obstacle à l'embauche en contrat à durée indéterminée comme en contrat précaire.**

### **c- Le statut des femmes : des femmes sur représentées dans les emplois précaires**

Alors que 32% des emplois intérimaires sont occupés par des femmes, ces dernières sont majoritaires dans les emplois en contrat à durée déterminée (CDD), puisque 61,5% des CDD sont assumés par des femmes, avec une part proportionnellement plus importante pour le public que pour le privé<sup>1</sup>.

#### **Contrats et statuts des femmes**

<b>Statut</b>	<b>Pourcentage de l'emploi intérimaire, CDD et stages occupés par les femmes</b>
Intérimaires	32
CDD dans le privé	59
CDD dans le public	66,5
CDD privé et public ensemble	61,5
Stagiaires <sup>2</sup> dans le privé	55,9
Stagiaires dans le public	58,1
Stagiaires privé et public ensemble	56,2

Source : d'après Insee (2004)

On notera que 56,2% des stages sont occupés par des femmes, et que là encore cette proportion est plus importante dans le public (avec un nombre quasi identique de stages d'un secteur à l'autre). **Les femmes sont également sur représentées dans d'autres formes de précarité, en particulier les emplois à temps partiel et horaires atypiques.**

### **d - les femmes et les emplois à temps partiel : un temps partiel et des horaires atypiques qui ne reflètent pas les désirs d'une majorité de femmes**

En 1992, le gouvernement français incite les entreprises à la mise en place d'une réduction individuelle du temps de travail, avec un abattement de 30% sur les cotisations patronales pour toute création d'emploi à temps partiel (loi 92-1446 du 31 décembre 1992). Le travail à temps partiel connaît dès lors un fort développement sans que pour autant n'ait été envisagée la question de l'égalité des chances des hommes et des femmes relevant de cette catégorie d'emploi.

<sup>1</sup> Le nombre de CDD hommes/femmes confondus, reste plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public.

<sup>2</sup> La notion de stagiaires englobe également les contrats aidés, tels que les emplois jeunes ou encore les emplois solidarité...

L'enquête emploi du temps de la Dares<sup>1</sup> révèle pourtant que 17% des salariés français travaillent à temps partiel mais que la proportion s'accroît considérablement lorsqu'il s'agit des femmes puisque 30% de la population active féminine travaille à temps partiel, selon des temporalités différentes contre 5% pour les hommes. Ainsi 83,4% des emplois à temps partiel de moins de 15 heures sont occupés par des femmes, et 82,1% des emplois à temps partiel de 15 à 29 heures<sup>2</sup>.

**Le "choix" du temps partiel, en % des salariés à temps partiel**

	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Temps partiel imposé à l'embauche</b>	70	49	52
<b>« choix » du temps partiel pour les enfants</b>	6	34	30
<b>« choix » du temps partiel pour d'autres raisons</b>	24	17	18

Source : d'après Dares (2002)

**Dès lors, la question sous jacente à la problématique du développement du temps partiel pour les femmes est celle du choix de ce type d'emploi par les femmes.** L'étude de la Dares (2002)<sup>3</sup> révèle que plus de la moitié des salariés à temps partiel interrogés n'ont pas vraiment choisi cette forme d'emploi. Il convient de noter que dans ce cas, ces types d'emplois auront vocation à perdurer puisqu'il se situe dans des secteurs où il représente une forme de gestion permanente de la main d'œuvre comme c'est le cas par exemple dans le secteur du commerce.

Plus souvent que les hommes, les femmes (dans 34% des cas) déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants. On évoque là encore, le choix pour les mères de famille. Or il convient de noter que ce temps "*libre*" n'est pas réservé aux femmes au sens d'un temps qui leur permettrait d'assouvir leurs propres besoins, mais qu'il s'agit principalement d'un temps pour les enfants et pour la gestion domestique. Dans ce cas, c'est aussi un temps qui vient pallier les temps de travail du conjoint soumis aux exigences économiques, et ce dans l'espoir d'un meilleur épanouissement des enfants. Et si le choix du temps partiel pour la femme s'est fait conjointement par l'homme et la femme en raison du salaire moindre de la femme, ce passage à temps partiel pèse alors en retour défavorablement sur l'évolution salariale, la promotion et la retraite de la femme, et renforce plus encore les discriminations.

Dès lors, il est important de considérer si les salariés, hommes ou femmes, ont la possibilité de choisir la répartition de leurs horaires de travail. Le temps libéré n'a en effet, pas la même valeur s'il est choisi ou s'il est contraint par des horaires atypiques. L'enquête de la Dares (2002) révèle ainsi que plus de la moitié des salariés n'ont pu choisir librement la répartition de leurs horaires. La flexibilité faisant, le risque économique passe insidieusement de la charge de l'employeur à celle du salarié.

Enfin, les études montrent que le temps libre ne s'accompagne pas d'un accroissement d'activités culturelles et sportives, du fait de la faiblesse des revenus inhérent à l'emploi à temps partiel.

<sup>1</sup> DARES (2002), "Temps partiels des femmes entre "choix" et contraintes", *Premières synthèses, informations*, n°08.2 - février. L'enquête a été réalisée par l'Insee auprès de 16 000 personnes de 15 ans ou plus interrogés sur l'utilisation de leurs temps mais également sur les modalités de choix d'un emploi à temps partiel entre temps partiel : imposé par l'employeur, choisi pour les enfants, ou choisi pour d'autres activités.

<sup>2</sup> INSEE (2004), op. cité p.1

<sup>3</sup> DARES (2002), op. cité p. 6

## e - concentration et ségrégation des femmes : la persistance du phénomène dit de "murs de verre"

En France, comme en Europe, persiste un phénomène dit de "mur de verre", selon lequel les femmes n'accèdent pas ou peu à certains secteurs. Les femmes sont ainsi sur représentées dans le secteur public pour 31,7% d'entre elles contre 20,9% d'hommes. Deux facteurs explicatifs de ce phénomène peuvent être avancés :

- d'une part, la majorité des recrutements dans la fonction publique se fait par concours, laissant alors peu de place aux discriminations dont elles peuvent faire l'objet lors d'entretiens d'embauche ;
- d'autre part, les études révèlent que les femmes choisissent aussi le secteur public de manière à bénéficier des avantages inhérents leur permettant alors de mieux concilier sphère privée et professionnelle.

S'agissant du secteur privé, il convient de souligner qu'elles sont toujours sous représentées quelle que soit la taille de l'entreprise, excepté dans les services aux particuliers où la proportion de femmes est supérieure à celle des hommes. Par ailleurs, notons que les femmes sont également peu représentées dans les entreprises de taille intermédiaire entre 50 et 499 salariés.

### Répartition des femmes et des hommes selon la taille des entreprises

	Répartition des femmes	Répartition des hommes
<b>Secteur privé dont :</b>	<b>68,3</b>	<b>79,1</b>
Services aux particuliers	8,6	0,6
Moins de 10 salariés	11,1	11,2
10 à 49 salariés	10,7	14,4
50 à 99 salariés	4,4	5,8
100 à 199 salariés	4,3	6,1
200 à 499 salariés	4,9	6,1
500 salariés et plus	24,3	35
<b>Secteur public</b>	<b>31,7</b>	<b>20,9</b>

Source : d'après Insee (2004)

**Mais le phénomène de concentration des femmes est prégnant en particulier au regard du critère du secteur et de celui de la catégorie socioprofessionnelle.** Les femmes sont en effet, sur-représentées dans certaines catégories socioprofessionnelles. C'est le cas de la catégorie des employés, puisque 48,4% des femmes actives travaillent en tant que tel, en particuliers en tant qu'agents administratifs des entreprises ou employées dans la fonction publique ou encore dans les services directs aux particuliers. Elles sont en revanche, sous représentées dans certaines autres catégories, telles que celle des chefs d'entreprise, des ouvriers ou encore des fonctionnaires de police.

## Représentation des femmes selon les catégories socioprofessionnelles

<p><b>Catégories socioprofessionnelles où les femmes sont sur-représentées</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 89,2% des personnels des services aux particuliers (dont aides ménagères, nourrices, aides aux personnes âgées),</li> <li>- 76% des employés de commerce</li> <li>- 78,2% des professions de la santé et du travail social,</li> <li>- 65,3% des instituteurs et assimilés</li> </ul> <p>sont des femmes</p>
<p><b>Catégories socioprofessionnelles où les femmes sont sous-représentées</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 14,9% des chefs d'entreprises de plus de dix salariés,</li> <li>- 18,3% des ouvriers,</li> <li>- 10,1% des policiers et militaires</li> <li>- 10,7% des contremaîtres et agents de maîtrise</li> </ul> <p>sont des femmes</p>

Source : d'après Insee (2004)

Les études<sup>1</sup> révèlent par ailleurs que les femmes sont concentrées dans des emplois aux frontières mal définies, c'est le cas par exemple des aides à domicile dont le contenu est souvent mal répertorié. De même, l'emploi des secrétaires regroupe différentes tâches, fonctions et niveaux.

Ce phénomène de concentration des femmes dans certains secteurs, certaines professions s'explique par différents facteurs :

- en premier lieu, la persistante d'idées reçues selon lesquelles, certains métiers relèvent de "*qualités féminines*", c'est le cas des emplois de secrétaires, d'assistantes maternelles... Ce sont aussi ces mêmes idées reçues qui font obstacle à l'entrée des femmes dans certains secteurs, comme c'est le cas pour le bâtiment par exemple. Les représentations sociales sous-jacentes sont celles de la force pour les hommes et celles de la dextérité ou de la délicatesse pour les femmes, motivant la ségrégation. Il convient de souligner ici, qu'en aucun cas, est soulevé le fait que l'outil de travail est pensé par des hommes et pour des hommes « robustes, médians et finalement virtuels », excluant alors les femmes, mais aussi tout autre individu considéré comme « plus faible ».
- Dans un deuxième temps, il convient de souligner que cette concentration tient également, nous le verrons, à la spécialisation des études des filles et jeunes femmes dans certaines filières.

Notons enfin que les catégories socioprofessionnelles dans lesquelles sont concentrées les femmes sont aussi celles qui ont tendance à être les moins bien rémunérées.

<sup>1</sup> ISERES (2001), "Approches de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois", série spéciale colloque ISERES *Travail, qualification, compétences*, n°3 - février

## 2) Les revenus des femmes

C'est aussi au regard des revenus des femmes que nous avons choisi de mesurer l'égalité hommes/femmes ainsi que les véritables conditions d'indépendance de ces dernières. Sont examinés les écarts sensibles de rémunérations entre les hommes et les femmes comme élément de discrimination qui a également des répercussions sensibles sur les retraites des femmes ainsi que la situation des femmes à l'égard de la pauvreté.

### **a - les salaires des femmes des discriminations salariales s'inscrivant aussi dans une volonté de réduire les charges salariales**

En 1907, les femmes obtiennent le droit de bénéficier librement de leurs salaires. Mais il faudra attendre 1972 pour que les lois s'attaquant à la question de l'égalité professionnelle, pose le principe de non-discrimination salariale. Alors que pour les autres catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires) l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes est d'environ 3000 euros net par an, s'agissant des cadres, l'écart en 2003 est de plus de 10 000 euros net par an<sup>1</sup>. D'une manière générale, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes en France, est près de 20% en 2003 et il convient de souligner que c'est dans les catégories socioprofessionnelles où elles sont le plus représentées, comme les employés, que l'écart est le plus faible.

#### **Ecarts de salaires bruts mensuels entre les hommes et les femmes par catégorie socioprofessionnelle (à temps complet) en 1999, en %**

Ouvriers	20,2
Employés	9,9
Professions intermédiaires	13,6
Cadres	23,9
Total	19,8

Source : d'après Insee (2004)

Les études<sup>2</sup> révèlent par ailleurs, que les salaires les plus élevés et ceux augmentant chaque année de manière régulière relèvent entre autres des secteurs de la production de combustibles et de carburants ou encore de la construction (en moyenne 3 500 euros par mois), soient des activités où les femmes sont sous représentées. A l'inverse, les secteurs offrant les plus faibles rémunérations (en moyenne inférieures à 1 800 euros par mois) sont les secteurs des services personnels et domestiques ou encore du commerce ou du textile, là où les femmes sont sur représentées par rapport aux hommes.

En général, deux théories économiques justifient les différences de salaires :

- l'une venant des économistes néoclassiques au XIX<sup>ème</sup> siècle (L. Walras, C. Menger, W.S. Jevons) arguant que les salaires sont fixés au niveau de la productivité marginale. Dans ce cas, restent à établir des mesures de productivité fiables<sup>3</sup> et à démontrer l'hypothèse parfaitement discutable selon laquelle les femmes feraient état d'une productivité inférieure à celle des hommes, à poste, ancienneté et qualification égaux.
- L'autre plus récente datant des années 60, la théorie du capital humain (G. Becker<sup>4</sup>) selon laquelle, le salaire constitue le retour sur investissement de la formation. Dans ce cas, il

<sup>1</sup> INSEE (2004), op. cité p. 1

<sup>2</sup> DARES (2004), "La rémunération des salariés des entreprises de plus de 10 salariés en 2002", *Premières synthèses, informations* n°33.2 - août

<sup>3</sup> Le concept de productivité pose en effet un certain nombre de difficultés quant à sa mesure, sous la forme Production/ facteurs de production consommés. La première réside dans le fait que cette approche recourt à des unités physiques de production souvent impossibles à obtenir compte tenu de l'hétérogénéité des produits de la firme. Cette difficulté s'accroît également si on tient compte du fait que nombreuses sont les femmes travaillant dans le tertiaire, où les unités de production ne sont pas toujours palpables. Un autre obstacle réside dans la mesure de productivité au niveau individuel, reposant sur une évaluation par les supérieurs hiérarchiques, pouvant générer comme on l'imagine un certain nombre de biais.

<sup>4</sup> Becker G.S (1964), *Human capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, National bureau of economic research, New York

serait également complexe de montrer l'insuffisance d'investissement dans la formation initiale des femmes pour justifier des écarts de salaires précités et ce d'autant que comme nous le verrons ultérieurement, les filles et jeunes filles ont globalement de meilleurs résultats que les garçons s'agissant des études supérieures.

***Dans ces conditions, et tout en s'appuyant sur des usages historiques consistant à considérer le salaire des femmes comme un salaire d'appoint, la discrimination persistante des femmes françaises s'agissant de leurs rémunérations s'inscrit plus fondamentalement dans la volonté des pouvoirs économiques de réduire les coûts du travail.*** Ces mesures salariales ne sont pas sans conséquence sur la retraite des femmes.

## **b - les retraites des femmes : une discrimination sur les revenus se prolongeant après la période d'activité**

Les femmes de plus de 60 ans sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes du même âge, compte tenu de leur espérance de vie à la naissance de 82,9 ans contre 75,9 ans pour les hommes.

Dans une approche croisée des questions d'âge et de genre, nous avons souhaité aborder la question des conditions de vie des anciens et anciennes. Dans ce cadre, l'étude Insee (2004) montre que les femmes en 2001 ont une retraite 34,6% inférieure à celle des hommes et lorsque les carrières sont incomplètes, les femmes touchent une retraite de 55,8% inférieure.

### **Les écarts de retraites entre les femmes et les hommes en 2001**

Montant moyen des retraites des femmes (en euros)	950
Montant moyen des retraites des hommes (en euros)	1 372

Source : d'après Insee (2004)

***Ces éléments révèlent donc que la discrimination des femmes s'étend comme nous le verrons ultérieurement, au-delà de la sphère de travail, à la période de cessation d'activités des femmes, ou lorsqu'elles rencontrent de véritables difficultés financières.***

## **c - les femmes et la pauvreté : les femmes sont plus touchées par la pauvreté que les hommes**

L'enquête Insee (2004) révèle que les femmes représentent 55% de l'ensemble de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté en 2000<sup>1</sup> avec moins de 527 euros ou 3460 francs par mois sur une année. Ce sont plus particulièrement les femmes de 30 à 49 ans qui sont touchées par ce phénomène. Par ailleurs, si la part des hommes célibataires bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion<sup>2</sup> est plus importante que celle des femmes seules, en revanche, les femmes « rmistes » ayant à charge des enfants sont nettement plus nombreuses que les hommes.

<sup>1</sup> L'Insee a recensé en France en 2003, 2 662 000 personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté.

<sup>2</sup> Le RMI est attribué aux personnes de plus de 25 ans et dont les revenus sont inférieurs aux allocations proposées. Le montant des allocations est de :

- 417 euros ou 2735 francs pour une personne seule
- 626 euros ou 4101 francs pour une personne seule avec un enfant
- 752 euros ou 4933 francs pour une personne seule avec deux enfants
- 919 euros ou 6028 francs pour une personne seule avec trois enfants.

## Les femmes et le Revenu Minimum d'Insertion

	En % de l'ensemble des Rmistes
Femmes célibataires	20
Hommes célibataires	37
Femmes avec un, deux ou trois enfants à charge	22,9
Hommes avec un, deux ou trois enfants à charges	1,6

Source : d'après Insee (2004)

***Si les femmes françaises sont libres depuis un siècle de bénéficier pleinement de leurs revenus, force est de constater que cette liberté est toute relative dès lors que leurs revenus sont sensiblement inférieurs à ceux des hommes ou qu'ils se situent en deçà du seuil de pauvreté.***

Les écarts de rémunération doivent alors être examinés au regard de la formation et des acquis professionnels des femmes.

### 3) La formation des femmes

La question de la formation des femmes est envisagée eu égard aux acquis professionnels de ces dernières et des obstacles à leur reconnaissance. Sont aussi examinés les parcours scolaires et la formation professionnelle, révélant entre autres, des effets de concentration dans certaines disciplines, et qui seront autant de facteurs explicatifs de la ségrégation des femmes sur le marché du travail.

#### **a- entre qualification et compétences : les obstacles à la reconnaissance des acquis professionnels des femmes**

Le Commissariat au plan (1996) définit la qualification comme "*un rapport social construit en permanence par la mise en relation des emplois, des formations et des individus*". D'autres définitions mettent l'accent sur les qualités acquises et les qualités requises de la personne pour un poste.

Ces deux approches font apparaître deux difficultés majeures auxquelles sont confrontées les femmes quant à la détermination de leurs qualifications :

- d'une part, s'il s'agit d'un construit social comme le révèle le rapport du Commissariat au plan, celui-ci risque d'être empreint des préjugés en vigueur fondés sur le genre et dont le déconstruit prendra du temps. Par exemple en France, la représentation sociale fait qu'aujourd'hui les femmes ne sont pas facilement embauchées dans le secteur du bâtiment ou encore que peu d'hommes travaillent dans les crèches ;
- d'autre part, s'il s'agit de critères en faveur d'une adéquation entre les qualités requises et le poste, le risque est celui d'un renforcement de la ségrégation ou de la concentration des femmes. Par exemple : "*sur un poste délicat, les qualités d'une femme sont supposées mieux convenir*".

***Notons sur ce point que le terme de qualités et a fortiori celui de qualités dites "féminines" que l'on associe aussi à une sorte « d'intuitions féminines » restent flous et dénués de fondement scientifique et ne font alors jamais référence à une rémunération précise, en adéquation.***

Dans ce cadre, le concept de compétences est moins lié au poste qu'aux qualités intrinsèques de l'individu, en particulier son savoir de base (know why), son savoir faire (know how) et son savoir relationnel ou savoir être (know who)<sup>1</sup>. Cette approche témoigne de l'évolution des besoins du marché du travail. En effet, à partir des années 80, le décrochage de la croissance en France va engendrer l'intensification de la concurrence avec des modalités renouvelées : recherche de différenciation des produits et d'amélioration de leurs qualités. L'automatisation est une réponse à ces nouvelles exigences<sup>2</sup>. Les tâches directement productives régressent et l'on demande aux salariés une implication plus subjective dépassant de loin la prescription telle que l'on pouvait l'envisager dans un système taylorien. Les salariés doivent interpréter des situations, prendre des initiatives, anticiper les éventuels dysfonctionnements au sein d'une organisation du travail où la responsabilité, la réactivité et l'adaptabilité des travailleurs sont sollicitées<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Typologie selon Machlup F. (1962), *The production and distribution of knowledge in the United States*, Princeton New Jersey, Princeton University Press

<sup>2</sup> Zarifian P. (1988), "l'émergence du modèle de la compétence", dans Stankiewicz F., *Les stratégies d'entreprise face aux ressources humaines. L'après taylorisme*, Paris, Economica.

<sup>3</sup> Ughetto P. (2002), "Compétence de service : état des lieux d'une problématique", *IRES document de travail* n°02.03

Or l'approche en termes de compétences fait en France l'objet d'un débat à plusieurs égards :

- en premier lieu, est critiquée l'individualisation des évaluations du salarié au détriment de la mesure de ses capacités dans un collectif de travail soumis à la négociation collective ;
- de la même manière, elle relègue à la charge du salarié l'entretien de ses compétences, en déconnectant la formation professionnelle de la responsabilité de l'entreprise ;
- par ailleurs, faire reposer l'embauche ou la promotion sur des compétences "comportementales ou relationnelles ou encore sur un savoir être" relève de critères particulièrement subjectifs à la discrétion des pouvoirs managériaux, fragilisant le salarié ;
- enfin, sont mises en cause l'opacité de la mesure et de la définition du concept de compétences.

***Dans ces conditions, la mise en œuvre de système de gestion des compétences par certaines entreprises n'a que dans peu de cas été l'occasion de débats et d'améliorations quant aux conditions de reconnaissance et de rémunération des femmes salariées*** dont les parcours scolaires tendent à ne pas être pris en compte.

### **b- la formation initiale des femmes : des femmes qui font des études plus longues que celles hommes, concentrées dans certaines filières**

En France, de 17 à 29 ans, le taux de scolarisation des filles est toujours supérieur à celui des garçons.

En 1919, est créé en France, le baccalauréat féminin. L'enquête Insee de 2004 révèle que pour toutes les tranches d'âge, les jeunes filles sont plus nombreuses à avoir le baccalauréat que les garçons. Les données statistiques montrent que les femmes sont sur représentées dans les formations de niveau bac et plus et sous représentées dans les formations inférieures au bac. Ainsi, 67,5% des femmes âgées de 25 à 34 ans sont bachelières et plus, contre 53,2% des hommes de la même tranche d'âge.

#### **Diplôme le plus élevé obtenu par les femmes de 25 à 34 ans en 2003 en %**

	<b>Femmes</b>	<b>hommes</b>
<b>Aucun diplôme</b>	11,2	16,2
<b>BEPC</b>	4,3	4,2
<b>CAP ou BEP</b>	17,1	26,5
<b>Baccalauréat</b>	22,4	20,1
<b>Baccalauréat + 2 ans</b>	21,4	16,4
<b>Diplôme supérieur</b>	23,6	16,7

BEPC : brevet des études primaires et collèges ; CAP : certificat d'aptitude professionnel ; BEP : brevet d'études professionnelles

Source : d'après Insee (2004)

Les femmes poursuivent donc des études plus longues que les hommes et obtiennent également de meilleures notes. Il convient toutefois de noter que ces bons résultats scolaires des filles ne les conduiront pas dans les classes préparatoires des grandes écoles, puisque seules 6,7% des filles bachelières iront dans ces classes, contre 11,3% des garçons. De même, l'Ecole Nationale de l'Administration (ENA) ne compte encore que 36,2% de filles. Au final, les filles choisissent majoritairement les filières universitaires pour 50,7% des filles disposant du bac .

### Proportion des bacheliers ayant obtenu une mention assez bien en 2002

Séries au baccalauréat	Filles	Garçons
Littéraires	22,3	19,4
Economiques et sociales	20,6	17,7
Scientifiques	26,2	24,9
Ensembles des séries générales	23,2	22,6

Source : d'après Insee (2004)

***Cet accès des femmes à des études supérieures n'explique en tout cas, ni la faible représentation des femmes dans les instances de décision ni les écarts de rémunération entre hommes et femmes.***

En revanche, de même que l'on constate une concentration des femmes dans certains secteurs, les études révèlent également une concentration des filles dans ces mêmes secteurs dans le cadre de leur formation initiale.

Les filles sont en effet, sur représentées dans les baccalauréats littéraires, ainsi qu'en sciences économiques, dans les technologies du tertiaire et les sciences médico-sociales qui les conduiront vers des carrières dans le secteur tertiaire ou encore dans les secteurs de la santé par exemple.

### Part des filles selon les séries de baccalauréat préparées par les élèves de première, en 2002 en %

Séries de baccalauréat	Part des filles en %
Littéraires	82,9
Sciences économiques et sociales	65,7
Scientifiques	45,7
Sciences et technologies industrielles	7,7
Sciences et technologies de laboratoire	57,5
Sciences et technologies tertiaire	62,5
Sciences médico-sociales	96,4

Source : d'après Insee (2004)

De même, les jeunes filles en première année d'apprentissage sont concentrées majoritairement dans les domaines du commerce, de l'esthétique, du tourisme ou encore de la santé. Les garçons s'orientent principalement dans les secteurs de l'agroalimentaire, de la mécanique, du bâtiment, en délaissant les domaines précités investis par les filles.

**Répartition des femmes et des hommes selon les spécialités  
des apprentis en 1<sup>ère</sup> année de formation en 2002 en%**

<b>spécialités</b>	<b>Filles</b>	<b>Garçons</b>
<b>Commerce, vente</b>	31,8	6,2
<b>Accueil, hôtellerie, tourisme</b>	10,2	3,8
<b>Agroalimentaire, alimentation, cuisine</b>	5,8	16

Source : d'après Insee (2004)

Deux effets de la formation jouent de manière systémique en faveur de la concentration des femmes dans certains secteurs :

- d'une part, comme nous l'avons souligné, l'orientation initiale des filles est à l'origine de la concentration des femmes dans certains secteurs ;
- d'autre part, la présence massive des femmes dans certaines branches influe également sur le choix de certaines filières par les jeunes filles, selon un effet d'emballement ou de réseau.

On retrouve cette concentration des femmes s'agissant de la formation professionnelle.

**c- les femmes et la formation professionnelle :  
une proportion plus faible de femmes accédant à la formation  
professionnelle, renforçant les conditions de discrimination**

En France, la proportion des femmes salariées accédant à la formation professionnelle est inférieure à celle des hommes. C'est dans le secteur public que les femmes bénéficient le plus de formation professionnelle, même si là encore, elles en bénéficient moins que les hommes. Dans le secteur privé, les femmes auront plus l'occasion de se former si elles sont dans des entreprises de plus de 50 salariés. Or, comme nous l'avons souligné s'agissant de la concentration des femmes, seules 4,4% des femmes travaillent dans une entreprise privée de 50 à 99 salariés.

**L'accès des femmes à la formation professionnelle**

	<b>Taux d'accès à la formation des femmes</b>	<b>Taux d'accès à la formation des hommes</b>
<b>Secteur privé</b>	20,3	23,4
<b>Secteur public</b>	31	32,8
<b>ensemble</b>	23,8	25,9

Source : d'après Insee (2004)

Par ailleurs, les formations professionnelles suivies par les femmes se concentrent dans des domaines spécifiques où elles sont précisément sur représentées. Ainsi, 26,9% des formations suivies par les femmes salariées depuis janvier 2002 relèvent du domaine des services aux personnes. On les retrouve également dans les domaines de la comptabilité et gestion ou encore de l'information et de la communication.

### Spécialités des stages de formation suivis

Domaines	Femmes	Hommes
<b>Sciences humaines et droit</b>	4,5	1,4
<b>Mécanique, électricité, électronique</b>	1,1	9,9
<b>Domaines de la production</b>	4,3	14,5
<b>Transports, manutention, magasinage</b>	1,6	6,9
<b>Comptabilité, gestion</b>	10,4	6
<b>Communication et information</b>	16,7	14,6
<b>Services au personne</b>	26,9	8,8
<b>Services à la collectivité</b>	8,3	15

Source : d'après Insee (2004)

Plusieurs facteurs sont à l'origine de la faiblesse de la formation des femmes et de la concentration des femmes :

- L'étude réalisée par Catherine Fletcher (2002)<sup>1</sup> sur une comparaison des systèmes britanniques et français dans le secteur des assurances, montre en premier lieu, que la persistance de ce phénomène de concentration des femmes dans certaines filières, s'explique en partie par la prégnance des stéréotypes chez les responsables de formation qui pourtant s'en défendent mais qui de ce fait, seront enclins à ne proposer aux salariées que certains types de formation ;
- L'étude révèle également que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à souligner le manque de disponibilité, l'inconvénient de devoir se déplacer jusqu'aux centres de formation et le défaut de reconnaissance à l'issue de la formation ne les incitant pas à se former plus encore, du fait des exclusions déjà en vigueur.

***D'une manière générale, il convient de noter que le moindre accès des femmes à la formation professionnelle et le cloisonnement de ces formations constituent autant d'éléments de renforcement des discriminations, en réduisant les chances de mobilité, de promotion, d'augmentation des salaires et de pouvoir dans l'organisation.***

---

<sup>1</sup> Fletcher C. (2002) "Formation continue à la française et système de laissez faire britannique : quelles chances pour les femmes ?" *Formation et emploi*, n°78 Avril-juin 2002, Céreq, La documentation française. L'étude a été réalisée à partir d'un questionnaire soumis à 20 des plus grandes sociétés d'assurance en France et en Grande-Bretagne, auprès des salariés et salariées et des responsables, y compris responsables de formation. L'objet de l'étude était de disposer de données quantitatives comparables sur le pourcentage de personnel féminin et celui de salariés à temps partiel, ainsi que sur le nombre d'heures de formation et de vérifier si la stratégie de formation des sociétés comportait des mesures spécifiques en vue d'encourager l'égalité hommes - femmes dans l'accès à la formation.

## 4) Femmes et pouvoirs

La problématique de l'exclusion des femmes des pouvoirs économiques et politiques est envisagée dans le cadre du phénomène dit de « *plafond de verre* » mais pose plus globalement la question de la pertinence de la représentation démocratique.

### **a - les femmes et le pouvoir économique : une faible représentation des femmes dans les pouvoirs de décision dont l'origine ne réside pas dans la formation des jeunes filles**

Les femmes sont en France bloquées par ce que l'on appelle "*le plafond de verre*", ne parvenant pas à accéder au même titre que les hommes aux fonctions de décision et de direction. En 2001, seuls 27% des cadres et 17,1% des dirigeants de sociétés étaient des femmes. Ces catégories de femmes cadres ou dirigeants sont particulièrement sous représentées dans le secteur de la construction. En revanche, elles accèdent plus au pouvoir dans les secteurs du commerce et des services, là où elles sont aussi, nous l'avons dit, les plus nombreuses.

#### **Part des femmes parmi les cadres et dirigeant de société en 2001 en fonction des secteurs d'activités**

Secteurs d'activité	Part des femmes	
	Parmi les cadres en %	Parmi les dirigeants en %
Industrie	21,5	12,9
Construction	10,7	6,4
Commerce	27,1	21,1
Services	30,3	20,3
Ensemble	27	17,1

Source : d'après Insee (2004)

29,8% des entreprises créées en 2002 le sont par des femmes, en particulier dans les domaines des services aux particuliers ou aux entreprises ou encore dans le commerce, mais elles sont peu investies dans les domaines du transport, de l'industrie ou encore de l'action sociale et l'éducation.

Ce faible accès des femmes aux postes de décision et de direction semble trouver son origine dans la concomitance de différents facteurs :

- la persistance de stéréotypes : "*les femmes sont plus souvent absentes*", "*les femmes sont plus cyclothymiques*", "*on ne peut donc pas leur confier des postes de pouvoir*". Le pouvoir est aussi associé à l'homme et à des attributs que les idées reçues persistent à véhiculer tels que la force, la virilité, la poigne, à tel point que le fait de confier un poste de direction à une femme devient le signe de la gravité de la situation économique, sociale ou politique: "*lorsque les hommes ne peuvent vraiment plus rien faire*" ;
- par ailleurs, l'engagement absolu que l'on réclame aux cadres et dirigeants se marient également très mal avec les contraintes familiales et domestiques qui reviennent majoritairement comme nous le verrons, encore aux femmes.

***Il convient toutefois de souligner que cette faible représentation des femmes au sein des pouvoirs économiques ne trouve en tout cas, pas son origine, comme nous l'avons noté, dans une moindre formation des jeunes filles par rapport à celle des garçons.***

Par ailleurs, cette persistance du phénomène de "*plafond de verre*", partagée avec d'autres pays européens, est d'autant plus préoccupante que bon nombre de responsables économiques véhiculent l'idée plutôt culpabilisante, selon laquelle chacun (et y compris les femmes) peut réussir à condition d'en avoir réellement les capacités, la volonté ou le désir. Cette affirmation est également relayée par certains discours politiques élitistes, dans un univers qui laisse aussi peu de place aux femmes.

## **b - les femmes et le pouvoir politique : la moitié de la population française peu représentée dans les instances démocratiques**

Les femmes françaises ont obtenu depuis 1944, le droit de vote et d'éligibilité. Si la part des femmes candidates aux élections législatives a considérablement augmenté en près d'un quart de siècle passant de 2,3% en 1958 à 39,3% en 2002, en revanche l'évolution de la proportion des femmes élues à ces mêmes élections est moins sensible, passant de 1,3% de femmes en 1958 à 12,1% en 2002. La proportion des femmes dans les hauts lieux de pouvoirs politiques, au sénat ou à l'assemblée nationale a peu cru depuis 50 ans. Les femmes sont plus représentées dans les conseils régionaux, et en tant que conseillers municipaux mais elles restent encore peu nombreuses à être députées ou maires. C'est dans les conseils généraux qu'elles sont les moins présentes. Notons que c'est au niveau du parlement européen que les femmes sont le plus présentes puisque sur l'ensemble des pays de l'Europe à 15, elles représentent 30% des députés, et que 43,6% des députés français sont des femmes<sup>1</sup>.

### **Représentation des femmes dans les institutions démocratiques<sup>2</sup>**

<b>Représentation des femmes</b>	<b>En %</b>
Au parlement en 2002	12,1
Au sénat en 2004	16,9
Aux conseils régionaux 1998	27,1
Aux conseils généraux 1998	8,3
Aux fonctions de maires en 2001	10,9
Aux fonctions de conseillères municipales en 2001	31,7

Source : d'après Insee (2004)

L'histoire politique française ne compte aucune femme président de la République, et seule une femme Premier ministre en la personne de Madame Edith Cresson, pour une courte durée de mai 1991 à avril 1992. ***La problématique de l'exclusion des femmes du pouvoir politique pose alors plus fondamentalement la question des fondements de la démocratie et celle de la représentation de la moitié des concitoyens français dans les instances républicaines.***

<sup>1</sup> Source : <http://europa.eu.int/>

<sup>2</sup> Afin d'harmoniser les données, nous avons retenu, dans la mesure du calendrier électoral, l'année 1998 comme année de base sauf lorsque cela n'était pas possible.

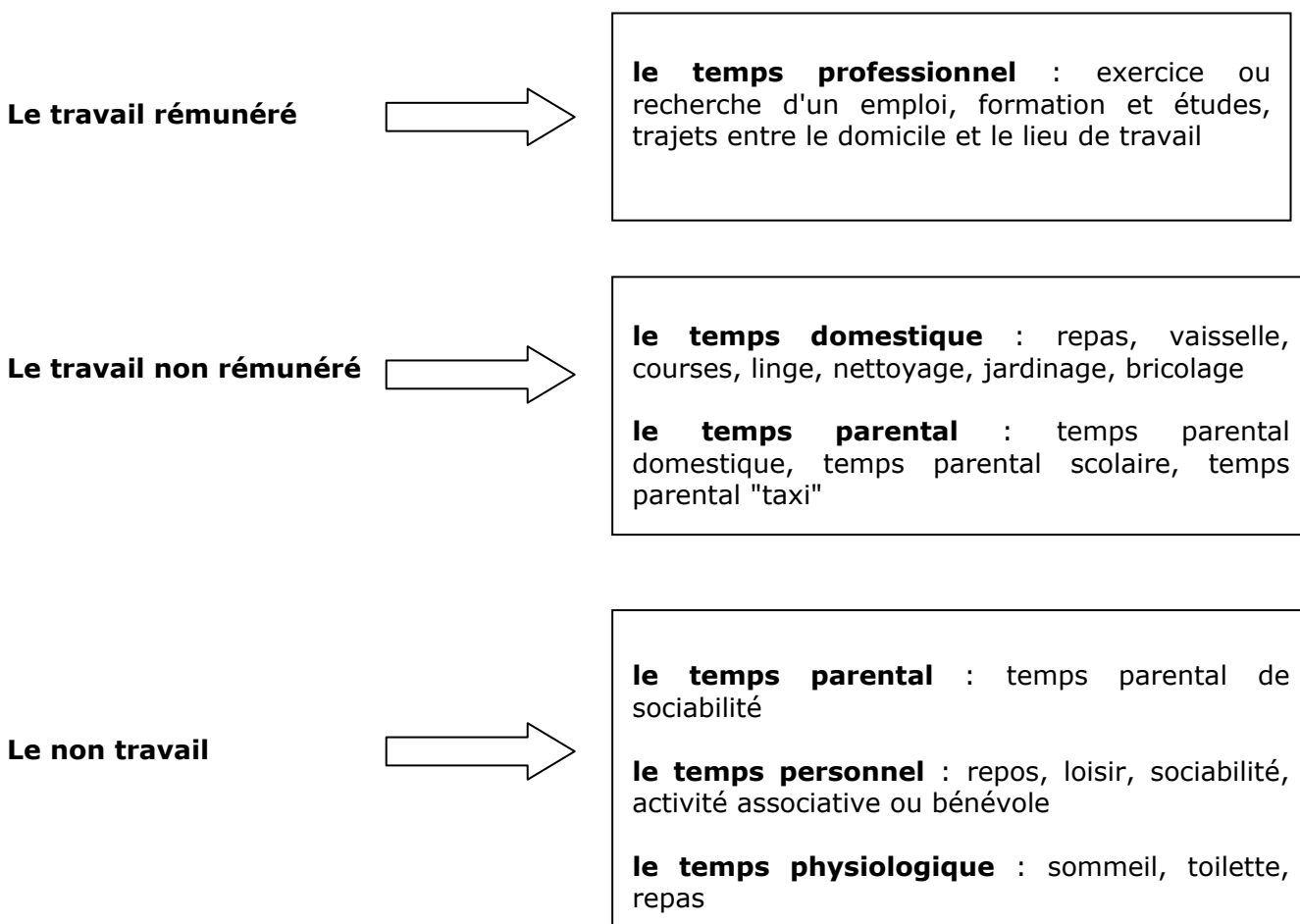
## 5) Les discriminations dans la sphère privée

Les discriminations s'étendent au delà de la sphère professionnelle et font référence à l'appréciation des temps, et sont constituée par une division toujours inégalitaire du travail domestique. Face à cela, la loi portant sur la réduction collective du temps de travail a constitué un espoir pour les salariés et les salariées de mieux concilier les temps sociaux.

### a- les temps des femmes : des femmes qui concilient en pratiques et en pensées vie professionnelle, vie privée et vie familiale

Pour les femmes comme pour les hommes, le temps hors travail n'est pas un temps libre de toutes contraintes. L'enquête menée par le Matisse en 1999<sup>1</sup> distingue cinq temps associés à trois sphères de travail (voir schéma ci contre). Ces différents temps se combinent, se juxtaposent et sont fortement interdépendants.

#### Les temps et les typologies de travail



<sup>1</sup> Barrère - Maurisson M., Marchand O., Rivier S. (2000), "le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer le travail rémunéré, non rémunéré et non travail", *Premières synthèses, DARES*, n°11.1 - mars

A cela s'ajoute un phénomène selon lequel la subjectivité des salariés est fortement sollicitée en faveur d'un travail de plus en plus immatériel sous la pressions de son intensification et de sa flexibilisation et ayant pour conséquence que le travail ne s'achève à la sortie du travail et ne débute pas au seuil de l'entreprise.

**Les sphères de travail rémunéré, non rémunéré, et celles de non travail se confondent et s'influencent réciproquement, en particulier pour les femmes salariées qui font coexister en pratiques et en pensées vie professionnelle, vie privée et vie familiale** par des horaires réduits, c'est le cas avec le temps partiel, par des horaires décalés mais aussi par de multiples stratégies qui sont autant de charges physiques et mentales : organiser la garde des enfants, prendre les rendez-vous chez les pédiatres, faire les courses sur l'heure de table... **Or les études<sup>1</sup> révèlent que c'est aux femmes et souvent à elles seules que revient la préoccupation mentale y compris pendant les heures de travail quant à concilier et faire coïncider les temps.**

Ce phénomène tient aussi à la persistance d'une division sexuée du travail domestique.

### **b- la division du travail domestique : une division inégalitaire du travail non rémunéré au détriment des femmes**

La féminisation de l'emploi n'a pas engendré une recomposition profonde des rôles dans la sphère privée et domestique. Les études<sup>2</sup> montrent en effet, que les femmes réalisent encore 80% du travail domestique, ou encore plus du double de temps consacré au travail non rémunéré par rapport aux hommes. **Le travail domestique est encore l'affaire des femmes, et il y a donc toujours une division sexuelle de celui-ci fondée sur un partage inégalitaire du travail non rémunéré au détriment des femmes, de leurs repos et de leurs loisirs.**

#### **Quelques exemples de répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes (temps consacré en moyenne sur une journée type de 24h00)**

	<b>Hommes</b>	<b>femmes</b>
<b>Ménage</b>	1h02	3h58
<b>Soins aux enfants</b>	0h14	0h46
<b>Bricolage et jardinage</b>	0h51	0h17
<b>total</b>	2h07	5h01

Source : d'après Insee (2004)

Or cette répartition inégalitaire s'accroît avec la venue du premier enfant et s'accroît plus encore avec le second enfant. Dans ce dernier cas, la participation des hommes aux tâches domestiques diminue alors d'environ 10% lorsque les deux conjoints sont actifs. Les études montrent également que l'investissement des hommes et celui des femmes dans les temps parentaux sont tout à fait distincts : les pères s'impliquant beaucoup plus dans les activités de sociabilités telles que les jeux ou encore les activités à l'extérieur et les mères s'investissant plus particulièrement dans l'habillement, les soins et les toilettes aux enfants.

Les études sociologiques mettent alors en évidence deux attitudes extrêmes des femmes françaises :

- celles des femmes cadres ou dirigeantes qui "*choisissent*" de ne pas avoir d'enfants pour assumer leur responsabilité et évoluer dans la hiérarchie ;
- celles des femmes peu qualifiées qui "*choisissent*" de se retirer du marché du travail eu égard aux frais de garde des enfants et à leurs salaires.

<sup>1</sup> Silvera R. (2002), "le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques...", *Lien social et Politiques*, n°47

<sup>2</sup> Emergences (2003), op. cité p. 4

Tandis que les autres femmes "jonglent" entre sphère privée et professionnel, avec plus ou moins de culpabilité, entre celle de "ne pas voir assez les enfants" et celle de "ne pas travailler assez".

Nombreuses sont alors les propositions en faveur d'une conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, avançant la nécessité de développer les structures de garde avec des horaires étendus au-delà de 18h30. Or outre le fait que la mise en œuvre de celles-ci consisterait à déplacer le problème de la conciliation sur d'autres salariés, par exemple, ceux et celles des crèches, plus qu'à répondre aux besoins des individus hommes ou femmes, ces propositions répondent alors avant tout aux exigences en termes de flexibilité liées aux pratiques de gestion en vigueur, selon lesquelles le travail prime toujours sur la sphère privée en reléguant au second rang les préoccupations et aspirations des individus.

D'autres solutions ont pourtant été envisagées à l'occasion de la mise en œuvre de la réduction collective du temps de travail.

### **c- les effets de la réduction collective du temps de travail sur les conditions de travail et de vie des femmes : des éléments de renforcement des inégalités hommes/femmes**

En France, les lois du 13 juin 1998 (n° 98-461 et celle du 19 janvier 2000 n°2000-37) ont institué la réduction collective du temps de travail de 39 à 35h00 accompagnée de mesures en faveur de la création d'emplois.

Globalement, elles ont été accueillies par les salariés comme un moyen de mieux concilier vie professionnelle et vie salariée. 59%<sup>1</sup> des salariés interrogés déclarent en effet, ressentir une amélioration de leur vie quotidienne hors et dans le travail suite à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (RTT par la suite). 43% des salariés estiment encore que la situation en termes d'articulation des temps sociaux - vie familiale et vie professionnelle - s'est améliorée grâce à la RTT et ce, d'autant plus pour les parents de jeunes enfants, contre 57% estimant que la situation reste inchangée. Parmi eux, ce sont les femmes qui sont les plus satisfaites, 32% des hommes se disent satisfaits et 38% des femmes interrogées. Le rythme hors travail est jugé comme étant plus « calme » par une majorité de femmes et la possibilité d'investissement familial est mise en avant par plus de la moitié des salariés, et plus encore par les femmes.

Mais comme nous l'avons souligné s'agissant des réductions individuelles du temps de travail dans le cadre du travail à temps partiel, le niveau de satisfaction se dégrade d'autant plus que la mise en place de la réduction du temps de travail s'est accompagnée d'une nouvelle organisation sous formes d'horaires atypiques et flexibles.

#### **Dès lors, la RTT est devenue aussi un facteur d'accroissement des inégalités à deux égards :**

- D'une part, ont été mis en évidence des éléments de renforcement de la flexibilité et des horaires atypiques auxquels les femmes sont, nous l'avons dit, plus particulièrement exposées ;
- D'autre part, puisque le législateur n'a que peu tenu compte de la question de l'égalité hommes/femmes, la tendance à une division sexuée du travail domestique a pu s'accroître.

---

<sup>1</sup> Estrade M., Meda D., Orain R. (2001), "Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?", *Premières synthèses, Dares*, n°21-1 - mai. L'enquête, qui s'est déroulée entre 2000 et 2001, repose sur un échantillon de 1618 salariés travaillant à temps complet et ayant connu un processus de mise en œuvre de la RTT depuis un an au moins.

Ainsi, s'est établi une sorte de compromis social tacite entre les entreprises, les femmes, leurs conjoints et leurs enfants, selon lequel le jour de RTT s'imposant aux femmes doit être plus particulièrement le mercredi pour s'occuper des enfants qui n'ont pas école ou encore le vendredi pour faire les courses et le ménage avant le week-end. Comme nous l'avions noté s'agissant du temps partiel, il ne s'agit toujours pas d'un temps pris par les femmes en faveur de leur épanouissement personnel, mais toujours d'un temps au service des autres, des enfants et du foyer et dans l'optique aussi d'un rééquilibrage des contraintes que fait peser la sphère du travail sur le ménage.

***Enfin, si les modalités de mise en œuvre de la réduction collective du temps de travail ont fait surgir d'une manière globale, la question de l'accroissement de la productivité pesant sur l'ensemble des salariés du fait d'une insuffisance d'embauches - les salariés ayant toujours la même charge de travail pour un nombre d'heures réduites -, cette question est d'autant plus prégnante pour les femmes dont on sait qu'elles ont aussi à supporter une charge physique et mentale importante liée à la préoccupation omniprésente quant à organiser et à concilier les différents temps sociaux.***

Les mesures discriminatoires à l'égard des femmes dans la sphère privée viennent alors alimenter à leur tour les éléments d'exclusion au sein de la sphère professionnelle : puisque c'est aux femmes que revient le travail domestique ou encore les soins aux enfants, les femmes sont exclues des formations, des réunions après 18h30, les privant de toutes chances de mobilité, de promotion ou d'augmentation de leurs rémunérations. Face à cela, le législateur français et européen, certaines entreprises ainsi que les partenaires sociaux ont tenté d'adopter des mesures aux fins de lutter contre les discriminations au travail.

### 3 CONDITIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LE GENRE

Les différentes dispositions de lutte contre les discriminations au travail émanent des politiques européennes et également des législations françaises sous l'impulsion des revendications des organisations syndicales. Au niveau des entreprises, si certains accords s'engagent fermement en faveur de la mixité et de l'égalité hommes/femmes, d'autres en revanche sont plus modérés témoignant aussi de l'absence de contraintes qui pourraient peser sur les entreprises quant à la conclusion d'accords.

#### 1) Les politiques européennes face aux discriminations fondées sur le genre : des situations contrastées selon les pays malgré une volonté ferme de l'Europe en matière de lutte contre les discriminations hommes/femmes

Outre les différentes résolutions et recommandations du Conseil en matière de promotion de l'égalité des chances (21/07/1982), promotion des actions positives en faveur des femmes (19/12/1984), protection de la dignité des femmes au travail (27/06/1990), ou de traitement de l'image des femmes dans les médias et la publicité (10/11/1995), la Communauté économique européenne puis l'Union européenne a considérablement contribué depuis les années 70, à la lutte contre les discriminations fondées sur le genre, en particuliers par le biais de directives s'appliquant à tous les Etats membres après leurs transpositions dans les juridictions nationales (voir encadré sur les grandes étapes de la lutte européenne en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au travail). **Depuis les années 90, le "mainstreaming" ou "approche intégrée" est considéré par l'Union comme un moyen d'atteindre plus encore les objectifs d'égalité des chances.** Il s'agit de "ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales" (Commission européenne, 1996)

Toutefois, malgré ces lignes directrices que donne l'Union européenne, force est de constater une importante diversité des politiques nationales en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le genre selon les pays européens. **Dans ce cadre, certains pays comme les pays nordiques jouent office de "bons élèves" offrant un ensemble varié de « bonnes pratique »s, tandis que la situation des femmes est plus alertante dans d'autres pays européens.**

##### → La Suède : des politiques en faveur de la femme et des enfants

Le taux d'emploi des femmes est de 81,7% en 2002<sup>1</sup>. En 1995, la Suède est qualifiée de pays "le plus égalitaire" par l'ONU. Une des revendications des femmes suédoises fut aussi de pouvoir bénéficier de temps libre pour elles-mêmes et non pour se consacrer au foyer.

La fonction parentale est l'objet d'une véritable préoccupation politique, induisant différentes mesures :

- le développement des équipements d'accueil de la petite enfance,
- la rémunération du congé parental à hauteur de 80% du salaire antérieur,
- la réduction du temps de la journée de travail de 8 à 6 heures pour les parents d'enfant de moins de huit ans.

<sup>1</sup> OCDE (2002), "les femmes au travail : qui sont elles et quelle est leur situation ?", *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, <http://www.oecd.org>

→ **La Finlande : l'égalité des sexes, une préoccupation ancienne**

Le taux d'emploi des femmes est de 77,6%. Il existe de nombreuses institutions anciennes en faveur de la surveillance de l'égalité des sexes :

- le conseil pour l'égalité des femmes créé en 1972 a pour objet de faire la promotion de l'égalité des sexes et de soumettre des propositions en ce sens aux législateurs, aux administrations et aux acteurs intervenant sur le marché du travail ;
- le Médiateur pour l'égalité créé en 1987 surveille l'application des lois et saisit la justice en cas d'inobservances de la législation en matière d'égalité des sexes.

→ **Le Danemark : le rôle actif des ONG**

Le taux d'emploi des femmes est de 80,5%. Deux Organisations Non Gouvernementales (ONG) - le Conseil national des femmes danoises (rassemblant lui-même une cinquantaine d'organisations) et la Société des femmes danoises - particulièrement actives, surveillent et proposent des alternatives aux initiatives publiques et politiques en matière d'égalité des sexes.

La situation des femmes reste toutefois plus problématique dans d'autres pays de l'Europe.

→ **En République slovaque : la suppression des institutions en faveur de l'égalité hommes femmes**

Le taux d'emploi des femmes est de 64,8%. Le comité gouvernemental pour les femmes et la famille qui traitait des questions d'égalité depuis 1990 a été dissous en 1992.

→ **A Malte : des institutions sans ressource**

Existe en effet, une Direction responsable de l'égalité des femmes créée en 1989 en vue de mettre fin aux inégalités mais celle-ci souffre d'un manque de personnel et de personnel qualifié. De même la Commission pour la promotion de la condition féminine créée en 1989 pour donner des conseils au gouvernement en la matière, ne dispose d'aucun budget.

→ **En Grèce : une politique inconstante**

Le Ministère adjoint à la Présidence créé en 1989 et chargé des questions d'égalité des sexes, a été supprimé l'année de sa création, puis rétabli en 1993 et supprimé à nouveau en 1996.

Les études révèlent alors que la France se situe à l'intermédiaire entre des pays aux législations « exemplaires » et des nations où la lutte contre la discrimination des femmes reste encore un sujet vierge.



## Les grandes étapes de la lutte européenne en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au travail

Références	Thèmes	Principaux éléments
<b>Directive 75/117/CEE du 15 février 1975</b>	<b>Principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Article 1 : principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale ;</li> <li>- Article 2 : système de classification basé sur des critères communs aux travailleurs et travailleuses ;</li> <li>- Article 3 : lutte contre toutes mesures de discriminations sur les salaires dans les conventions collectives, les barèmes, les accords d'entreprises ou les contrats de travail individuel</li> <li>- Article 9 : informations des salariés sur la directive</li> </ul>
<b>Directive 76/207/CEE du 9 février 1976</b>	<b>Principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Article 1 : principe d'égalité des hommes et des femmes s'agissant de l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et concernant les conditions de travail ;</li> <li>- Article 2 : lutte contre toutes formes de discriminations directes et indirectes ;</li> <li>- Article 3 : lutte contre toutes mesures de discriminations dans les conditions d'accès à l'emploi, les critères de sélection à l'emploi ou aux postes, les conditions de licenciement quel que soit le secteur ou la branche et quel que soit le niveau hiérarchique, dans les conventions collectives, les contrats de travail, les règlements intérieurs et les statuts professionnels ;</li> <li>- Article 9 : informations des salariés sur la directive</li> </ul>
<b>Décision de la Commission 82/43/CEE du 9 décembre 1981</b>	<b>Création d'un comité consultatif pour l'égalité des chances hommes / femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Article 2 : le comité a pour tâche : d'assister la commission dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa politique de promotion de l'égalité des chances et d'assurer les échanges d'expériences et d'action dans la communauté ;</li> <li>- Article 3 : le comité est composé de 20 membres, deux représentants par Etat pour un mandat de 3 ans renouvelable ;</li> <li>- Article 6 : la présidence du comité est élue pour 1 an à la majorité des 2/3</li> </ul>
<b>Directive 97/80/CEE du 15 décembre 1997</b>	<b>Charge de la preuve dans le cadre de discriminations fondées sur le genre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Article 1 : la directive vise à rendre plus efficaces les directives de 1975 et 1976 ;</li> <li>- Article 2 : définition de la discrimination indirecte, comme d'une pratique ou d'un critère apparemment neutre mais qui affecte une population plus élevée de personnes d'un sexe ;</li> <li>- Article 4 : la personne discriminée porte les faits discriminatoires devant une juridiction et c'est à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.</li> </ul>
<b>Traité d'Amsterdam 1997</b>	<b>Traité instituant la Communauté européenne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Article 2 : la Communauté se donne pour mission de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes... ;</li> <li>- Article 3 : pour toutes les actions qu'elle engage, la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ;</li> <li>- Article 13 : le Conseil peut prendre des mesures en faveur de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, l'origine, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ;</li> <li>- Article 141 : les Etats membres doivent veiller à l'application du principe d'égalité des rémunérations.</li> </ul>

## 2) Les politiques françaises face aux discriminations hommes/femmes : des lois anciennes et nombreuses qui n'ont pas suffi à mettre un terme aux mesures discriminatoires

La législation française en matière de lutte contre la discrimination entre les hommes et les femmes est ancienne. Dès 1946, le principe d'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines est posé en préambule de la Constitution. (voir encadré ci-dessus).

### Des acquis dans la sphère professionnelle et privée des femmes françaises, quelques repères

<b>1836</b>	Création de l'enseignement primaire féminin
<b>1837</b>	Création de cours secondaires féminins
<b>1907</b>	Les femmes obtiennent le droit de bénéficier librement de leurs salaires
<b>1919</b>	Création du baccalauréat féminin
<b>1920</b>	Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari
<b>1936</b>	3 femmes - Cécile Brunshwicg, Suzanne Lacore, Irène Joliot-Curie - sont nommées sous secrétaires d'Etat par Léon Blum
<b>1938</b>	Les femmes peuvent s'inscrire à l'Université sans autorisation de leur mari
<b>1942</b>	Les femmes mariées sont autorisées à travailler même si leur mari travaille
<b>1944</b>	Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité
<b>1946</b>	Le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les domaines est posé en préambule de la Constitution
<b>1965</b>	Les femmes sont autorisées à travailler sans le consentement de leur mari
<b>1967</b>	La loi Neuwirth autorise la contraception
<b>1970</b>	La loi instaure l'autorité parentale conjointe, le père n'est plus le chef de famille
<b>1972</b>	Polytechnique devient mixte, huit femmes sont reçues et la major de promotion est une femme
<b>1975</b>	La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse
<b>1981</b>	Création d'un ministère des droits de la femme supprimé en 1986
<b>1985</b>	Reconnaissance de l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants
<b>1992</b>	La loi reconnaît et pénalise le harcèlement sexuel au travail

Source : d'après Emergences (2000)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Emergences (2000), Agir dans l'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *Manuel du formateur*

Outre la tradition consistant à protéger la maternité de la femme ou la femme enceinte et allaitante et non la femme en propre, dans les années 70, le législateur français, sous l'impulsion des luttes et revendications des femmes, s'engage plus encore dans le combat contre les discriminations professionnelles fondées sur le genre (voir encadré sur les grandes étapes de la législation française en la matière). La loi de décembre 1972 porte en premier lieu sur l'égalité de rémunération. En 1983, la loi dite "*loi Roudy*" du nom de son initiatrice, élargit la lutte à différents domaines professionnels : interdiction faite aux offres d'emploi de stipuler le sexe et la situation de famille, interdiction de refuser des formations, des promotions sur le critère du sexe... En 2001, la loi dite "*Génisson*" renforce la loi Roudy, en obligeant par exemple les employeurs à négocier des objectifs en matière d'égalité des sexes au sein de l'entreprise.

Si cette préoccupation ancienne a abouti en France à l'entrée en vigueur de nombreuses lois, elle s'est aussi incarnée dans la création de différentes institutions chargées de la lutte pour l'égalité des hommes et des femmes : conseil, observatoire de la parité, délégations parlementaires aux droits des femmes... (voir encadré suivant). Le plan 2004 de l'actuel ministre de la cohésion social, Jean-Louis Borloo que nous envisagerons ultérieurement, prévoit entre autres, un volet consacré à l'égalité des chances. En ce sens, sera créé au 1<sup>er</sup> janvier 2005, une Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) qui traitera des plaintes déposées par les victimes de discriminations et tâchera de promouvoir l'égalité avec des recommandations et des modalités de reconnaissances des « *bonnes pratiques* » dans le domaine.

#### Des institutions françaises chargées de la lutte pour l'égalité hommes/femmes

Instances	Date de création	Missions
<b>Conseil supérieur de l'égalité professionnelle</b>	13 juillet 1983 (loi n°83-635)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer un large débat sur l'égalité professionnelle</li> <li>- suivre les dispositifs relatifs à l'égalité</li> <li>- réaliser des études et recherches</li> <li>- se prononcer sur la législation</li> <li>-</li> </ul>
<b>Observatoire de la parité</b>	Octobre 1995	Présidé par le premier ministre : <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier l'état des discriminations</li> <li>- faire des analyses, recherches et études</li> <li>- éclairer les pouvoirs publics, les acteurs économiques et sociaux</li> </ul>
<b>Secrétariat d'Etat aux droits de la femme et à la formation professionnelle</b>	Novembre 1998	Chargé du respect et de l'amélioration des droits des femmes
<b>Deux délégations parlementaires aux droits de la femme et à l'égalité des chances (une pour le sénat, l'autre pour l'assemblée nationale)</b>	12 juillet 1999 (loi n°99-585)	Chargées d'assurer le suivi de l'application des lois et d'établir un rapport annuel sur la question
<b>Services des droits des femmes et de l'égalité</b>	8 mars 2000	Chargés de l'amélioration des conditions de vie et travail des femmes

Source : d'après Conseil de l'Europe (2002)

***Pour autant, comme le suggère l'état des lieux s'agissant des discriminations, cette législation ancienne et prolifique n'a pas suffi à mettre un terme aux mesures discriminatoires à l'encontre des femmes.*** Les avancées en la matière sont aussi à rechercher dans les propositions des partenaires sociaux.



## Les grandes étapes de la législation française en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au travail

Références	Thèmes	Principaux éléments
<p><b>Loi du 22 décembre 1972</b> <b>article L. 140-2 du code du travail</b></p> <p><b>transposition de la directive 75/117/CEE</b></p>	<p><b>Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes</b></p>	<p>Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail d'une valeur égale, l'égalité de rémunération, de traitement et autres avantages en nature comme en espèce, entre les hommes et les femmes</p>
<p><b>Loi du 13 juillet 1983</b> <b>article L. 123-1 du code du travail</b></p> <p><b>Loi n°83-635 dite loi Roudy</b></p>	<p><b>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes</b></p>	<p>Nul ne peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché,</li> <li>- refuser d'embaucher une personne, prononcer sa mutation, en considération du sexe ou de la situation de famille</li> <li>- prendre en considération le sexe dans des mesures relatives à la formation, la qualification, la promotion</li> </ul>
<p><b>Loi du 9 mai 2001</b> <b>Différents articles du code du travail sont modifiés</b></p> <p><b>Loi n°2001-397 dite Genisson</b></p>	<p><b>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes</b></p>	<p>Renforcement de la loi Roudy précédente sur des éléments tels que : l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise à partir du rapport sur la situation comparée,</p>
<p><b>Loi du 16 novembre 2001</b> <b>Article L. 122-45</b></p> <p><b>Loi n° 2001-1066 en transposition de la directive 97/80/CEE</b></p>	<p><b>Régime de la preuve en cas de discrimination</b></p>	<p>En cas de discrimination, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Et il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.</p>

### 3) La position des partenaires sociaux : la nécessité de lutter contre les discriminations inscrite dans le dernier accord intersyndical

Les femmes comme les hommes obtiennent tous en 1884, le droit de se syndiquer mais les femmes doivent attendre 1938, pour avoir le droit de se syndiquer librement sans autorisation de leurs maris.

En 1990, tandis que les femmes représentent 42% de la population active, elles ne représentent que 32% des syndiqués. Aujourd'hui, aucune des cinq centrales syndicales n'est dirigée par une femme même si certains syndicats ont pris des mesures en faveur de la parité. Dans ce cadre, le bureau confédéral de la CGT est composée pour moitié de femmes depuis le 46<sup>ème</sup> congrès de 1999, de même des postes d'élues sont réservés aux femmes au bureau national et conseil national de la CFDT.

#### Présence des femmes dans les instances de direction des syndicats

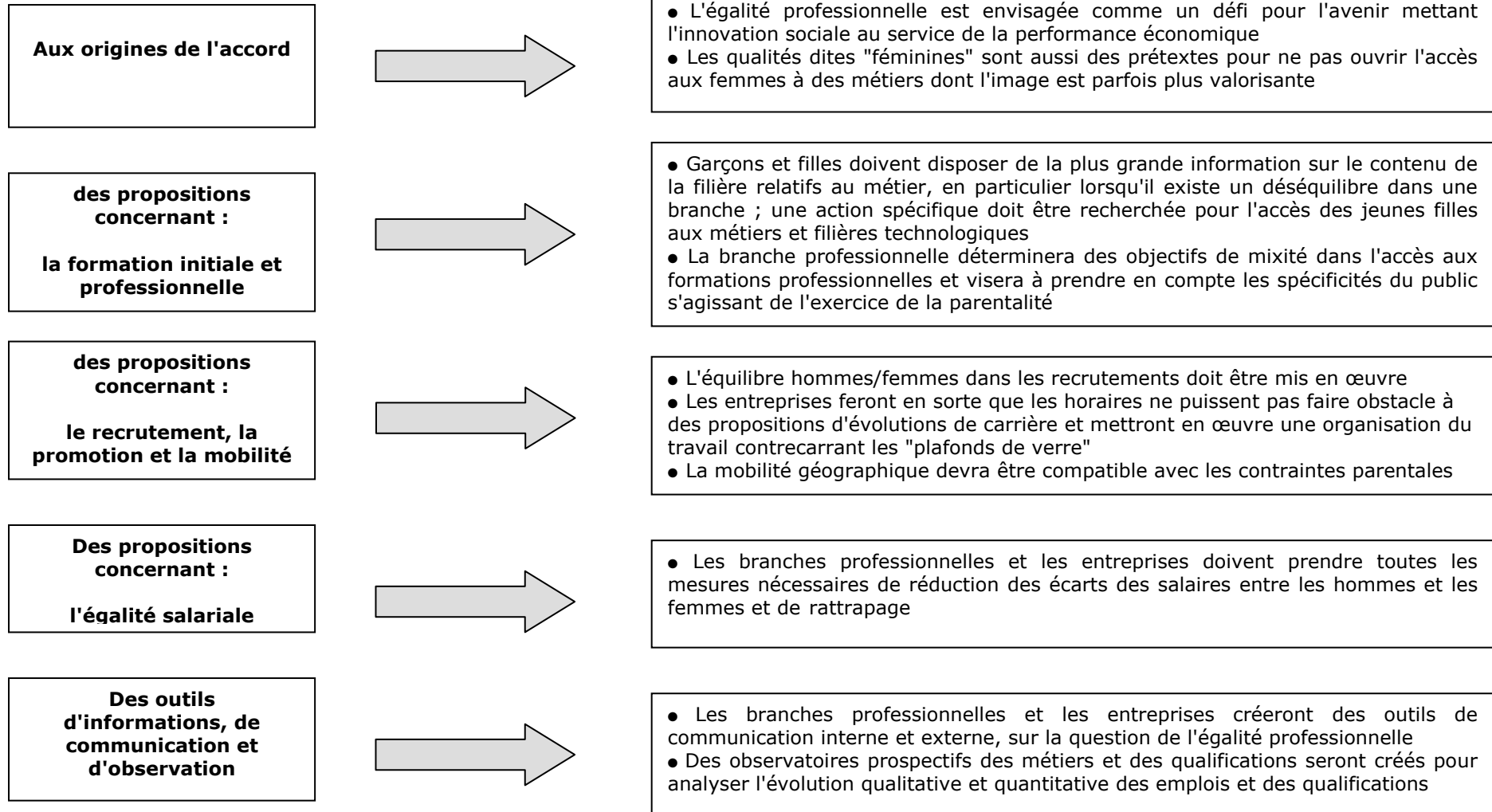
Confédération syndicale	Présence féminine dans les instances de direction	Taux de féminisation
CGT	8 femmes sur 17 au bureau confédéral	47%
CFDT	10 femmes sur 30 au bureau confédéral	33%
FO	3 femmes sur 14 au bureau confédéral	21%
CGC	1 femme sur 11 au bureau confédéral	9%
CFTC	1 femme sur 16 au bureau confédéral	6%

Source : d'après n° spécial d'Entreprises et Carrières sur l'égalité professionnelle du 21 septembre 1999

En dépit de cette représentation inégale des femmes selon les syndicats, toutes les confédérations syndicales françaises se sont entendues en mars 2004, sur un accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, cosigné par des mouvements patronaux tels que le MEDEF. **L'accord (voir encadré page suivante) fait état d'une prise de conscience accrue du phénomène, et met principalement l'accent sur la nécessité de lutter contre la concentration des femmes dans certaines filières dès la formation initiale et donc les "murs de verre", l'égalité salariale, les "plafonds de verre".**

Il propose à cet effet, différents outils tels que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et également des politiques de communication interne et externe en faveur de l'égalité des chances. Outre l'engagement des branches professionnelles, l'efficacité de cet accord est soumise à l'engagement des entreprises en matière de lutte contre les discriminations hommes/femmes.

**Les éléments de l'accord national interprofessionnel relatif  
à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes  
(1<sup>er</sup> mars 2004)**



#### **4) Des entreprises qui s'engagent dans la lutte contre les discriminations fondées sur le genre : Des accords sur l'égalité le plus souvent dans des entreprises aux longues traditions de lutte en faveur des acquis sociaux**

Le gouvernement français tente à ce jour, d'ancrer la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances au cœur des entreprises, avec des mesures issues du plan dit "Borloo" et le projet d'un label de qualité concernant les bonnes conduites en matières d'égalité hommes/femmes.

S'agissant du plan « Borloo », les mesures s'articulent autour de quatre points :

→  **dans le domaine de la maternité :**

le plan prévoit des aides au remplacement lors d'un congé de maternité ou encore des mesures de suppression des incidences de la maternité sur l'évolution des carrières et des rémunérations ;

→  **dans le domaine de la formation :**

des mesures visant à favoriser la prise en charge des frais de garde des enfants lors des actions de formation ;

→  **dans le domaine de la reconnaissance des compétences :**

le plan propose la prise en compte de l'expérience familiale dans la validation des acquis de l'expérience ;

→  **dans le domaine de la création d'entreprises :**

le plan projette de prendre des mesures en faveur des aides à la création d'activités par les femmes.

Il convient de noter que les partenaires sociaux ont accueilli de manière timorée le plan, estimant que les propositions de ce dernier étaient d'une part, en deçà de celles insufflées par l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 et d'autre part, n'étaient pas à la hauteur de l'ampleur du phénomène. Par ailleurs, qu'outre les dispositions s'agissant de la formation et de la création d'entreprises, la protection de la femme est une fois de plus envisagée sous l'angle de sa maternité, et non de la femme elle-même.

En ce qui concerne le « *Label Egalité* », lancé le 28 juin 2004, ce dernier a pour objet de créer un outil d'émulation entre les entreprises, permettant de mettre en valeur les pratiques exemplaires en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le cahier des charges du label comprend une vingtaine de critères s'articulant autour de trois champs :

→  **les actions menées par l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle :** sensibilisation à la mixité, présence d'un accord sur la question...

→  **les actions de gestion de ressources humaines :** analyse des indicateurs, mise en œuvre d'indicateurs de progression...

→  **les mesures de prise en compte de la parentalité :** aménagement des horaires, modalités de retour de congés de maternité...

Les critiques portent cette fois, sur le caractère non coercitif des dispositions du label et également sur le défaut d'incitations quant à son obtention.

Dans ce cadre, les accords d'entreprise concernant l'égalité hommes/femmes se développent dans la confrontation des revendications des salariées et salariés et des orientations des directions d'entreprise. **Ils sont le fait le plus souvent, d'entreprises de grandes tailles, où les traditions de lutte en faveur des acquis sociaux sont prégnantes. Les accords sont libres et peuvent donc aller de simples vœux pieux à des engagements volontaristes et chiffrés (voir encadré suivant).**

### **EDF et Gaz de France : un accord volontariste et chiffré en faveur de l'égalité hommes/femmes<sup>1</sup>**

EDF-GDF et toutes les centrales syndicales signent un accord le 13 juillet 2004 aux mesures innovantes et chiffrées :

- **concernant le recrutement** : l'objectif est de recruter une proportion d'hommes et de femmes analogue à celle sortant du système éducatif pour chaque type de diplômés, selon les données de l'éducation nationale ;
- **concernant l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement** : l'écart de 5,4 points entre les hommes et les femmes pour l'accès au collège cadre sera réduit d'ici trois ans ;
- **concernant la formation** : l'écart entre le nombre d'heures de formation suivie par les femmes et par les hommes doit être résorbé d'ici trois ans ; les formations doivent par ailleurs être plus courtes et plus modulaires et les lieux de formation seront rapprochés de l'entreprise ;
- **concernant les salaires** : rattrapage de l'écart entre les rémunérations des femmes et des hommes sur trois ans, avec un taux annuel d'avancement majoré par les salariées ;
- **concernant la parentalité** : absence pour enfants malades étendue aux hommes.

### **Le groupe international EADS : un accord sur l'égalité et la mixité professionnelle au niveau de la France<sup>2</sup> qui devrait s'étendre aux sites européens**

Groupe leader du marché mondial de l'aviation, EADS représente 100 000 salariés (dont 43 000 en France), répartis sur 70 sites de production dans le monde, avec un chiffre d'affaires en 2003 de 30 milliards d'euros. Les femmes représentent 17% des effectifs de cette entreprise scientifique et technologique. Un accord est conclu le 22 juin 2004 entre les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et la CGT réservant pour le moment son accord, sur la mixité et l'égalité professionnelle.

L'accord porte sur 3 points principaux :

- **La Féminisation des recrutements avec** : en amont, la promotion des métiers du groupe au sein du monde éducatif et du monde de la recherche ; le groupe s'engage à embaucher 20% de femmes dans chaque catégorie professionnelle d'ici fin 2006.
- **L'égalité pour les carrières avec** : un effort particulier sera mis en œuvre pour l'accession des femmes à la formation hors des crédits obligatoires de formation.
- **La gestion de la parentalité avec** : des aménagements d'horaires et de postes à partir du troisième mois de grossesse, des frais de garde pour enfants pris en charge par l'entreprise en cas de formation hors temps de travail

L'accord doit être étendu aux autres pays, en particulier à l'Allemagne.

---

<sup>1</sup> Source : d'après Liaisons sociales quotidien du 15 juillet 2004

<sup>2</sup> Source : d'après Liaisons sociales Quotidien du 2 juillet 2004

## CONCLUSION

En dépit de l'arrivée massive des femmes françaises sur le marché du travail, hommes et femmes ne sont toujours pas égaux face à leurs conditions de travail et leurs conditions de vie. Au sein de la sphère professionnelle, les discriminations les plus criantes portent principalement sur les rémunérations, l'accès aux postes de décisions et directions, la formation professionnelle ou encore la concentration des femmes dans certains secteurs. Or, on note que ces mesures se nourrissent et que les inégalités relatives à la sphère privée, en particulier s'agissant des tâches domestiques et parentales persistent, l'ensemble renforçant les phénomènes d'exclusion des femmes.

Dès lors dans une approche croisée et intégrée, tous les « *discriminateurs* » usent et abusent des mêmes motifs quant à leurs comportements discriminatoires, qu'il s'agisse de discriminations fondées sur l'âge, le handicap, l'origine, les convictions, l'orientation sexuelle ou le sexe, ainsi les femmes sont dites « *plus faibles, plus absentes, plus étranges* », justifiant leur défaut de promotion par exemple, elles sont aussi « *plus relationnelles* » pour d'autres, expliquant le phénomène de concentration dans certaines filières ou catégories socioprofessionnelles, ou encore elles sont aussi caractérisées par une « *plus grande intuition* » qui en tout état de cause, ne se matérialisera pas par une reconnaissance salariale.

***Mais sous jacente à la problématique des discriminations fondées sur le genre, se pose plus largement les questions de la place du travail et de celle de l'organisation du travail.*** D'une part, l'organisation du travail et celle de la production sont telles qu'elles restent encore dans un modèle profondément patriarcal, pensées par des hommes et pour des hommes. D'autre part, il existe une sorte d'acceptation sociale selon laquelle, le travail et les diktats des pouvoirs de gestion s'imposent aux salarié(e)s qu'ils soient hommes ou femmes, transférant la responsabilité des risques et aléas économiques des employeurs aux travailleurs et reléguant au second plan, les aspirations des individus.

***Dans ce contexte, la lutte en faveur de l'égalité passe aussi par une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les instances démocratiques et citoyennes.***

## REFERENCES

### Ouvrages et articles

Barrère - Maurisson M., Marchand O., Rivier S. (2000), "le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer le travail rémunéré, non rémunéré et non travail", *Premières synthèses, DARES*, n°11.1 - mars

Becker G.S (1964), *Human capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, National bureau of economic research, New York

Conseil de l'Europe (2002), Mécanismes nationaux, plans d'action et approche intégrée de l'égalité dans les pays membres, *Edition Conseil de l'Europe* - Strasbourg, le 30 mai

DARES (2002), "Temps partiels des femmes entre "choix" et contraintes", *Premières synthèses, informations*, n°08.2 - février

DARES (2004), "La rémunération des salariés des entreprises de plus de 10 salariés en 2002", *Premières synthèses, informations* n°33.2 - août

Doeringer P., Piore M.J., *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Mass, USA, DC Health

Emergences (2000), Agir dans l'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *Manuel du formateur*

Emergences (2000), *L'égalité professionnelle ça s'apprend*, rapport transnational

Emergences (2003), Conciliation des temps : état des débats, *Timetis, l'égalité hommes/femmes dans la vie personnelle et professionnelle*

Entreprises et Carrières sur l'Egalité professionnelle, du 21 septembre 1999

Estrade M., Meda D., Orain R. (2001), "Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?", *Premières synthèses, Dares*, n°21-1 - mai

Fletcher C. (2002) "Formation continue à la française et système de laissez faire britannique : quelles chances pour les femmes ?" *Formation et emploi*, n°78 Avril-juin 2002, Céreq, La documentation française

INSEE (2004), *Femmes et hommes : Regards sur la parité*, Insee, Division Etudes Sociales, mars

ISERES (2001), "Approches de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois", série spéciale colloque ISERES *Travail, qualification, compétences*, n°3 - février

Machlup F. (1962), *The production and distribution of knowledge in the United States*, Princeton New Jersey, Princeton University Press

OCDE (2002), "les femmes au travail : qui sont-elles et quelle est leur situation ?", *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, [http:// www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Silvera R. (2002), "le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques...", *Lien social et Politiques*, n°47

Ughetto P. (2002), "Compétence de service : état des lieux d'une problématique", *IRES document de travail* n°02.03

Zarifian P. (1988), "l'émergence du modèle de la compétence", dans Stankiewics F., *Les stratégies d'entreprise face aux ressources humaines. L'après taylorisme*, Paris, Economica

## Sites

[www.europa.eu.int/comm/eurostat](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat)

Statistiques de l'Union européenne

<http://europa.eu.int/>

Informations de l'Union européenne

[http:// www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Organisation de Coopération et de développement économique