

# Introduction

Depuis la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui avait introduit le principe « à travail égal, salaire égal », des exigences législatives ont égrené le quotidien des entreprises privées et des administrations publiques sans que les résultats apparaissent probants<sup>1</sup> : « *le droit à l'égalité professionnelle est resté lettre morte* »<sup>2</sup>.

Conscients des enjeux économiques liés à l'absence de prise en considération de la moitié de la population active, 49 % des actifs sont des femmes selon l'INSEE, les organisations syndicales représentatives des salariés et du patronat signent un accord interprofessionnel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à l'unanimité le 1<sup>er</sup> mars 2004. Cet accord propose des actions précises concernant l'évolution des mentalités, l'orientation, le recrutement, la formation professionnelle, la promotion et la mobilité, l'égalité salariale et leur mise en œuvre au sein des branches.

En septembre 2003, parallèlement à ce consensus rare, la Ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité Professionnelle, Nicole Ameline, émet l'idée de mettre en lumière les entreprises engagées dans une démarche égalitaire et d'aider celles qui peinent à appréhender le sujet. Le projet d'un label égalité professionnelle

- 
1. Réjane Sénac-Slawinski, « L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi : réflexions sur l'évolution récente du droit français », *Droit & Société*, n° 62/2006, p. 67-93.
  2. Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2006, p. 37.

entre les femmes et les hommes, présenté comme outil de progrès social, de management et d'accompagnement à la loi de 2001 prend vie.

En janvier 2005, le premier labellisé, PSA, se voit récompensé. Depuis sa création à ce jour, 46 organismes ont réussi avec succès à répondre aux critères du Label et à mettre en place des mesures d'amélioration visant l'égalité professionnelle.

Cela reste peu. Dès lors, comment démontrer aux organismes que l'application de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pensée en termes de bénéfices et pas seulement en termes de coûts et de contraintes légales ?

Les lois relatives à ce thème étant peu appliquées, l'objectif de ce livre consiste à donner aux organismes privés et publics un accès aisé et pragmatique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers les exigences du label égalité, véritable fil rouge d'une démarche complète. Il présente les pratiques des pionniers labellisés et expose les impacts de l'application de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère économique partant de l'hypothèse que l'application de l'égalité professionnelle représente une démarche gagnante, un atout pour les organismes, un outil multifonctions pour progresser.

Dans le cadre de la promotion du label dans le Grand ouest de la France, j'ai pu échanger avec des personnes issues d'institutions, de cabinets conseils, d'universités, de services des ressources humaines, de syndicats et d'associations engagés sur le sujet. Au-delà des constats sur les inégalités persistantes, l'application de l'égalité professionnelle au sein des organismes ne pourra se faire qu'à l'aide d'outils, de pistes de réflexions, de mutualisation des bonnes pratiques existantes.

Des publications émanant de l'ORSE<sup>3</sup>, du Service des droits des femmes et de l'égalité<sup>4</sup> ainsi que les discours tenus dans l'Union européenne<sup>5</sup>, vont dans ce sens.

---

3. Répertoire des bonnes pratiques, liste des accords signés..., <http://www.orse.org>.

4. *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Guide et repère pour la négociation*, Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, Éditions Liaisons Sociales, Paris, 2007.

5. *Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Commission des Communautés européennes, Bruxelles, 2007.

Parmi les préconisations recensées dans le rapport du Conseil économique et social<sup>6</sup> 2007, Monique Bourven communique sur la nécessité de recenser les pratiques mises en œuvre dans les entreprises labellisées. Dans un avis du Conseil économique, social et environnemental publié le 25 février 2009<sup>7</sup>, Pierrette Crosemarie souligne les avancées sociales pour les femmes mais pointe également les inégalités persistantes. Des propositions concrètes figurent, telles :

- la lutte contre les discriminations ;
- la sécurisation et réversibilité du temps partiel ;
- le renforcement de la prise en compte de la parentalité ;
- le combat contre le harcèlement au travail ;
- la mixité des instances de décision ;
- l'égalité salariale ;

en lien avec la nécessité de la négociation collective à travers le rapport de situation comparée. La promotion du label égalité et la diffusion des bonnes pratiques sont conseillées.

Enfin, le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>8</sup> de l'inspectrice générale des affaires sociales, Brigitte Grézy est remis en juillet 2009. Il confirme la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes (davantage de temps partiel pour les femmes, rémunérations moins importantes, bas salaires plus nombreux, « invisibilité dans les instances de décision »...). Il émet quarante propositions dont la mise en place de sanctions en cas de manquement à la loi. À suivre au cours des négociations qui prendront place fin 2009.

Cet ouvrage s'insère ainsi dans la continuité de ces actions et constats en mettant en exergue des pratiques éprouvées dans des entreprises labellisées donc évaluées par un organisme extérieur indépendant. Loin de présenter des recettes miracle, il se veut source d'inspiration, de réflexions pour les entreprises,

---

6. Monique Bourven (dir.), *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*, Avis et rapport du Conseil économique et social, Paris, 2007, [www.conseil-economique-social.fr/](http://www.conseil-economique-social.fr/).

7. Pierrette Crosemarie (dir.), « 1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française », Avis et rapport du Conseil économique et social, Paris, 2009, [www.conseil-economique-social.fr/](http://www.conseil-economique-social.fr/).

8. Téléchargeable avec sa note de synthèse sur [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

administrations ou associations en donnant des exemples concrets de ce qu'il est possible de faire. À chacune de s'approprier ces pratiques en les adaptant, les personnalisant à leur fonctionnement, leurs problématiques.

Dans un premier temps, l'objectif sera de poser le contexte de l'égalité professionnelle en réalisant un tour d'horizon sur le cheminement des droits des femmes et les résultats obtenus à travers les statistiques et l'utilisation grammaticale du genre féminin.

Dans un deuxième temps seront présentés les outils et ressources mis à disposition, dont le label égalité. Son opportunité, son adéquation avec les besoins et attentes des organismes, ont fait l'objet d'une enquête. La méthodologie de ces entretiens, réalisés au sein d'un panel d'entreprises sélectionnées, fut la suivante : tout d'abord, les critères de choix des labellisés interrogés ont porté sur l'absence de conflit social, l'ancienneté dans la démarche, le secteur d'activité et la taille, de façon à avoir un panel représentatif des démarches évaluées.

Menés en face-à-face, les entretiens ont eu lieu de façon croisée pour avoir une vision contradictoire. Représentants ou représentantes de la direction et du personnel (syndicaliste ou non) ont en effet répondu aux questions séparément pour déterminer :

- les freins rencontrés ;
- les bénéfices retirés ;
- les économies réalisées ou les coûts engendrés ;
- leur perception concernant l'insertion du label dans les mesures législatives existantes.

À noter que les entretiens visaient à comprendre en amont la démarche des organismes face au label et à connaître en aval le résultat engendré. Le but final était de faire bénéficier les futurs candidats de l'expérience des pionniers en la matière.

Réalisée dans les dossiers des organismes labellisés, la collecte de leurs pratiques est retranscrite dans la troisième partie. Le dossier de candidature des organismes, composé du rapport d'auto-évaluation, du rapport de situation comparée, de l'accord égalité (ou de la charte) et du plan d'action associé, représente le socle de mes recherches avec le rapport d'instruction rédigé par les évaluatrices et évaluateurs AFNOR. La grille de lecture utilisée pour retranscrire les éléments collectés est celle du cahier des charges du label, c'est-à-dire, depuis octobre 2008, les 15 critères répartis en 3 champs (*voir rappel ci-après*).

**Rappel des 15 critères répartis en 3 champs**

<b>Champ 1</b> <b>La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme</b>
1- Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle
2- Sensibiliser les dirigeants, les salariés et leurs représentants et mener des actions de communication interne, pour promouvoir la mixité et l'égalité
3- Mener des actions de communication externe en cohérence avec la stratégie mise en œuvre pour promouvoir l'égalité et la mixité
4- Lutter contre les stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes
5- Favoriser l'accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes
<b>Champ 2</b> <b>L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management</b>
6- Présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'organisme, afin d'établir des objectifs de progression
7- Mener une politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
8- Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue
9- Mener une politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle
10- Mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration...)
11- Mettre en place un parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques
<b>Champ 3</b> <b>L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel</b>
12- Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale
13- Préparer avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière
14- Préparer, avec les salariés concernés ou, en cas de mutations économiques, avec les représentants du personnel, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle afin de prendre en compte les contraintes de vie privée
15- Participer à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées

# **Partie I**

## **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : où en sommes-nous ?**

---

Cette partie se propose de poser le contexte juridique et institutionnel dans lequel le label a été élaboré. La connaissance des prises de position internationale et européenne sur la question permet d'expliquer le cheminement législatif français. Le passage en revue des textes à portée contraignante, des accords et des chartes, démontre la volonté des acteurs économiques d'avancer sur le sujet.

L'observation des résultats permet de mesurer la portée des actions menées et de prendre conscience de la nécessité d'agir. Cette étape est inéluctable pour avoir une visibilité de la situation peu égalitaire des femmes dans le monde du travail.

L'approche à travers des pays francophones du traitement du féminin dans les noms de métier, grade, titre et fonction vient démontrer les difficultés éprouvées à rendre visible les femmes.

Le monde professionnel possède le pouvoir d'agir pour remédier aux inégalités qui lui incombent. Au regard des limites voire de l'inefficacité du corpus juridique, le label vise à faire agir les organismes dans une logique du « convaincre plutôt que contraindre »<sup>1</sup>. La synthèse des entretiens permettra de connaître les raisons qui ont conduit des organismes vers cette distinction.

---

1. Slogan utilisé par Nicole Ameline alors Ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité Professionnelle lors de son tour de France en 2004 pour promouvoir le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

# 1

## Un peu d'histoire sur la construction des droits des femmes

### 1.1 À l'international et en Europe

Sans entrer dans le détail de tous les textes internationaux et européens, il est pertinent de mentionner les plus importants, afin de mieux appréhender leur impact sur l'évolution du droit français concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

**1959** : Au niveau communautaire, l'article 119 du Traité de Rome concrétise le lien entre égalité des droits et égalité des rémunérations<sup>1</sup>. Le 7 février 1992, l'article 119 devient l'article 141 par le Traité de Maastricht, appelé également « *Traité sur l'Union européenne* ». Il ajoute la notion de « *travail de même valeur* » et la faculté de « *maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques en*

---

1. <http://www.traitederome.fr>.

*faveur du sexe sous-représenté pour compenser les désavantages dans la carrière professionnelle ».*

**Définition de rémunération par le Traité de Rome**

« Par rémunération il faut entendre [...] le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. »

**1979** : La convention 111 de l'OIT, ratifiée par la France en 1981, prohibe les discriminations sexistes en matière d'emploi et de profession. La convention de l'ONU, ratifiée en 1983, porte sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes.

**1995** : À Pékin, la quatrième Conférence mondiale sur les femmes marque un temps fort par l'explicitation de la notion de « *gender mainstreaming* » ou « *démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes* ». Son adoption par 189 pays implique d'inclure l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conception et le pilotage des politiques publiques dans tous les domaines.

**1997** : Dans l'Union européenne, les articles 2, 3 et 13 du Traité d'Amsterdam visent notamment à étendre et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>2</sup>. La pratique de l'approche intégrée de l'égalité ou « *gender mainstreaming* » est consacrée.

**2006** : Une directive européenne de refonte regroupe sept des treize directives<sup>3</sup>, adoptées par le Conseil européen entre 1975 et 1997. L'objectif vise à « *simplifier et améliorer la législation communautaire sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail* »<sup>4</sup>. Entrée en vigueur le 15 août 2006, sa transposition par les États membres dans leur droit national avait pour date cible le 15 août 2008.

2. [ec.europa.eu/employment\\_social/equ\\_opp/rights\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/rights_fr.html) - 47k.

3. « Douze dans le domaine de l'emploi et une hors emploi (Égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès et la fourniture des biens et services) », [http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands\\_dossiers/dossiers/europe\\_international](http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/europe_international).

4. [www.femmes-egalite.gouv.fr/grands\\_dossiers/dossiers/europe\\_international/docs/directive.pdf](http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/europe_international/docs/directive.pdf).

### **Les sept directives de refonte**

- La rémunération (Directive 75/117/CEE),
- Les conditions d'emploi (Directive 76/207/CEE modifiée en 2002 par la Directive 2002/73/CE) ;
- Les régimes de sécurité sociale (Directive 79/7/CEE et Directive 86/378/CEE modifiée en 1996 par la Directive 96/97/CE) ;
- L'exercice d'une activité indépendante, agricole comprise, ainsi que la protection de la maternité (Directive 86/613/CEE) ;
- Le congé parental (Directive 96/34/CE) ;
- Les discriminations fondées sur le sexe (Directive 97/80/CE).

Les directives ont force de loi dans les États de l'Union européenne, elles doivent être transposées dans le droit national de chaque pays membre. Elles donnent des objectifs à atteindre, avec un délai défini qui permet aux gouvernements nationaux de s'adapter à la nouvelle réglementation.

Ces textes associés à la Charte des droits fondamentaux<sup>5</sup>, au Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes par lequel les États s'engagent à prendre des mesures concrètes en matière d'emploi et la feuille de route pour la période 2006-2010<sup>6</sup>, ont permis l'introduction dans le droit français d'améliorations concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

La charge de la preuve dans les cas de discriminations, la notion de discrimination indirecte, les droits à la retraite dans la Fonction publique, la suppression de l'interdiction de travail de nuit des femmes, la rémunération égalitaire et l'encouragement de mesures visant une meilleure articulation de la vie professionnelle et la vie privée constituent des exemples représentatifs des avancées liées à l'Europe.

### **Discrimination directe**

Situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

5. Proclamée lors du Conseil européen de Nice, le 7 décembre 2000, par les présidents du Conseil, du Parlement européen et de la Commission, [http://ec.europa.eu/justice\\_home/unit/charte/fr/about.html](http://ec.europa.eu/justice_home/unit/charte/fr/about.html).

6. Communication (2006)0092, [http://eur.lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006\\_0092fr01.pdf](http://eur.lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0092fr01.pdf).

**Discrimination indirecte**

Disposition, critère ou pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés<sup>8</sup>.

**1.2 En France**

Pour bien comprendre la genèse du label « Égalité professionnelle », il convient de se remémorer par quelques dates clé, les faits marquants du XX<sup>e</sup> et du début du XXI<sup>e</sup> siècle en matière d'avancées légales vers l'égalité professionnelle. Elles mettent en exergue la jeunesse de l'existence du panorama législatif qui explique en partie la situation actuelle. Il s'agit d'une guerre de 100 ans dont les débuts furent timides et qui a dû affronter des représentations et rôles sociaux perpétués au fil des ans, que les générations successives ont du mal à faire changer. On part d'une logique de protection de la femme héritée du Code Napoléon avec la consécration de l'incapacité juridique totale de la femme mariée en 1804. Il faudra attendre 1938 pour la voir supprimée en partie.

**1907** : Octroi aux femmes mariées de la libre disposition de leur salaire.

**1909** : Congé de maternité de 8 semaines non rémunérées sans rupture du contrat de travail.

**1920** : Adhésion libre à un syndicat.

**1942** : Les femmes mariées peuvent travailler même si leur mari travaille, à condition de ne pas causer de licenciement.

Ainsi, les inégalités subies par les femmes sont inscrites dans la loi. La période d'après-guerre marque un tournant sur le sujet, on arrive à une volonté d'égalité.

**1946** : La Constitution, dans l'article 3 de son préambule, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

**1946** : La notion de salaire féminin permettant de moins rémunérer les femmes disparaît.

7. Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant sur diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Progressivement, d'ayants droit de leurs conjoints, les femmes acquièrent juridiquement le statut d'individus à part entière<sup>8</sup> :

**1965** : Droit à l'activité professionnelle sans autorisation maritale.

**1970** : Disparition de la notion de chef de famille, l'autorité paternelle est remplacée par l'autorité parentale.

**1972** : Apparition de la notion « À travail égal, salaire égal entre les femmes et les hommes ».

**1975** : Discriminations à l'embauche interdite sauf « raisons légitimes ».

L'influence de l'Europe se fait réellement sentir au cours du dernier quart du XX<sup>e</sup> siècle.

**1983 : loi dite « Roudy »**

La Loi n° 83-635 établit l'égalité professionnelle, elle transpose sept ans après sa création la directive européenne 76/207/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement concernant l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail. Branches et entreprises doivent effectuer un bilan annuel de la situation entre les femmes et les hommes, un rattrapage pour réduire les inégalités est autorisé.

Pas assez concrète dans ses exigences<sup>9</sup> et peu suivie de résultats, cette loi se trouve complétée et renforcée par la suite par les lois de 2001 puis de 2006. L'obligation pour les syndicats et le patronat de négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les organismes et les branches s'affirme.

**9 mai 2001** : Loi n° 2001-397, dite « loi Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, introduit la suppression de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes jusqu'alors en contradiction avec les exigences de l'Union européenne en matière d'égalité. Ceci a été l'occasion de fixer un cadre légal à cette pratique jusqu'alors inexistant. Sa mise en place ou son extension à de nouvelles catégories est subordonnée à un accord collectif prévoyant des mesures pour améliorer les conditions de travail, faciliter l'articulation du travail nocturne avec des responsabilités familiales et sociales tout

8. Anne-Marie Daune-Richard, « Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède », *Travail et Emploi*, n° 100, Octobre 2004, p. 69-84.

9. Marie Wierinck, Dominique Méda, « Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité ? », *Travail et Emploi*, n° 102, Avril/juin 2005, p. 21-29.

en assurant l'égalité des sexes<sup>10</sup>. Cette loi exige l'élaboration d'un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise à partir d'indicateurs définis par décret<sup>11</sup>, le principe de négociation collective et la mise en œuvre des dispositions négociées traduites dans un plan d'action. Les instances représentatives du personnel (IRP) ne sont pas oubliées et doivent atteindre des objectifs : réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales pour les organisations syndicales et représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégué-e-s du personnel.

**16 novembre 2001** : L'influence de l'Europe apparaît à nouveau par la loi n° 2001-1066, transposition de la *Directive 97/80/CE* relative aux discriminations fondées sur le sexe, qui aménage notamment la charge de la preuve. L'employeur doit se justifier face à un membre du personnel qui présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.

**23 mars 2006** : la loi n° 2006-340 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce l'obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération genrés avant le 31 décembre 2010. Le droit transpose ainsi une autre exigence européenne inscrite dans la directive européenne de refonte intégrant la *Directive 75/117/CEE* relative à l'égalité de rémunération. Cela consacre le passage du principe « à travail égal, salaire égal » à celui de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un « **même travail ou un travail de valeur égale** ». Les négociations annuelles obligatoires doivent également intégrer l'articulation des temps de vie, la formation et l'apprentissage. De nouveaux indicateurs relatifs à la prise en considération de l'articulation des temps de vie et de la formation/apprentissage sont définis par décret et viennent enrichir le RSC.

**23 juillet 2008** : La loi constitutionnelle portant sur la modernisation des institutions de la cinquième République érige en principe l'exigence d'égalité dans tous les domaines et non plus uniquement dans la vie politique. Elle se trouve dès lors inscrite dans l'article 1 de la Constitution française : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

---

10. *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Guide et repère pour la négociation*, Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, Éditions Liaisons Sociales, 2007.

11. Décret 2001-832 du 12 septembre 2001.

L'objectif de ces lois vise à lutter contre les inégalités sexuées au travail notamment en faisant reculer les stéréotypes pour faire place aux compétences quel que soit le sexe du ou de la salarié-e.

À ces textes législatifs viennent se joindre deux documents en 2004, symboles d'une volonté politique de s'engager sur le chemin d'une plus grande justice sociale à travers l'égalité entre les femmes et les hommes, de sensibiliser tous les acteurs à ce sujet et de mettre en place des lignes directrices pour atteindre le but fixé : l'Accord national interprofessionnel (ANI) et la Charte relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.

**1<sup>er</sup> mars 2004 : Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

Premier consensus entre les cinq organisations syndicales représentatives, le MEDEF, la CGPME et l'UPA, il est adopté à l'unanimité.

Il contient des propositions d'actions précises concernant :

- l'évolution des mentalités,
- l'orientation,
- le recrutement,
- la formation professionnelle,
- la promotion et la mobilité,
- l'égalité salariale et leur mise en œuvre au sein des branches.

La loi du 23 mars 2006 en découle.

**8 mars 2004 : Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>12</sup>**

Concrétisation de l'engagement des pouvoirs publics ainsi que des acteurs du monde économique et de la société civile autour de 5 objectifs majeurs :

- parité politique et sociale,
- égalité professionnelle,
- respect de la dignité de la personne,
- articulation des temps de vie pour un nouvel équilibre des rôles sociaux,
- solidarité européenne et internationale.

La Charte complète et renforce l'ANI car l'égalité entre les femmes et les hommes ne relève pas uniquement de la sphère économique, elle implique une prise en compte à tous les niveaux et par tous les acteurs de la société. Le label

---

12. *La Charte de l'égalité. Pour l'égalité des hommes et des femmes s'engagent*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 2004, [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

égalité est citée dans cette charte pour illustrer la stratégie à mettre en place pour réduire les inégalités.

Un système d'aides aux entreprises et aux organisations professionnelles ou interprofessionnelles qui œuvrent en faveur de l'égalité professionnelle est disponible à certaines conditions.

Ainsi, les droits des femmes ont progressé en un siècle sous l'influence des organisations internationales et de l'Union européenne. Des textes et des accords en découlent, le label égalité y figure comme un outil.

L'arsenal législatif acte l'égalité entre les femmes et les hommes.

Qu'en est-il dans les faits ?

## 2

# Les résultats français en chiffres

Pour observer les effets des lois, accords et charte, la mesure de leurs impacts s'impose par le biais des enquêtes statistiques<sup>1</sup>. Elles permettent de faire un état objectif de la réalité sur un sujet subjectif. La démonstration se limitera au champ de l'égalité professionnelle dans les secteurs public et privé, même si les résultats et problématiques qui en découlent présentent des similitudes avec la sphère politique.

Les femmes représentent près de la moitié de la population active, soit la même proportion en compétences. On observe les données suivantes :

### 2.1 Postes de décision

Les conseils d'administration comportent 7,6 % de membres féminins. On constate une diminution de la place des femmes dans les instances dirigeantes à mesure que la taille de l'entreprise augmente. Par exemple, les sociétés du CAC 40<sup>2</sup> ne comptent que 5 % de femmes à des postes de dirigeantes.

---

1. Sources : 2008 : *Chiffres clés. L'égalité entre les femmes et les hommes*, Ministère du Travail, des relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, SDFE, Mars 2009.

Les femmes occupent un quart des postes d'encadrement des entreprises du secteur privé avec des variations importantes :

- 49 % des emplois de cadres de gestion courante des PME ;
- 12 % des emplois de cadres techniques ;
- 31 % des emplois de cadre dans le secteur des services ;
- 20,4 % dans l'industrie.

Dans la fonction publique d'État, les femmes représentent 58,4 % des emplois civils de catégorie A, « vivier » des postes de direction, mais 16 % de ces postes.

La fonction publique territoriale compte 61 % de femmes au total et présente des résultats similaires, tout comme la fonction publique hospitalière où 87,8 % du personnel de la filière administrative est féminin. La représentation des femmes dans le corps des directeurs d'hôpitaux, où sont choisis les responsables d'établissement hospitalier, équivaut à 38 %.

Ainsi à fin 2006, 59,1 % des emplois des trois fonctions publiques sont occupés par des femmes pour 16 % des emplois de direction.

Au sein des instances paritaires, conseils des prud'hommes et comités d'entreprise, le schéma se répète avec des variantes selon le secteur d'activité. Une légère progression de leur présence aux conseils des prud'hommes se dessine entre les résultats des élections de 1997 et ceux de 2002 avec une progression de 5,8 points. Lors des élections de décembre 2008, la part des femmes a atteint 28,4 % mettant en évidence une progression moindre avec 4,1 points.

Ces données démontrent la persistance des plafonds de verre et planchers collants pour les femmes qui, associés aux parois de verre, freinent ou empêchent les femmes d'accéder aux postes stratégiques de décision.

### **Le plafond de verre**

Consacré en 1986 dans un article de Wall Street Journal du 24 mars, le plafond de verre ou « *glass ceiling* » est la terminologie imagée pour désigner le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations.

(Source : [www.halde.fr](http://www.halde.fr))

---

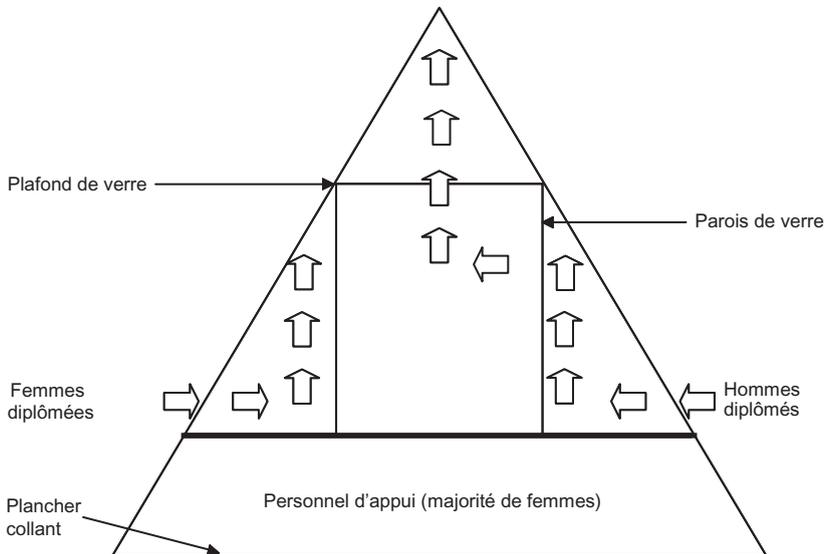
2. Émetteurs ayant une capitalisation boursière supérieure à un millions d'euros.

### Le plancher collant

Idée venant du Canada, le plancher collant ou « *sticky floor* » est une force antagoniste à la progression des femmes dans les organisations qui les contraint à rester aux niveaux les moins élevés de la pyramide organisationnelle.

### Les parois de verre

Quand les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent dans des filières ou des services considérés comme moins centraux, moins stratégiques pour l'organisation (RH, administration, etc.). Il leur devient très difficile de se déplacer latéralement pour accéder aux secteurs stratégiques (développement produits, finances...) puis de s'élever par « l'allée centrale » jusqu'aux postes de direction<sup>3</sup>.



**Figure 2.1 Le plafond, les parois de verre et le plancher collant dans la pyramide organisationnelle**

Extrait du rapport sur « La promotion des femmes aux postes de décision », BIT, 1997  
« Copyright © Organisation internationale du Travail 2007 »

3. *L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises, Étude ORSE n° 5, Février 2004, p. 13*

## 2.2 Formation initiale et continue

Pourtant, depuis le début des années 1970, les filles ont une meilleure réussite scolaire que les garçons (Brevet 2007 obtenu par 84,7 % des filles et 78,7 % des garçons – Baccalauréat 2007 : 84,6 % des filles et 82,1 % des garçons) et une orientation en fin de troisième plus importante vers le second cycle général et technologique que les garçons. Par l'éducation traditionnelle qu'elles reçoivent, elles intègrent plus facilement les règles de comportement indispensables à l'acquisition de connaissances<sup>4</sup>.

En revanche, leur orientation à partir de la classe de seconde les conduit vers des filières peu porteuses en termes d'emploi, de rémunération et de perspective de carrière (série économique, série littéraire, etc.).

À noter que l'accès des filles aux mêmes filières que les garçons s'avère récent :

- mixité dans tous les établissements publics instaurée par le décret de 1976 de la Loi Haby votée en 1975 ;
- accueil des filles dans les établissements techniques avec la Circulaire de 1966 ;
- ouverture tardive des écoles d'ingénieur-e-s aux filles : l'école des Ponts et Chaussées est devenue mixte en 1942, les Mines de Paris en 1969 et l'École Polytechnique en 1972. Il existait une École Polytechnique pour les filles depuis 1925 mais avec un enseignement différent n'ouvrant pas aux mêmes carrières.

Ceci explique l'importance de l'égal accès à la formation continue pour améliorer les perspectives de carrière des femmes ayant le potentiel et la volonté de progresser malgré un cursus et une orientation initiale peu favorables.

Actuellement, cet accès revêt des disparités liées :

- aux catégories socioprofessionnelles (employées et ouvrières désavantagées) ;
- à la quotité de temps travaillé (le travail à temps partiel constitue un frein or 31 % des femmes sont concernées) ;
- à l'appartenance au secteur public ou privé (accès moindre dans le privé) ;

---

4. Christian Baudelot, Roger Establet, *Allez les filles ! Une révolution silencieuse*, Édition du Seuil, Paris, 2006 (Mise à jour).

- à la taille de l'organisme (meilleur accès à la formation dans les grandes : 58 % des femmes et des hommes en bénéficient que dans les petites : 13 %. En revanche, femmes sont avantagées dans celles de moins de 50 salariés) ;
- au contenu même de la formation (plus diplômante, certifiante et qualifiante pour les hommes avec 25 % de leur formation contre 15 % pour les femmes et préparant plus à un concours les hommes avec 14 % des formations contre 6 % pour les femmes).

## 2.3 Activité et emploi

En 2007, 65,3 % des femmes en âge de travailler sont actives pour 74,6 % des hommes. En 11 ans, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a progressé de 12 points alors que celui des hommes réduisait de 9,3 points, rapprochant ainsi les comportements des deux sexes.

En 2007, la plus forte part du taux d'activité des femmes, 82,9 %, s'observe chez les 25-49 ans, période où les charges familiales sont pourtant les plus lourdes.

Le taux d'emploi féminin a progressé pour atteindre pratiquement 60 % (le masculin atteint 67,3 %). Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, rappelons que l'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne à l'horizon 2010 pour cet indicateur vise 60 % de taux d'emploi des femmes.

Cependant, le taux français est à relativiser au regard de l'analyse plus fine des conditions d'emploi des femmes. Femmes et hommes n'ont pas les mêmes emplois dans leur nature et leurs caractéristiques :

- 49,3 % des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 11 des 86 familles professionnelles recensées. Ce sont essentiellement des métiers de service, de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale, filières saturées offrant peu de perspectives de carrière et de rémunération importante... Les hommes y sont présents à 11,3 % ! En fait, leurs choix apparaissent beaucoup plus diversifiés. Ainsi, en prenant les 11 familles les plus représentatives de la présence des hommes, on arrive à 34,6 % de leurs emplois.
- 59,1 % des effectifs des trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale) sont des femmes pour 42 % dans le privé. Elles apparaissent majoritaires dans la catégorie B-employées, minoritaires dans la catégorie A-cadre, surtout dans la fonction publique hospitalière (B : 86,6 % - A : 55,3 %) et à l'exception de la fonction publique d'État où c'est l'inverse (B : 40,7 % - A : 56,6 %).

- 30,2 % des femmes occupent un temps partiel pour 5,7 % des hommes en 2007 et 82 % des personnes à temps partiel sont des femmes. En fait, depuis les années 1980, le nombre de personnes à temps partiel a pratiquement triplé. Il s'est développé dans la grande distribution, l'hôtellerie, la restauration, les services aux particuliers et aux entreprises en s'adressant particulièrement à la catégorie employé-e-s, là où on retrouve majoritairement les femmes<sup>5</sup>. À noter l'existence d'un sous-emploi parmi les actifs à temps partiel. Les femmes affirment quatre fois plus que les hommes dans la même situation rechercher un temps complet ou souhaiter travailler davantage. Quel que soit le sexe, ouvriers, ouvrières et employé-e-s se trouvent à temps partiel contre leur choix. Ainsi 33,8 % des employées et 45,7 % des employés, catégorie composée à 92,2 % de femmes, déclarent vouloir travailler davantage. Le même constat apparaît pour 38,6 % des ouvrières et 39,3 % des ouvriers, catégorie composée à 50,5 % de femmes<sup>6</sup>.
- Contrairement aux représentations communément avancées sur leur manque de disponibilité, les femmes pratiquent autant, sinon plus, que les hommes les horaires atypiques. En effet, les formes visibles de cette organisation du travail masquent les formes invisibles où les femmes prédominent. Cette invisibilité des horaires concerne l'absence de repos de 48 heures consécutives, le travail de plus d'un samedi ou dimanche sur trois, l'impossibilité d'interrompre le travail ou de modifier ses horaires en cas d'imprévu<sup>7</sup>.
- La précarité de l'emploi touche plus les femmes que les hommes à travers les emplois temporaires comme les contrats à durée déterminée (8,7 % contre 5,3 %), les stages et les contrats aidés (2,2 % contre 1,4 %).

### **Taux d'activité des femmes**

Rapport entre les femmes actives (en emploi et au chômage)  
et la population féminine en âge de travailler.

5. Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Paris, 2006.

6. INSEE, enquêtes Emploi du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> trimestre 2007

7. François-Xavier Dewetter, « Disponibilité temporelle : quelle différence entre hommes et femmes ? », Communication au IX<sup>e</sup> Séminaire International sur le temps de travail, Flexibilités des temps de travail, éclatement des temps sociaux, Cnam, février 2004.

### Taux d'emploi féminin

Rapport entre le nombre d'actives occupées et la population féminine en âge de travailler.

### Sous-emploi

Proportion d'actifs occupés à temps partiel recherchant un emploi pour travailler davantage (à temps partiel ou à temps complet), ou souhaitant travailler davantage mais ne cherchant pas un autre emploi.

(Source : Bureau international du travail)

## 2.4 Rémunération

Quel que soit le mode de calcul retenu, des différences subsistent.

En considérant la rémunération médiane, la différence entre les femmes et les hommes n'a pas évolué depuis 1997 et s'élève à 19 %<sup>8</sup>.

La comparaison des rémunérations moyennes entre femmes et hommes travaillant à temps complet affiche 11,8 % dans la fonction publique territoriale, 13,5 % dans la fonction publique d'État et 19,3 % dans le secteur privé et semi-public avec une différence plus marquée pour les cadres dans tout organisme.

Les plus touchées sont les dirigeantes d'entreprise du secteur des services (-40,5 %), suivies par celles des secteurs du commerce (-29,8 %), de l'industrie (-27,2 %) et de la construction (-14,3 %)<sup>9</sup>.

Les différences de caractéristiques individuelles (diplôme, ancienneté, type de contrat de travail), de type d'emplois occupés et d'établissement d'appartenance des femmes et des hommes expliquent plus d'un tiers des écarts de rémunération. Cependant, il subsiste un écart résiduel inexpliqué de 11 %, reflet d'une discrimination liée au sexe<sup>10</sup>.

### Le salaire médian

Il partage les salariés en deux groupes égaux :  
50 % gagnent moins, 50 % gagnent plus.

8. INSEE, *enquête Emploi de 2005*, traitement Dares in « Complément statistique relatif à l'emploi au Rapport de suivi 2006 du Programme national de réforme (PNR) 2005-2008 ».

9. Source : INSEE, DADS 2006.

## 2.5 Chômage

Malgré une légère baisse, en 2007, le taux de chômage des femmes reste globalement supérieur à celui des hommes : 8,6 % pour 7,5 %.

À noter que cette situation inégale s'affirme particulièrement pour la tranche d'âge la plus touchée par le chômage : les moins de 25 ans, avec un écart de presque 2 points entre les femmes (20,2 %) et les hommes (18,6 %). Pourtant, à cet âge, les filles sont plus diplômées que les garçons et « l'effet famille » n'existe pas puisque la première maternité intervient à 29 ans en moyenne en France. L'explication se trouve dans le filtre et la sélection discriminatoire du marché du travail<sup>11</sup>.

À noter que le taux de chômage des seniors (50-64 ans) est pratiquement le même pour femmes (5,6 %) et hommes (5,3 %).

## 2.6 Temps sociaux

Les temps sociaux se révèlent très différents pour les femmes et les hommes, ce n'est pas neutre. Selon Annie Junter-Loiseau, « *la conciliation procède moins d'une révolution dans l'approche des temps sociaux que d'une nouvelle manière de nommer les inégalités temporelles entre les hommes et les femmes dans la famille et le travail. Loin d'être une révolution temporelle, elle serait une métaphore des discriminations*<sup>12</sup> ». Parler de « conciliation » entre la vie professionnelle et la vie familiale s'avère restrictif et réservé implicitement aux femmes. Cela implique une notion de conflit entre deux systèmes d'organisation. On lui préférera le terme d'« articulation » qui fait appel à un seul système où femmes et hommes sont liés : si une partie bouge, cela aura une incidence sur l'autre.

Peu de progrès ont eu lieu entre 1986 et 1999 dans la répartition des rôles sociaux selon la dernière enquête « Emploi du temps » de l'INSEE. Au total, sur le temps domestique (soins aux enfants et aux adultes compris), les

---

10. « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières synthèses*, n° 22.1, Juin 2006, Dares et « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2006 », *Premières informations, premières synthèses*, n° 44.5, octobre 2008, Dares.

11. Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes, La Découverte*, Paris, 2006.

12. Annie Junter-Loiseau, La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale Révolution temporelle ou métaphore des discriminations ? *Cahiers du Genre*, n° 24, p. 73-98.

femmes ont gagné 1 minute, les hommes s'investissent 8 minutes de plus. Au final, les premières s'occupent des tâches domestiques et des soins aux enfants ou autres personnes du ménage, deux fois plus que les seconds.

L'anticipation, la planification, la réalisation des tâches et responsabilités familiales se trouvent prises en charge par le cerveau féminin. Cette gestion laisse peu de place et de temps à la réflexion sur des stratégies de carrière, des opportunités de changement...<sup>13</sup>

Inversement, tous les hommes ne souhaitent pas forcément faire carrière et préféreraient rester « à la maison » ou travailler à temps partiel afin d'assumer tout ou partie des tâches domestiques. Actuellement, cela implique d'aller à l'encontre de la pression sociale toujours ancrée dans le stéréotype de l'homme au travail.

Pourtant, un des leviers de correction des inégalités se trouve dans la participation des hommes au « non marchand »<sup>14</sup>. En effet, la persistance de la répartition inégalitaire des tâches inhérentes à la sphère privée ne permettra pas d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>15</sup>.

Actuellement, un courant émerge chez les jeunes pères très diplômés, avec des hauts revenus et vivants en couple bi-actifs. Il apparaît qu'ils accordent moins d'importance au travail à la naissance du premier enfant et ont même diminué leur temps de travail à cette occasion<sup>16</sup>. Cet effet générationnel lié à une catégorie se propagera-t-il ?

## 2.7 Retraite

Les inégalités vécues tout au long de la vie par les femmes se retrouvent *de facto* lors de la retraite. Tout d'abord au niveau de l'âge de cessation d'activité, 3 femmes sur 10 contre 1 homme sur 20, des générations 1938, ont attendu 65 ans pour liquider leur droit à pension afin de compenser une activité professionnelle incomplète et obtenir une retraite à taux plein. La majorité des hommes (72 %) accèdent à la retraite à taux plein dès 60 ans.

---

13. Thierry Benoit, « Entretien de Jean-Paul Kaufman avec l'association La Boucle », DVD, 2006.

14. « L'égalisation des salaires hommes-femmes n'est pas pour demain » entretien de Louis Morin avec Sophie Ponthieux et Dominique Meurs, *Lettre de l'Observatoire des inégalités*, n° 43, Juin 2007.

15. *Nodiscrim, discriminations fondées sur le genre*, Emergences, France, Août 2004.

16. Dominique Méda, Gilbert Cette, Nicolas Dromel, « Les pères, entre travail et famille. Les enseignements de quelques enquêtes », *Recherches et prévisions*, n° 76, juin 2004, p. 7-21.

Par voie de conséquence, du fait de carrières plus courtes et de rémunérations moindres au cours de l'activité<sup>17</sup>, les montants des retraites sont plus faibles pour les femmes. La différence entre les femmes et les hommes s'élève à 38 % pour la retraite globale et va jusqu'à 52 % pour les avantages principaux de droits directs.

La part croissante des femmes dans le monde du travail commence à se faire sentir avec l'observation de l'évolution des avantages principaux de droits directs. Les dernières salariées arrivées à la retraite (tranche 60-64 ans) perçoivent des montants supérieurs de 42,6 % à ceux de leurs aînées (tranche 80 ans et plus). En revanche, les avantages de réversion ont fortement diminué (81,1 %) pour les mêmes tranches d'âges que celles considérées précédemment<sup>18</sup>.

Précisons que ces données sont générales et ne distinguent pas les différents régimes (général, agricole, artisan, fonctionnaire, profession libérale...) et leurs spécificités de calcul des avantages. Par exemple, l'attribution de 2 années de cotisation par enfant n'est pas une règle générale, de même pour les 10 % d'avantages conjugués...

Il conviendra de garder une certaine vigilance face à la réforme envisagée par le Conseil d'orientation des retraites. Le nivellement des avantages par le bas contribuerait à aggraver la précarité des femmes à ce moment de leur vie.

#### **La retraite globale**

Elle peut comprendre, outre l'avantage principal de droits directs, un avantage de réversion en cas de veuvage et des avantages accessoires tels que la bonification pour enfants, la majoration pour conjoint à charge, la majoration pour aide constante d'un tiers ou le minimum vieillesse pour les personnes disposant d'un faible revenu.

#### **L'avantage principal de droits directs**

Pension obtenue en contrepartie de l'activité professionnelle et représentant la majorité de la retraite (87 % en moyenne).

17. Françoise Milewski, La précarité des femmes sur le marché du travail, *Lettre de l'OFCE*, n° 263, 30 juin 2005.

18. Source DREES, échantillon interrégimes de retraités de 2004, in *Études et résultats*, n° 538, novembre 2006

L'observation des données statistiques, quel que soit le thème abordé, met en évidence la persistance des inégalités à l'encontre des femmes. Les actions de la sphère professionnelle influent sur l'organisation de la vie privée et inversement. Les lois incitatives mais pas réellement contraignantes demandent aux partenaires sociaux de mettre en place une notion abstraite : l'égalité professionnelle.

Les thèmes abordés – politique salariale, recrutement, formation, promotion, mobilité, articulation des temps de vie – s'avèrent pertinents et englobent tous les maillons concourant aux inégalités mais ils restent abstraits dans leur application pour le monde économique. Un outil qui soit le fil rouge de l'égalité professionnelle en détaillant les exigences de la loi au travers de critères précis et mesurables devenait un concept à mettre en œuvre.

De surcroît, dans la continuité de l'observation de la place des femmes dans la sphère professionnelle, il convient de s'intéresser à la façon dont elles y sont nommées.