

Un 6563

Handwritten scribbles and numbers in the top left corner.

N° 1161

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

NEUVIÈME LÉGISLATURE

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1989 - 1990



Annexe au procès-verbal de la séance du 20 décembre 1989.

RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

en application de l'article 145 du Règlement

PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES (1)

*sur l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes,*

ET PRÉSENTÉ

PAR Mme YVETTE ROUDY,

Députée.

(1) La composition de cette commission figure au verso de la présente page.

Travail. - Emplois - Femmes - Hommes - Rémunérations - Salariés.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de :

MM. Jean-Michel Belorgey, *président* ; Alain Calmat, Jean-Paul Fuchs, Mme Yvette Roudy, MM. André Santini, *vice-présidents* ; Jean-Pierre Foucher, Denis Jacquat, Jean-Jack Queyranne, René Rouquet, *secrétaires* ; MM. Gustave Ansart, Robert Anselin, Gautier Audinot, Mme Roselyne Bachelot, MM. Bernard Bardin, Jacques Barrot, Claude Bartolone, Mme Michèle Barzach, MM. Jean-Claude Bateux, Umberto Battist, Henri Bayard, François Bayrou, Roland Beix, Jean-Pierre Bequet, Bernard Bioulac, Jean-Claude Boulard, Bruno Bourg-Broc, Jean-Pierre Braine, Mme Frédérique Bredin, MM. Louis de Broissia, Christian Cabal, Jean-Paul Calloud, Jean-Christophe Cambadelis, Roland Carraz, Laurent Cathala, Jean-Charles Cavaillé, René Cazenave, Aimé Césaire, Jacques Chabandemas, Jean-Yves Chamard, Guy Chanfrault, Bernard Charles, Jacques Chirac, Paul Chollet, Didier Chouat, André Clert, Michel Coffineau, Georges Colombier, René Couanau, Olivier Dassault, Bernard Debré, Marcel Dehoux, Bernard Derosier, Alain Devaquet, Mme Marie-Madeleine Dieulangard, MM. Willy Diméglio, Jacques Dominati, Julien Dray, Guy Drut, Jean-Michel Dubernard, Xavier Dugoin, Jean-Paul Durieux, André Durr, Mme Janine Ecochard, MM. Christian Estrosi, Jean Falala, Jean-Michel Ferrand, Michel Françaix, Serge Franchis, Marcel Garrouste, Jean-Claude Gayssot, Jean Giovannelli, François-Michel Gonnot, Gérard Grignon, Jacques Guyard, Jean-Yves Haby, Georges Hage, Guy Hermier, Pierre Hiard, Mmes Elisabeth Hubert, Marie Jacq, Muguette Jacquaint, MM. Alain Juppé, Jean-Philippe Lachenaud, Marc Laffineur, Jacques Lafleur, Jean-François Lamarque, Edouard Landrain, Dominique Larifla, Jean Laurain, Mme Marie-France Lecuir, MM. Robert Le Foll, Jean-Marie Le Guen, Robert Loidi, Maurice Louis-Joseph-Dogué, Jean-Pierre Luppi, Thierry Mandon, Georges Marchais, Mme Gilberte Marin-Moskovitz, MM. Didier Mathus, Jean-François Mattei, Alain Mayoud, Charles Metzinger, Michel Meylan, Mme Hélène Mignon, M. Gilbert Mitterrand, Mme Christiane Mora, MM. Maurice Nénou-Pwataho, Alain Néri, Pierre Ortet, Mmes Françoise de Panafieu, Christiane Papon, Monique Papon, MM. Michel Pelchat, Jean-Pierre de Peretti della Rocca, Michel Péricard, Francisque Perrut, Mme Yann Piat, MM. Yves Pillet, Bernard Pons, Alexis Pota, Jean-Luc Preel, Jean Proveux, Guy Ravier, Alfred Recours, Gilles de Robien, François Rochebloine, Rudy Salles, Philippe Sanmarco, Jacques Santrot, Mme Suzanne Sauvaigo, MM. Bernard Schreiner (*Bas-Rhin*), Bernard Schreiner (*Yvelines*), Robert Schwint, Mme Marie-Josèphe Sublet, MM. Jean-Pierre Sueur, Michel Terrot, Jean-Michel Testu, André Thien Ah Koon, Jean Ueberschlag, Jean Valleix, Alain Vidalies, Philippe de Villiers, Adrien Zeller.

SOMMAIRE

	<i>Pages</i>
PRÉSENTATION GÉNÉRALE	7
Introduction	7
I.- L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DE LA PLACE DE LA FEMME DANS LA SOCIÉTÉ	9
A.- Le nouveau rôle social de la femme est le résultat d'un mouvement général d'émancipation et de profondes transformations de la société	9
1. <i>Le mouvement d'émancipation de la femme a été accéléré par la prise de conscience et l'action du mouvement féministe</i>	9
2. <i>Des transformations profondes de la société ont modifié la place de la femme</i>	17
a. <i>La reconnaissance du statut politique de la femme et du principe constitutionnel de l'égalité des droits</i>	17
b. <i>La transformation du statut juridique et familial de la femme (droit de la personne et droit des biens)</i>	21
c. <i>Le changement de signification du mariage</i>	23
d. <i>La reconnaissance de la vie maritale</i>	24
e. <i>La modification des rôles dans le couple contemporain</i>	25
f. <i>Le droit à la contraception, conquête de l'autonomie des femmes</i>	27
g. <i>La légalisation de l'interruption volontaire de grossesse</i>	28
h. <i>Les progrès de la biologie et de la génétique</i>	28
B.- L'activité professionnelle des femmes apparaît comme un phénomène irréversible	29
1. <i>Le travail des femmes n'est pas un phénomène nouveau</i>	29
2. <i>Le phénomène nouveau est la remontée du travail féminin depuis 1962</i>	30
3. <i>La remontée du travail féminin concerne toutes les classes d'âge</i>	31
4. <i>La tendance observée s'est accélérée dans les années récentes et paraît irréversible</i>	34
5. <i>L'image de la "femme-mère au travail" s'est imposée dans la société</i>	34
C.- La loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes traduit dans le droit et les relations sociales l'aspiration des femmes au travail	37
1. <i>La loi prolonge le principe européen de l'égalité de traitement entre hommes</i>	37
a. <i>L'article 119 du Traité de Rome, et le principe de l'égalité de rémunération</i>	37
b. <i>La directive sur l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que les conditions de travail</i>	38
c. <i>Le programme d'action communautaire pour l'égalité des chances</i>	39
2. <i>La loi du 13 juillet 1983 consacre le principe de non discrimination à raison du sexe ou de la situation de famille</i>	40
a. <i>Un principe général du droit</i>	40
b. <i>Un principe précisé par la loi</i>	41

3.	<i>La loi interdit les discriminations dans les conventions collectives et les contrats</i>	42
a.	L'égalité en matière d'accords ou de conventions collectives	42
b.	L'égalité en matière de contrats de travail	43
c.	La sanction des discriminations	48
4.	<i>La loi prévoit des mesures propres à assurer l'information et à favoriser le rattrapage du retard constaté</i>	49
a.	L'information sur la situation au regard de l'égalité professionnelle	49
b.	Les mesures propres à favoriser le rattrapage du retard des faits sur le droit	50
II.- MALGRÉ LES MESURES CORRECTRICES CONTENUES DANS LA LOI DU 13 JUILLET 1983, TROP D'INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEMEURENT		54
A.-	L'impact du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté au comité d'entreprise par l'employeur, est insuffisant	54
1.	<i>Le rapport doit en principe fournir une information précise sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise et donner lieu à un véritable débat</i>	54
2.	<i>Les autorités administratives centrales sont mal informées de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises</i>	55
a.	Une absence de remontée systématique	55
b.	Des moyens de mise en oeuvre insuffisants de la part de l'Administration et des employeurs	56
3.	<i>Les rapports sont trop imprécis et leur qualité est très inégale</i>	57
a.	L'étude du CREDOC	57
b.	L'étude "Plus Consultant stratégie"	58
c.	L'étude réalisée sur la région de Bretagne	59
d.	Les travaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle	60
B.	L'examen de l'application de la loi révèle souvent un éloignement des intentions initiales du législateur, malgré quelques réussites exemplaires	62
1.	<i>La réalité actuelle est souvent éloignée des intentions initiales du législateur</i>	62
a.	En ce qui concerne la nature et le contenu des plans d'égalité professionnelle	62
b.	En ce qui concerne les structures administratives (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et Mission de l'égalité professionnelle)	66
2.	<i>Le nombre trop modeste des plans d'égalité professionnelle n'a pas empêché quelques réussites exemplaires</i>	68
a.	Le nombre des plans d'égalité professionnelle est encore trop modeste.	68
b.	Certains plans peuvent être considérés comme exemplaires	69
	- Le plan d'égalité des chances de Moulinex	69
	- Le plan d'égalité professionnelle de Sofinco	74
C.-	Trop d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeurent	81
1.	<i>L'idéal d'égalité des rémunérations est encore loin d'être atteint</i>	81
2.	<i>La différenciation sexuelle du travail persiste</i>	85
3.	<i>Certaines protections spécifiques de la femme ou de la mère au travail, explicables par l'histoire sociale, peuvent être utilisées contre l'emploi des femmes</i>	89
4.	<i>Des handicaps cumulatifs entraînent un taux de chômage plus important pour les femmes que pour les hommes</i>	93

5. Les femmes subissent davantage que les hommes la flexibilité et la précarité du travail, en particulier le travail à temps partiel	98
III.- RECRÉER UNE VÉRITABLE DYNAMIQUE EST NÉCESSAIRE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	103
A.- Les autorités politiques et administratives et les partenaires sociaux doivent s'impliquer plus activement dans la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle	103
1. Les femmes sont insuffisamment représentées parmi les décideurs	103
2. Les autorités politiques et administratives ainsi que les partenaires sociaux doivent participer plus activement à la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.	106
a. Les autorités politiques	106
b. Les autorités administratives	107
c. Les partenaires sociaux	108
B.- Une véritable culture de l'égalité doit être développée	110
1. Le droit français doit être empreint d'une conception moins théorique et moins rigide de l'égalité	110
2. L'école doit avoir pour mission de développer l'égalité	116
3. Une formation spécifique doit être dispensée à l'université par des unités d'études féministes	119
4. Les acteurs administratifs et syndicaux doivent être formés à l'égalité professionnelle	121
5. L'information des femmes doit être améliorée	121
6. Les incitations à la signature de plans d'égalité professionnelle doivent être développées, notamment en y subordonnant l'attribution des marchés publics	124
7. Les avantages accordés exclusivement à la mère doivent l'être indifféremment à l'un ou l'autre parent	124
C.- Le harcèlement sexuel doit être sanctionné	125
1. Trop de femmes sont victimes d'agressions sexuelles et en particulier de harcèlement sexuel	125
2. Une législation sanctionnant le harcèlement sexuel est aujourd'hui nécessaire	128
Conclusion	130
EXAMEN EN COMMISSION	132
ANNEXES	134
1. Contenu résumé des vingt plans d'égalité professionnelle signés et transmis à l'Administration centrale depuis 1983	135
2. Les femmes et la politique aux Etats-Unis	146
3. La lutte contre les discriminations aux Etats-Unis	148
4. Convention du 20 décembre 1984 entre le Ministère de l'Education nationale et le Ministère des Droits de la femme	152

Mesdames, Messieurs,

Le 14 juillet 1983, la loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes était publiée.

Cette loi est l'une de celles qui marquent une étape importante de l'émancipation des femmes car elle est le fruit de longs combats et, en ce qui concerne votre rapporteur, représente l'un des aboutissements de plus de vingt ans de lutte et de réflexion, de travail et d'espoir.

La loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'une de celles qui consacrent un droit conquis par les femmes depuis plusieurs années mais dont elles doutaient encore.

En effet, la loi sur l'égalité professionnelle était bien la conséquence logique des changements relatifs au statut juridique et au rôle de la femme qui n'est plus un être dépendant placé sous la tutelle de l'homme : père, mari ou frère.

L'évolution de la société ne s'est toutefois pas accompagnée des mêmes changements dans le monde du travail. Ainsi, en 1960, il n'y avait que 14 % de femmes parmi les personnes exerçant une profession libérale. En 1989, ce taux est de 30,9 %.

Aujourd'hui, l'aspiration au travail est incontestable et irréversible. Les femmes travaillent autant par nécessité que par un légitime besoin d'autonomie économique et de dignité. Mais elles rencontrent encore trop d'obstacles dans l'exercice de leur profession.

L'objectif de la loi du 13 juillet 1983 est de réaliser l'égalité des droits et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes face à la vie professionnelle.

*
* *

Plus de six ans après sa promulgation, le moment est venu d'évaluer l'application de cette loi.

L'exercice d'une telle mission de contrôle par les commissions permanentes, et notamment par votre Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, est tout à fait conforme au rôle traditionnel du Parlement. Il répond aussi au souci du Président Laurent Fabius de moderniser l'Assemblée nationale et de développer ses pouvoirs de contrôle et d'investigation.

Le législateur ne doit pas se satisfaire de voter les lois. Il doit aussi se sentir responsable de leur application.

Il ressort du travail d'information auquel votre rapporteur s'est livré, en France et à l'étranger, que le chemin parcouru est incontestable mais que l'égalité entre les femmes et les hommes ne constitue plus une priorité, comme dans les années 70, avec, par exemple, l'année de la femme en 1975 et la Conférence de Mexico, organisée par l'ONU sur la situation des femmes dans le monde ou encore celle de Nairobi en 1985 qui a dressé le bilan de la décennie de la femme. Sans doute, la reconnaissance sociale du rôle de la femme est-elle bien un succès mais celui-ci ne doit pas constituer un alibi permettant d'occulter les trop nombreuses inégalités qui persistent encore.

Sans une politique générale volontariste reposant sur une articulation logique des politiques sectorielles, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes risque de rester un voeu pieux et l'élan suscité ne peut dès lors que retomber.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de la place de la femme dans la société.

Malgré les mesures correctrices contenues dans la loi du 13 juillet 1983, trop d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeurent.

Recréer une véritable dynamique est nécessaire pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle.

*

* *

I.- L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DE LA PLACE DE LA FEMME DANS LA SOCIÉTÉ

A.- Le nouveau rôle social de la femme est le résultat d'un mouvement général d'émancipation et de profondes transformations de la société

1. Le mouvement d'émancipation de la femme a été accéléré par la prise de conscience et l'action du mouvement féministe

"Je n'ai jamais nourri l'illusion de transformer la condition féminine. Du moins ai-je aidé mes contemporaines à prendre conscience d'elles-mêmes et de leur situation "écrivait Simone de Beauvoir.

Il est vrai que la prise de conscience du mouvement féministe a favorisé la progression de la cause des femmes.

"Le deuxième sexe", essai publié par Simone de Beauvoir a aidé les femmes à ne plus croire qu'elles étaient -par nature- d'une condition inférieure, un objet second par rapport à l'homme.

Ce n'est pas la nature féminine qui est la source de cette infériorité mais c'est bien la croyance culturelle.

On connaît la formule célèbre : "On ne naît pas femme on le devient" "c'est en effet l'ensemble de la civilisation qui élabore ce produit intermédiaire entre le mâle et le castrat qu'on qualifie de féminin."

Les femmes sont idéologiquement conditionnées par une "mystique féminine" qui les enferme dans leur situation de mère et d'épouse au foyer. C'est ce que démontre Betty Friedan dans son livre "La femme mystifiée" (Editions Denoël - 1964, Traduction d'Yvette Roudy).

Il s'agit de refuser la culpabilisation de la femme qui souhaite travailler. Le travail peut devenir un facteur d'émancipation. Mais il revient aux femmes d'agir pour la reconnaissance de leurs droits contre les discriminations.

"Idéalisée et entravée en même temps", telle est encore aujourd'hui la caractéristique de la situation de la femme dans la société française.

Comme l'exprime Virginia Woolf dans son ouvrage, publié en 1929, "Une chambre à soi" : "Les femmes ont pendant des siècles servi aux hommes de miroirs, elles possédaient le pouvoir

magique et délicieux de réfléchir une image de l'homme deux fois plus grande que nature."

Certes, elle pouvait détenir un pouvoir très important mais seulement dans quelques domaines très particuliers. Juridiquement la situation de la femme était celle d'une mineure. Il s'agissait d'une situation de véritable infériorité.

La femme devait obéissance à son mari et recevait sa protection. Elle devait résider là où il le voulait au besoin par la force. En cas d'adultère, la femme pouvait être condamnée à une peine d'emprisonnement de 3 à 24 mois. Pas le mari. Celui-ci ne commettait d'infraction que s'il installait une concubine au domicile conjugal.

C'est seulement à la suite de la loi du 13 juillet 1907 que les femmes mariées obtiennent la libre disposition de leur salaire alors qu'elles bénéficient de ce droit depuis 1860 aux Etats-Unis et depuis 1870 en Grande-Bretagne.

La loi du 18 février 1938 reconnaît la capacité juridique de la femme et selon l'article 215 du code civil : "La femme mariée a pleine capacité de droit. Les restrictions à cet exercice ne peuvent résulter que de limitations légales ou du régime matrimonial qu'elle a adopté."

Les dispositions de l'article 213 selon lesquelles "le mari doit protection à sa femme ; la femme doit obéissance à son mari" sont remplacées par "Le mari, chef de la famille a le choix de la résidence du ménage".

Beaucoup plus tard en 1965, la femme est autorisée à gérer ses biens et, depuis 1970 elle peut partager l'autorité parentale. Depuis 1975, elle n'est plus obligée de suivre son mari en cas de changement de résidence. Depuis 1985 les parents peuvent gérer à égalité les biens de leurs enfants mineurs.

Sans l'action et la pression des mouvements féministes l'obtention de ces droits n'aurait pas été possible.

En effet, outre une prise de conscience, le féminisme est une action. La prise de conscience consiste à réaliser que les femmes sont des personnes humaines et non des "compléments" des hommes. L'action vise à modifier le statut social, familial professionnel des femmes, en lutte à la fois contre les mythes (qui idéalisent mais dégradent la femme) et les situations réelles qui ont engendré ces mythes ou en découlent.

Le mouvement féministe a d'abord été anglo-saxon, avec les "suffragettes" ou nordique et n'a atteint la France que de façon relativement tardive, et, plus sans doute qu'ailleurs, il y est difficile d'y voir un mouvement unique et cohérent. Il traverse et teinte d'autres mouvements d'opinion ; il forme un appendice à d'autres groupements réels ou virtuels. Il exprime les aspirations d'une catégorie humaine qui appartient à des classes sociales, à des idéologies en dehors même d'une appartenance à un sexe. Le

féminisme ne peut méconnaître les différences sociales et nationales. Il est donc multiple et difficile à saisir. Il y a plusieurs féminismes, notamment un féminisme socialiste, chrétien social, maçonnique ou libéral.

Les thèmes féministes du XXe siècle, s'étaient en fait enracinés dans la conscience occidentale depuis la fin du Moyen-Age :

- L'idée que les différences entre hommes et femmes proviennent non pas de la nature mais de l'éducation différente des deux sexes et que l'accès des filles à l'instruction doit les préparer à assumer tous les rôles refusés par la société est exprimée par Christine de Pisan au XIVe siècle en France ou par Mary Wollstonecraft au XVIIIe siècle en Angleterre, qui proclame dans "Défense des droits de la femme en 1792" : "la femme partage les droits des hommes et elle stimulera leurs vertus".

- La protestation contre la "mort civile" de la femme dans la famille et son éviction des fonctions économiques et sociales est déjà exprimée par la poétesse Louise Labbé : "que les sévères lois des hommes n'empêchent plus les femmes de s'appliquer aux sciences".

Marie de Gournay, la "fille d'alliance" de Montaigne, écrit dans le "Grief des Dames" en 1626 : "Bienheureux es-tu lecteur si tu n'es pas de ce sexe, qu'on interdit de tous les biens, l'interdisant de la liberté.

Flora Tristan ne dissocie pas la libération des femmes de celle des travailleurs. "L'homme le plus opprimé peut opprimer un être qui est sa femme. Elle est la prolétaire du prolétaire".

Il convient d'observer que, parmi les différents thèmes de contestation politique et sociale, le féminisme français se distingue de celui des autres pays comme la Grande-Bretagne, les Etats-Unis ou le Canada jusqu'au début du XXe siècle.

Condorcet demandait dès 1787 dans sa "Lettre d'un bourgeois de Newhaven à un citoyen de Virginie" le droit de vote pour les femmes au nom du droit naturel, mais pendant longtemps cette revendication eut en France peu d'écho. Si le féminisme anglo-saxon insista plutôt sur la revendication des droits politiques, celle-ci joua un rôle secondaire en France, à cause du climat politique national. Une des composantes de la vie politique sous la IIIe République fut, en effet, l'anticléricalisme des groupes sociaux où se recrutaient les féministes, c'est-à-dire la petite et moyenne bourgeoisie, les libérales, les radicales, le milieu intellectuel. Certaines féministes, qui ne souhaitaient pas que le droit de vote soit accordé aux femmes, soutenaient que celles-ci favoriseraient par leurs suffrages le "parti clérical". Le droit de vote ne s'est pas vu reconnaître de caractère indispensable et il en est découlé une insuffisante pression sur les parlementaires pour améliorer la situation économique, sociale et juridique des femmes jusqu'au début de la seconde moitié du XXe siècle.

Au XIXe siècle, l'époque a été très défavorable au féminisme en France.

Le travail féminin, en discussion depuis le XVIe siècle fait, au XIXe siècle, l'objet d'une véritable hostilité. L'idéologie visant à confiner la femme dans l'exécution des tâches non-marchandes atteint alors son apogée. Les entrepreneurs profitaient de la création d'une main d'oeuvre gratuite sous la forme d' "aide familiale". Les ouvriers redoutaient la concurrence. Cette réprobation existait chez les penseurs traditionnels comme Le Play et de Bonald et même chez les socialistes comme Proudhon. Elle existait aussi chez les syndicalistes et les ouvriers pour lesquels l'embauche d'une femme était un motif de grève.

Seuls les socialistes utopistes, les plus libéraux étaient acquis au féminisme, encore n'avaient-ils qu'une vision partielle de l'émancipation féminine : les Saint-simoniens ne pensaient pas abolir le mariage, et les disciples de Fourier, tel Cabet, n'accordaient pas l'égalité aux femmes, exclues des fonctions publiques. Proudhon cantonnait la femme à l'alternative ménagère-courtisane, et à celui-ci, qui prétendait que l'atelier n'était pas fait pour les femmes, Jeanne Derouin répondait "changez les conditions de l'atelier mais n'en chassez pas les femmes".

Sans détailler les étapes de l'histoire féministe, il est important de replacer ce mouvement dans l'histoire pour comprendre les facteurs de développement et de freinage de l'égalité professionnelle. Le féminisme est, en effet, un mouvement porteur d'une demande de changement de la vie qui participe du mouvement d'aspiration collective vers l'égalité.

Les premiers mouvements féministes sont certes nés au XIXe siècle.

Auparavant les premières féministes étaient des individualités assez isolées.

Dès 1791, Olympe de Gouges, par exemple, avait été l'auteur d'une déclaration des droits de la femme.

On peut citer aussi en 1836 Mme Herbinot de Mauchamps qui fonde la "Gazette des femmes" dirigée par des femmes et qui revendiquait le droit de vote et l'accès des femmes à certaines professions exercées par des hommes.

Le féminisme apparu en France à cette époque était principalement soutenu par les femmes de classes moyennes et par les ouvrières. Le mouvement féministe revendiquait pour les femmes les droits politiques et économiques. Ces droits devaient être obtenus -c'est ce que l'on estimait alors- d'abord par la lutte des travailleurs dans une société socialiste.

C'est d'abord dans les pays anglo-saxons que s'est développée l'idée que l'émancipation des femmes ne pouvait venir que d'elles-mêmes.

Aux Etats-Unis ce mouvement est représenté par Margaret Fuller, amie de Georges Sand, qui avait souscrit aux idéaux de la Révolution de 1848.

En Angleterre, dès 1825 a paru le premier "Manifeste des droits des femmes", de William Thompson, inspiré par Anna Wheeler.

De sorte qu'à la première convention fondatrice de l'International Council of Women (ICW) en 1888, participaient 66 Américaines et seulement 8 Européennes.

C'est certainement à la culture latine qu'il faut imputer le retard de l'éclosion du féminisme français. Jenny d'Héricourt et Juliette Lambert s'opposaient alors aux penseurs anti-féministes de l'époque tels Auguste Comte, Michelet, Girardin et Proudhon. Mais le développement du féminisme s'est accéléré sous la pression de trois données :

- La liberté de réunion en 1868 permit l'ouverture de clubs et la fondation de journaux féministes, relayée par la Commune.

- L'accès à l'éducation au niveau primaire, puis secondaire a permis de diffuser l'idée d'égalité.

- La société française s'est progressivement laïcisée. L'idéologie féministe s'est précisée au XXe siècle mais le combat a connu des incertitudes jusqu'aux années soixante.

En 1901 une quarantaine d'associations et oeuvres féminines ayant pour objet l'amélioration du sort de la femme du point de vue éducatif, moral et social se sont regroupées autour du Conseil national des femmes françaises (CNFF). Des femmes aux origines sociales et aux convictions très diverses en faisaient partie. De cette époque datent quelques premiers succès : la libre disposition de ses gains professionnels par la femme mariée en 1907, les lois et les sanctions contre l'abandon de paternité en 1912, l'entrée des femmes dans les grands organismes administratifs (conseils supérieurs de l'Assistance publique, des PTT, des prisons, Comité interministériel du travail féminin, etc...), l'application de l'égalité de salaire entre instituteurs et institutrices.

Pendant la Guerre de 1914-1918, les hommes sont au front et les femmes travaillent à l'usine, notamment dans les usines d'armement et dans les exploitations agricoles. Les femmes sont ainsi puissamment intégrées dans les circuits économiques. Les femmes n'en obtinrent pas plus de droits pour autant, puisque la législation n'a pas été réformée. Ce sont des fictions temporaires qui ont permis, notamment par l'accord tacite des absents mobilisés, de pallier les difficultés statutaires relatives à l'incapacité juridique de la femme. La convention de la Société des

Nations devait toutefois inclure le principe "à travail égal, salaire égal" défendu par les associations féministes. C'est une Française, Madame Avril de Sainte-Croix qui devint la déléguée permanente à la SDN de toutes les associations féminines non gouvernementales.

Pendant l'entre-deux guerres se produisent certaines avancées. Mais d'importants freins sont en même temps maintenus.

En 1924, il est admis enfin que l'Etat accorde aux jeunes filles les mêmes conditions de préparation du baccalauréat qu'aux garçons.

En 1930, bien que les femmes aient obtenu le droit de passer l'agrégation, il n'y avait que sept femmes professeurs de faculté.

En 1927, les femmes obtenaient l'égalité de salaire aux PTT, à la Caisse des Dépôts et Consignations et dans l'enseignement secondaire.

Mais une discrimination était maintenue : une limite au nombre des femmes était fixée pour éviter le chômage masculin.

L'accès des femmes aux professions libérales était possible. Mais il n'y avait que 519 femmes médecins en 1929 (7 en 1882, 95 en 1903 et 300 en 1921). En 1914, il n'y avait que 12 avocates.

La montée du chômage dans les années 30 obligea les associations militantes à défendre âprement le droit des femmes à l'emploi.

Du point de vue de la vie privée, en 1932, fut reconnu le droit de la femme mariée à un étranger de garder sa nationalité. Mais la réforme du statut matrimonial intervenue en 1938 a maintenu intacte l'essentiel des droits du mari. La loi de 1920 interdisait l'avortement et le contrôle des naissances, et donc toute dissociation de la sexualité et de la procréation, prônée notamment par Nelly Roussel.

En politique, les interventions des féministes en faveur du pacifisme n'ont que peu de succès. Certes, trois femmes sont sous-secrétaires d'Etat dans le Gouvernement de Léon Blum en 1936. Il s'agit d'Irène Joliot Curie, proche du parti communiste, à la Recherche scientifique, de l'ancienne institutrice Suzanne Lacore, socialiste, à la Santé publique et de Cécile Brunshvicg, radicale, à l'Education nationale.

Les années soixante sont vraiment les années des luttes féminines.

Ces luttes ont été mondiales. Elles ont accompagné les conflits politiques majeurs qui ont ébranlé les sociétés politiques occidentales, aussi bien les révoltes estudiantines que les

mouvements contre la guerre du Viêt-nam aux Etats-Unis ou les événements de mai 1968 en France.

La subordination de la femme à l'espèce s'est plus nettement distendue. Trois facteurs ont durablement modifié la vie des femmes : la prolongation de la vie, la diminution de la mortalité infantile, la maîtrise de la conception qui disjoint l'existence féminine de la fonction reproductrice. Sont alors apparues la revendication du "droit au plaisir", aidée par la diffusion massive des idées psychanalytiques, et des possibilités nouvelles créées par la transformation des conditions techniques et sociales.

La dissolution des communautés existantes s'est accélérée depuis trente ans et a contribué à abolir les liens de dépendance personnelle. Elle débouche en principe sur la liberté personnelle, les droits de l'Homme, l'égalité, au détriment de cellules organiques, telle la famille patriarcale.

Une des conséquences de cette transformation est l'effacement de l'image traditionnelle de la femme et des modèles culturels qui réglaient les rapports à l'intérieur du couple et de la famille, ainsi que des systèmes de valeur et d'entr'aide réciproque qui en sont inséparables. Cette crise liée à des aspirations nouvelles peut être comparée à celle des rapports entre parents et enfants, ou entre enseignants et enseignés. Des besoins nouveaux d'épanouissement multilatéral, d'affirmation de soi et d'autonomie apparaissent alors.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

"Nous ne sommes plus, comme nos aînées des combattantes ; en gros, nous avons gagné la partie" écrit Simone de Beauvoir.

Mais est-ce vraiment si sûr ?

Les droits conquis par les femmes sont-ils suffisants et sont-ils suffisamment concrétisés ? Partout, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est plus considérée comme une priorité par les gouvernements et même par les acteurs sociaux. Sans doute parce que ce thème, dont la charge était si fortement revendicative, est désormais accepté, qu'il est récupéré et intégré, et qu'il justifie ainsi de se contenter d'un droit plus théorique que pratique.

En d'autres termes, sommes-nous rentrés dans le post-féminisme ?

Après avoir obtenu une législation et une réglementation concrétisant au moins en partie les mots d'ordre des organisations féministes des années soixante et soixante-dix, les autres revendications, souvent plus radicales, voire extrémistes, se sont essouffées et les mouvements féministes paraissent avoir été marginalisés par un "esprit du temps", plus réceptif à l'individualisme et au repli sur soi qu'au militantisme et à l'action collective.

Par ailleurs, les luttes ont été le fait de femmes qui n'appartiennent plus à la génération des 18-30 ans, laquelle tient les acquis récents pour des évidences. Une certaine indifférence a gagné les jeunes ainsi qu'un certain conservatisme.

Les résultats des sondages effectués auprès des femmes, sur des thèmes naguère mobilisateurs, démontrent une certaine indifférence devant l'utilisation abusive de la femme dans les publicités, ou devant les images sexistes dans les manuels scolaires, ou encore face à la candidature de femmes lors des scrutins électoraux, alors que la maîtrise de la fécondité est un fait acquis qui semble ne pas pouvoir être remis en cause.

Ce consensus autour d'un certain "recentrage" au détriment du militantisme se caractérise par un repli sur les valeurs individualistes. **Se taire pour préserver** : cette attitude, qui ne transige pas avec le droit sur sa propre personne, se fonde sur le droit d'être responsable de soi-même, de son propre corps, de sa liberté dans l'activité professionnelle, mais n'est pas incompatible avec un esprit de conciliation peu répandu naguère.

Or, le combat collectif n'est pas dépassé et n'est pas vain.

Les femmes ont encore à se battre pour obtenir une égalité de fait. L'égalité exige encore beaucoup d'effort de la part de celles qui veulent en bénéficier.

Certains des droits qui paraissaient désormais acquis peuvent être remis en question.

Par exemple, les élections municipales de 1989 en France se sont caractérisées par un ralentissement de la féminisation des élus.

L'arrêt de la Cour Suprême des Etats-Unis du 3 juillet 1989 permet à chaque Etat de limiter la liberté de l'avortement. Cet arrêt, sans remettre en cause le droit reconnu en 1973 par la jurisprudence Wade v/Roe reconnaît le bien fondé de l'interdiction par l'Etat du Missouri de toute contribution publique aux avortements.

Cet arrêt a donné lieu à d'importantes manifestations "Pro Choice" et aussi "Pro Life" aux Etats-Unis.

Un arrêt de la Cour d'appel du Québec du 26 juillet 1989 a interdit à une femme d'avorter contre la volonté de son mari.

L'égalité ne va pas de soi et certains acquis peuvent même être remis en question.

Il faut donc que les femmes restent au moins vigilantes sur les acquis qui résultent des transformations profondes de la société.

2. *Des transformations profondes de la société ont modifié la place de la femme*

Nous retiendrons huit transformations principales qui ont modifié la place de la femme dans la société et préparé l'aspiration à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit :

- de la reconnaissance du statut politique de la femme et du principe constitutionnel de l'égalité des droits ;
- de la transformation du statut juridique et familial de la femme (droit de la personne et droit des biens) ;
- du changement de signification du mariage ;
- de la reconnaissance de la vie maritale ;
- de la modification des rôles dans le couple contemporain ;
- du droit à la contraception, conquête de l'autonomie des femmes ;
- de la légalisation de l'interruption volontaire de grossesse ;
- des progrès de la biologie et de la génétique.

a. La reconnaissance du statut politique de la femme et du principe constitutionnel de l'égalité des droits

La reconnaissance du statut politique de la femme et du principe constitutionnel de l'égalité des droits a joué un rôle déterminant dans la promotion de l'égalité professionnelle.

- L'obtention du droit de vote

Selon le programme adopté par le Conseil national de la Résistance, l'ordonnance du 21 avril 1944 signée par le Général de Gaulle accorde le droit de vote aux Françaises et le droit d'être élues. Les Françaises votent pour la première fois aux municipales du 20 avril 1945 puis aux élections pour l'Assemblée constituante dans laquelle siègent trente neuf femmes.

C'est le Sénat qui avait à plusieurs reprises freiné la reconnaissance du droit de vote des femmes et de leur droit à être élues pourtant adopté par la Chambre des Députés.

En France, l'action du mouvement suffragiste, malgré l'action d'Hubertine Auclert, par exemple, n'eut pas le même retentissement qu'en Grande Bretagne ou aux Etats Unis. Le suffragisme y fut moins précoce. C'est un homme, Léon Richer, qui, en France, permit au mouvement de se développer, mais il ne liait pas le féminisme à la revendication de l'égalité de suffrage.

Plus tard, Louise Weiss estimait, à la suite de l'insuccès d'actions spectaculaires, qu'un changement légal ne pouvait se produire si les femmes ne modifiaient pas l'opinion qu'elles avaient d'elles-mêmes et de leurs intérêts.

Les Britanniques avaient pourtant obtenu le droit de vote en mars 1918 puis en 1928 en ce qui concerne les femmes de 21 à 30 ans. Les Allemandes en novembre 1918. L'action des suffragettes, Annie Kenney, Christabel, Emmeline et Sylvia Pankhurst avait été décisive.

Le 26 août 1920, le Congrès ratifie le 19e amendement de la Constitution des Etats-Unis qui accorde le droit de vote aux femmes. Aux Etats-Unis, l'action des suffragistes avait été très précoce. Ainsi, en 1848 avait eu lieu la convention pour les droits des femmes à Seneca Falls organisée par Lucretia Mott et Elizabeth Cady Stanton qui s'était aussi illustrée par la publication de "The Woman's Bible" où elles s'inscrivait contre la tradition patriarcale des écritures.

En 1869, le Wyoming pour la première fois accordait le droit de vote aux femmes. Susan Brownell Anthony crée à cette date la "National Women Suffrage Association" présidée ensuite par Carrie Chapman Catt.

Le vote des femmes a d'abord été plus conservateur que celui des hommes : 62 % des femmes au lieu de 40 % des hommes votent pour le Général de Gaulle aux élections de 1965.

Mais le comportement politique des femmes évolue. Il tend à s'aligner sur celui des hommes.

En 1974 encore 54 % des femmes contre 47 % des hommes votent pour le candidat conservateur Valéry Giscard d'Estaing. Mais il s'agit surtout des femmes âgées car les jeunes femmes ont un comportement électoral presque semblable à celui des hommes.

Aux élections législatives de 1986, le vote des femmes est, pour la première fois, plus à gauche que celui des hommes.

- Le principe constitutionnel de l'égalité des droits

Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 range l'égalité de droits entre les hommes et les femmes au nombre des principes politiques économiques et sociaux : "La loi garantit à la femme, dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme" (alinéa 3).

Ce principe renvoie à l'article premier de la Déclaration des Droits de l'homme "les hommes naissent libres et égaux en droit".

Avant cette consécration constitutionnelle, la place de la femme avait déjà été reconnue par les organisations internationales.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a pour mission de lutter contre les discriminations dans l'accès des femmes au travail et dans leur rémunération (article 41-7 de la Constitution de l'OIT). Les quatre grands objectifs sont l'égalité des chances des hommes et des femmes dans l'éducation et la formation professionnelle, l'élévation du niveau de vie de l'ensemble des travailleurs, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, la protection de la maternité.

La convention n° 3 sur la protection de la maternité prévoit l'octroi d'un congé indemnisé de douze semaines et interdit le licenciement pendant cette période. La convention n° 4 interdit le travail de nuit des femmes dans l'industrie.

Plus généralement, une recommandation de 1924 précisait qu'aucune réglementation différente de celle appliquée aux hommes ne devait être imposée aux femmes.

La Constitution de 1958, outre qu'elle intègre les principes figurant dans le préambule de la Constitution de 1946, reconnaît l'égalité de suffrage (article 3).

Ces principes peuvent être opposables au législateur au nom du principe de constitutionnalité.

L'égalité entre l'homme et la femme est une variante du principe d'égalité qui est un principe général du droit, c'est-à-dire un principe reconnu par les juridictions administratives et qu'elles appliquent aux actes administratifs, même en l'absence de texte.

L'application du principe d'égalité entre l'homme et la femme est interprété par les juridictions administratives comme un principe de non discrimination des sexes.

Il peut se recouper avec, par exemple, le principe d'égalité devant le service public et plus précisément apparaître comme le "corollaire, quant au recrutement des fonctionnaires, du principe d'égal accès aux emplois publics" (Conseil d'Etat - 24 novembre 1982 - CFTD).

Le principe d'égalité trouve sa limite dans le cas d'une différence juridique de traitement justifiée par une différence de situation, en rapport avec l'objet poursuivi par la réglementation ou dans des conditions d'intérêt général liées au fonctionnement même du service public.

Dans un arrêt de section du 6 février 1981, Mlle Baudet, le Conseil d'Etat a déclaré contraire au principe d'égalité, les dispositions du règlement intérieur de la Compagnie Air France réservant aux hommes et refusant aux femmes la possibilité de continuer à servir en vol au-delà de 50 ans, au motif qu'une telle discrimination n'était justifiée ni par la nature des fonctions en cause ni par les conditions de leur exercice.

La non discrimination entre les femmes et les hommes s'applique aux agents placés dans des conditions identiques ou qui exercent les mêmes fonctions. Selon deux arrêts du Conseil d'Etat, des 1er juin et 6 décembre 1963, Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire, il n'y a pas de discrimination entre les personnels féminins et masculins des services extérieurs de l'administration pénitentiaire si le montant des indemnités forfaitaires (prime de risque) qu'ils perçoivent correspondent aux fonctions exercées par les personnels masculins et féminins, qui sont elles-mêmes différentes en raison des risques encourus.

Le principe d'égalité des sexes s'applique à l'accès aux emplois publics en général dans un sens plutôt extensif. Un arrêt d'assemblée du Conseil d'Etat du 3 décembre 1948, Dame Louys étend au territoire d'outre-mer l'accès des femmes à la magistrature prévue par la loi du 11 avril 1946 pour la métropole.

L'alinéa 3 du Préambule de la Constitution de 1946 peut être combiné avec les dispositions de l'article 7 de la loi du 19 octobre 1946 qui concerne l'égalité des deux sexes devant les règles du statut général de la fonction publique.

L'exclusion de principe des femmes mariées des emplois de la ville de Strasbourg est donc illégale (Conseil d'Etat arrêt de section 11 mars 1960, Ville de Strasbourg).

L'article 7 de l'ordonnance du 4 février 1959 a prévu que le principe d'égalité des sexes s'applique aux fonctionnaires, sous réserve des mesures exceptionnelles prévues dans les statuts particuliers et ne souffre pas de remise en cause au détriment des

agents féminins (Conseil d'Etat - arrêt d'assemblée du 21 avril 1972 - Syndicat chrétien du corps des officiers de police) ou des personnels masculins (Conseil d'Etat, arrêt de section du 23 février 1968 - Michel).

Dans le cadre du nouveau statut de la fonction publique, (article 6 de la loi n° 83-639 du 13 juillet 1983 et article 21 de la loi du 11 janvier 1984), l'égalité des sexes s'applique aux fonctionnaires, sauf en cas de règles de recrutement distinctes entre les hommes et les femmes parce que l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions.

Un arrêt d'assemblée du Conseil d'Etat du 28 janvier 1972 - Fédération générale des syndicats de la police CGT est inspiré de cette logique : la nature des fonctions exercées dans les services actifs de la police nationale et les conditions d'exercice de ces fonctions sont de nature à justifier l'exclusion de principe des candidats de sexe féminin de l'accès à ces fonctions.

Dans un arrêt du 24 novembre 1982, CFDT, le Conseil d'Etat justifie, curieusement, les concours de recrutement distincts pour les instituteurs et pour les institutrices par la nature de la fonction éducative. Sans commentaire !

Les conditions du concours administratif ou d'une épreuve de recrutement doivent être impartiales, notamment dans la composition du jury qui aurait pour but d'éviter le recrutement d'une candidate (Conseil d'Etat, 9 novembre 1966, commune de Clohars-Carnoët contre demoiselle Podeur).

Le principe de non-discrimination des sexes a été introduit dans le code du travail par l'une des lois Auroux (4 août 1982). Ainsi l'article L. 122-35 précise que le règlement intérieur "ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, de leurs moeurs (ce terme a été rajouté par la loi du 17 janvier 1986), de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale".

- b. La transformation du statut juridique et familial de la femme (droit de la personne et droit des biens)

Le droit moderne a bouleversé la structure de la famille et, par conséquent, a transformé le statut juridique de la femme.

La famille traditionnelle était hiérarchisée et dominée

par l'autorité du mari et du père. Par exemple, on peut mentionner que selon certaines traditions rurales, l'épouse devait rester debout pendant que son mari prenait le repas qu'elle lui servait.

Les réformes du droit de la famille depuis ces 25 dernières années mettent l'accent sur le droit des individus qui composent la famille et sur la finalité de celle-ci, le bonheur de ses membres et la protection des enfants plutôt que sur l'institution elle-même.

Le mariage et la filiation sont de plus en plus dissociés.

Le droit de la filiation a été réformé avec la loi du 3 janvier 1972. L'enfant d'un célibataire peut bénéficier de certains droits de l'enfant légitime. Le nouvel article 329 du Code civil précise que tous les enfants naturels peuvent bénéficier de la légitimité pourvu que, soit par reconnaissance, soit par jugement, leur filiation ait été légalement établie.

La recherche de paternité a été modifiée par la même loi du 3 janvier 1972. L'action à fins de subsides, qui permet à l'enfant de réclamer une pension à son père pour son entretien et son éducation peut être exercée contre un homme par tout enfant naturel dont la filiation n'est pas légalement établie

La paternité peut être reconnue judiciairement dans cinq cas : la séduction par la tromperie, un écrit établissant de façon non équivoque la paternité, le concubinage, la participation à l'entretien, à l'éducation ou à l'établissement de l'enfant en qualité de père, l'enlèvement ou le viol.

Le droit du mariage n'est plus fondé sur la hiérarchie et la supériorité maritale, mais sur l'égalité et l'association.

La loi du 4 juin 1970 substitue l'autorité parentale à la puissance paternelle.

Dans la famille légitime, l'autorité parentale appartient aux deux parents. L'autorité parentale comprend les droits sur les personnes (droits de garde, de surveillance et d'éducation, avec, à l'égard des tiers de bonne foi, présomption d'accord des deux époux lorsqu'un acte usuel a été accompli par l'un d'eux). D'autre part, l'autorité parentale porte sur les biens (droit de jouissance légale).

La famille naturelle est assimilée à la famille légitime. Autrefois, la puissance paternelle appartenait à celui qui avait reconnu l'enfant en premier. La loi du 4 juin 1970 institue la prééminence de la mère lorsque l'enfant a été reconnu par les deux parents, l'article 374 du Code civil dispose que c'est "la mère qui exerce en entier l'autorité parentale".

Du point de vue du droit des biens, la loi du 13 juillet 1965 a modifié le régime légal des couples qui se marient sans contrat de mariage. La loi a substitué le régime de la communauté réduite aux acquêts, c'est-à-dire des biens acquis par les époux pendant leur vie commune, à celui de la communauté intégrale.

Une loi de 1985 a supprimé l'autorisation du mari pour l'exercice d'une profession, l'ouverture d'un compte en banque et la disposition des biens. Les femmes ont ainsi acquis l'indépendance professionnelle et la liberté de gérer ce qu'elles ont gagné.

La loi du 23 décembre 1985 a aussi supprimé la notion de chef de famille et le fait que le mari fût seul administrateur des biens communs. Elle a ainsi établi l'égalité complète des époux dans la gestion des biens communs.

Le nouveau statut de la femme dans la famille rend celle-ci égale à son mari. Les responsabilités dans la vie familiale sont partagées.

Il reste que sans l'exercice d'une profession, l'épouse n'a pas de droit propre en matière de protection sociale.

L'égalité fiscale entre conjoints n'existe pas en l'absence d'imposition séparée. On ne peut que regretter une telle pénalisation, car à revenu global égal, la capacité contributive des ménages dont les deux conjoints travaillent et celle des ménages à un seul revenu est différente (frais spécifiques entraînés par une double activité, d'une part, apport d'un revenu en nature par le travail domestique, d'autre part).

c. Le changement de signification du mariage

Le changement de signification du mariage est à l'image de la transformation de la famille.

La société était autrefois fondée sur la famille. La réussite individuelle reposait aussi sur la réussite familiale.

Aujourd'hui, la finalité sociale s'est estompée au profit des aspirations individuelles et de la recherche du bonheur privé. L'amour conjugal tend à devenir le seul motif du mariage.

Dans le mariage plus égalitaire, la femme est aujourd'hui plus indépendante et libre puisqu'elle peut choisir sa profession et gérer ses gains et biens professionnels.

Le couple est devenu ainsi plus autonome et les relations sont plus individualisées.

La famille est entendue au sens restreint. C'est la famille nucléaire.

La nouvelle législation du divorce a aussi changé l'institution du mariage. La loi du 11 juillet 1975 a libéralisé le divorce. Elle institue quatre catégories de divorce : le divorce sur requête conjointe, le divorce demandé par un époux et accepté par l'autre, le divorce pour rupture de la vie commune et le divorce pour faute qu'elle maintient.

Le nombre des divorces s'accroît depuis la moitié des années soixante. Selon les statistiques du ministère de la Justice, sur une base 100 en 1970, il est passé à 145 en 1975 et à 213 en 1980. En 1987, pour la première fois depuis plusieurs décennies, il diminue, traduisant la baisse des mariages constatée depuis 15 ans.

Aujourd'hui, le mariage est plus rare. De 1972 à 1988, le nombre de mariages est passé de 416 000 à 271 000 par an. L'âge du mariage est, d'autre part, plus tardif. Pour beaucoup, le mariage est devenu une formalité plus qu'une institution. Cependant, il semble qu'une tendance inverse soit en train de s'affirmer depuis quelque temps.

d. La reconnaissance de la vie maritale

Les jeunes sont plus indépendants dans la famille. Ils ne se marient plus pour échapper au pouvoir des parents. En outre, les difficultés de l'insertion professionnelle des jeunes font bien souvent retarder le mariage.

La cohabitation juvénile s'accroît.

En 1969, 17 % des personnes qui se mariaient vivaient déjà ensemble. En 1977, 44 % des mariages officialisaient une telle cohabitation. En 1989, d'après l'enquête Emploi, 1 100 000 couples cohabitaient maritalement.

Cette transformation des relations du couple démontre que celles-ci sont devenues purement privées. Le rapport de l'individu et de la famille a donc changé puisque celui-ci prime sur celle-là et non l'inverse.

e. La modification des rôles dans le couple contemporain

Dans les couples modernes, les rôles entre hommes et femmes tendent à être moins différenciés. Le mari et la femme tendent à partager les tâches familiales.

Sabine Chalvon-Demersay, dans une étude sur de jeunes couples non mariés du XIV^e arrondissement de Paris (Concubins, concubines - Paris, le Seuil, 1983), observe que l'égalité entre hommes et femmes est revendiquée par ces jeunes couples. Ayant été élevés dans des familles à forte spécialisation des rôles, ils vont même jusqu'à refuser le mariage pour rompre avec ce qu'ils ont connu dans leur enfance et garantir cette indifférenciation des rôles.

Une enquête d'Andrée Michel (Activité professionnelle de la femme et vie conjugale - 1974) met en lumière la corrélation entre l'activité professionnelle des femmes et l'harmonisation des rôles avec une répartition des tâches familiales.

C'est d'ailleurs le niveau de salaire, et surtout l'écart des salaires, qui détermine cette modification des rôles.

Cette étude démontre que plus les femmes travaillent dans un secteur d'activité qui a du prestige et plus elles sont qualifiées, plus elles améliorent leur pouvoir dans les relations de couple.

Mais il ne s'agit là que d'une tendance au caractère égalitaire des rôles. Il faut souligner que les femmes doivent faire beaucoup d'efforts pour y parvenir. Leur famille leur donne encore très souvent un surcroît de travail, de sorte que leur activité professionnelle risque de toujours passer au second plan. Le mari, quant à lui, consacre plus de temps à sa carrière et se décharge encore fréquemment des préoccupations familiales sur son épouse.

Une enquête de l'INSEE sur l'emploi du temps illustre cette surcharge des mères qui travaillent.

**Emploi du temps quotidien moyen ⁽¹⁾
de citadins mariés ayant un ou des enfant**

	Hommes ayant une activité professionnelle	Femmes ayant une activité professionnelle	Femmes sans activité professionnelle
	<i>(Heures et minutes)</i>	<i>(Heures et minutes)</i>	<i>(Heures et minutes)</i>
Soins aux enfants ⁽²⁾	0 h 17	1 h 05	1 h 59
Autres activités ménagères ⁽³⁾	1 h 13	3 h 53	5 h 53
Temps passé au travail professionnel (y.compris trajets)	6 h 48	4 h 52	
Temps personnel ⁽⁴⁾	11 h 06	10 h 50	11 h 19
Temps libre ⁽⁵⁾	3 h 52	2 h 39	3 h 52
Trajets non professionnels	0 h 43	0 h 41	0 h 52
Total	24 h 00	24 h 00	24 h 00

(1) Les moyennes sont établies sur les sept jours de la semaine, ouvrables ou non.

(2) Soins matériels aux nourrissons et aux enfants, surveillance des devoirs et leçons, des jeux intérieurs et extérieurs, promenades avec les enfants.

(3) Cuisine, ménage, lessive, courses, formalités administratives, etc...

(4) Sommeil, repas à domicile et extérieurs, soins personnels et médicaux.

(5) Education, religion, associations, spectacles, réceptions, sports, excursions, lecture, télévision, musique, bricolage, ouvrages et tous autres loisirs.

Source : Les Emplois du temps des citadins, par Marie-Thérèse Huet, Yannick Lemel, Caroline, Roy. Document "rectangle" - INSEE, décembre 1978.

Ce conflit entre la volonté de bien élever leurs enfants, qui est fondamentale dans la famille nucléaire moderne, et l'aspiration au travail et à mener de front une carrière, crée chez les mères qui travaillent, du fait des stéréotypes culturels traditionnels qui leur ont été inculqués, une véritable culpabilisation.

f. Le droit à la contraception, conquête de l'autonomie des femmes

La contraception restera dans l'histoire comme l'une des conquêtes capitales du XXème siècle. C'est une condition essentielle à l'émancipation des femmes. Leurs luttes en témoignent.

Refuser le hasard et la fatalité devant un acte aussi important que celui de donner la vie est la première conquête de l'autonomie.

Aussi, avais-je présenté, en qualité de Ministre des Droits de la Femme, une campagne d'information en faveur de la contraception, sachant que l'ignorance de la contraception est responsable d'un tiers des avortements.

Lorsque la maternité est choisie, le comportement des parents se modifie : ils partagent mieux leurs responsabilités.

Les tâches liées à l'enfant et à son éducation ne sont plus exclusivement dévolues à la mère. La division des rôles masculin et féminin s'estompe alors.

Dès 1965, François Mitterrand, alors candidat à l'élection présidentielle, avait inscrit un projet de législation sur la contraception dans son programme.

En 1967, est adoptée la loi Neuwirth sur la contraception. Mais il a fallu attendre 1969 et 1972 pour que les décrets d'application soient signés, ce qui a retardé la mise en place des centres d'information et d'orthogénie.

En 1975, à l'initiative de Mme Simone Veil, les mineures sont dispensées de l'autorisation parentale et les contraceptifs sont remboursés par la sécurité sociale.

D'après l'enquête fécondité de l'INED, en 1988, 64 % des femmes de 18 à 49 ans utilisent une méthode contraceptive.

La contraception s'est donc banalisée. Mais cette observation ne doit pas cacher les inégalités.

La médicalisation de la contraception est plus lente chez les femmes peu diplômées et celles-ci attendent plutôt d'avoir déjà un enfant pour parler de contraception à un médecin.

g. La légalisation de l'interruption volontaire de grossesse

Adoptée à une large majorité, la loi du 17 décembre 1975 avait autorisé l'interruption volontaire de grossesse (IVG) pour une période transitoire de 5 ans. L'IVG a été reconnue définitivement avec la loi du 31 décembre 1982.

L'IVG s'applique à toute femme en situation de détresse à condition que l'intervention soit réalisée avant la fin de la 10ème semaine de la grossesse par un médecin et dans un établissement d'hospitalisation agréé, public ou privé. Au delà de la 10ème semaine, l'avortement est autorisé seulement pour des motifs thérapeutiques.

La procédure se décompose en trois phases : une première visite chez un médecin choisi par la consultante, un délai de réflexion, un entretien de caractère social.

L'IVG n'est pas gratuite, mais depuis mars 1983, elle est remboursée par la sécurité sociale.

Actuellement, le nombre des interruptions légales de grossesse est de 160 000 par an, alors qu'en 1982, il était de 180 000.

La tendance est donc à la baisse et les avortements clandestins ont pratiquement disparu.

L'idéal serait bien sûr de remplacer l'IVG par la contraception, c'est-à-dire par une action préventive. Mais ce n'est pas toujours ainsi que le problème se pose en pratique.

h. Les progrès de la biologie et de la génétique

Les progrès de la biologie rendent possible aujourd'hui la réalisation du désir d'enfants.

Si la contraception permet d'éviter des enfants non désirés, la lutte contre la stérilité permet aussi, avec le développement des sciences et techniques une procréation médicale assistée qui ne se traduit cependant que par 15 % de réussites, au bout de longs mois de traitement médical.

Cette médicalisation du processus reproducteur que permettent les progrès de la biologie et de la génétique pose toutefois des problèmes d'éthique et de bioéthique.

B.- L'activité professionnelle des femmes apparaît comme un phénomène irréversible

Les transformations profondes de la place de la femme dans la société ont créé des conditions qui ont permis la montée du travail. Mais, en même temps, il est évident que ces transformations s'expliquent par l'importance du phénomène du travail féminin.

Certaines des réformes législatives qui ont reconnu à la femme plus d'indépendance et d'autonomie ont, en effet, été adoptées au moment où le travail féminin augmentait. D'autres ont accompagné et accentué le phénomène.

D'après les données fournies par l'enquête "emploi" de l'INSEE de mars 1989, la population active compte 10,5 millions de femmes et 13,5 millions d'hommes.

1. *Le travail des femmes n'est pas un phénomène nouveau*

Les femmes ont toujours travaillé.

Au Moyen-Age, les femmes exercent une activité dans tous les corps de métier, même dans les métiers du métal, par exemple, souvent avec leur mari.

Le Livre des Métiers fait mention des "prudes femmes" comme des "prud'hommes" c'est-à-dire ceux qui sont désignés dans chaque métier pour le contrôle des usages du travail et de la qualité de la marchandise. Ceux-ci sont dotés de pouvoirs judiciaires.

Au XIXe siècle, les femmes qui exerçaient dans l'agriculture des activités de production périphériques, sont employées de plus en plus dans les industries et deviennent salariées.

C'est surtout dans les régions de surpeuplement rural qu'elles constituent une source de main-d'oeuvre pour l'industrie textile et l'habillement.

Dans certaines industries nouvelles, comme le textile, elles représentent jusqu'à 80 % des effectifs.

A la fin du XIXe siècle, le taux d'activité féminine (1) est plus élevé en France que dans d'autres pays.

Il est en effet de 36 % en France. Il n'est que de 25 % en Grande-Bretagne et de 16 % aux Etats-Unis.

On croit souvent que le travail des femmes date de la guerre de 1914-1918. Pourtant, en 1906, 38,9 % des femmes travaillaient (68,2 % des hommes). Ces taux augmentent légèrement avec la guerre (3 points), mais en 1931, ils sont de 31 % (68 % pour les hommes) et en 1956 de 34,2 % (65,4 % pour les hommes).

En 1906, 20,2 % des femmes mariées avaient un emploi hors du secteur agricole. En 1921, elles sont 19,1 %, en 1926, 16,4 %, en 1931, 19,4 %, en 1936, 18,7 %.

La nouveauté pendant l'entre-deux guerres, c'est que les femmes travaillent moins dans l'industrie.

En 1911, 56,6 % des femmes ne travaillant pas dans l'agriculture, sont employées dans l'industrie, 18,6 % dans le commerce, 7,5 % dans les professions libérales et 17,3 % sont ménagères. En 1921, ces taux sont respectivement de 52,9 %, 21,7 %, 10,6 % et 14,8 %. En 1936, ils sont de 44 %, 27,1 %, 13,8 % et 15,1 %.

Avant la première guerre mondiale, il n'y avait que deux hommes pour une femme travaillant en usine et en 1939 il y en avait trois pour une.

2. *Le phénomène nouveau est la remontée du travail féminin depuis 1962*

En réalité, de 1921 au début des années soixante, la tendance du travail féminin était à la baisse. En 1962, la tendance s'inverse et cette inversion permet de retrouver les taux de 1921.

(1) Taux d'activité féminine =
$$\frac{\text{population active féminine de plus de 15 ans}}{\text{population totale féminine de plus de 15 ans}}$$

Le changement intervenu en 1962 par rapport à la période précédente, c'est que 84 % des femmes actives sont des salariées.

Les femmes travaillent hors de leur foyer.

Le travail féminin avait augmenté en raison de l'augmentation de la population féminine agricole. Et il a diminué en même temps que la très forte baisse de la population agricole.

Alors que les femmes étaient 4 millions dans l'agriculture en 1921, elles n'étaient plus que 600 000 à y travailler en 1975.

Le taux général d'activité atteint son niveau le plus bas dans les années cinquante.

C'est dans les années soixante que pour la première fois depuis des décennies le taux global de l'activité féminine augmente.

3. *La remontée du travail féminin concerne toutes les classes d'âge*

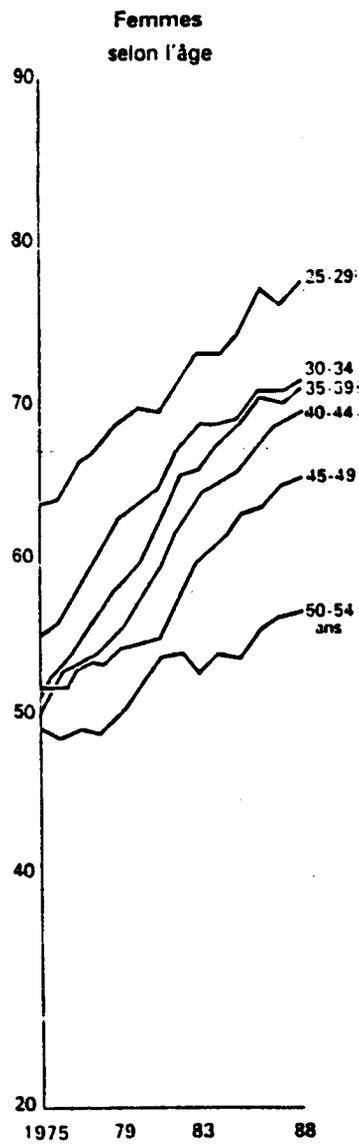
De 1968 à 1975, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 29 ans est passé de 50,2 % à 62,7 %, celui des femmes de 30 à 34 ans de 42,4 % à 54,6 %.

Le nombre des femmes âgées de 25 à 29 ans et mères d'un enfant qui travaillent, passe de 50,5 % à 66,6 %. Celui des mères de deux enfants âgées de 30 à 34 ans de 31,2 % à 47,9 %.

Comme on le voit nettement dans le graphique de la page suivante qui concerne les années 1975 à 1988, toutes les classes d'âge sont concernées par la montée du travail féminin.

C'est toutefois entre 25 et 29 ans que les femmes sont plus nombreuses à travailler. A cet âge, 4 femmes sur 5 travaillent et ensuite le taux d'activité décroît avec l'âge.

Enfin, on trouvera ci-après l'indication du taux d'activité des femmes dans les douze pays de la CEE et on constatera que la France se trouve en quatrième position.



Source : Insee division Emploi.

L'activité des femmes (en pourcentage de la population féminine)



OCDE (1986 et 1988)

4. *La tendance observée s'est accélérée dans les années récentes et paraît irréversible*

Entre 1975 et 1980, le rythme d'accroissement de la main-d'oeuvre active a augmenté plus rapidement qu'entre 1968 et 1975. Les femmes représentaient 35 % de la population active en 1962, en 1982, 41 %.

Cette évolution paraît irréversible à cause du changement des mentalités.

L'opinion évolue très vite. En 1979, 40 % des Français estimaient que les femmes ne devraient jamais travailler lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. En 1982, il n'y a plus que 29 % des Français à le penser encore.

En 1979, 31,7 % des Français estimaient que toutes les femmes désirant travailler devraient pouvoir le faire. En 1982, ils sont 41 %.

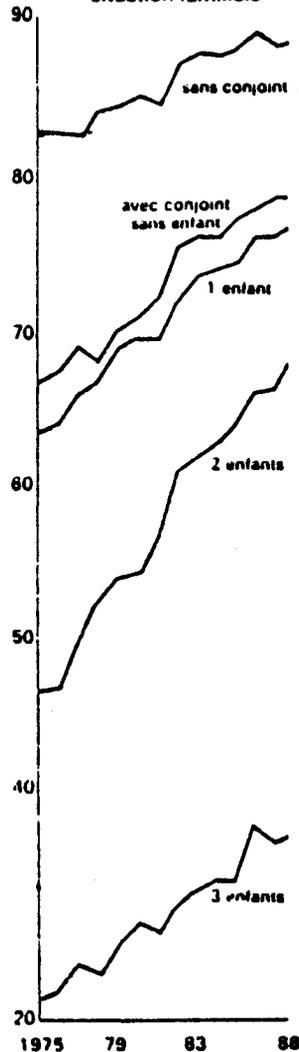
54 % des femmes actives contre 35 % des femmes inactives sont favorables au travail féminin.

5. *L'image de la "femme-mère au travail" s'est imposée dans la société*

Dans les années soixante un pourcentage élevé de femmes travaillaient mais quittaient leur emploi à la naissance des enfants pour le reprendre plus tard.

Aujourd'hui, ainsi que le montre le graphique de la page suivante et malgré la pression des charges familiales, c'est l'image de la femme-mère au travail qui s'est imposée dans la société.

Femmes
25-49 ans
selon la
situation familiale



On constate même que l'activité professionnelle des mères a augmenté les chances de réussite de leurs enfants.

D'après l'enquête "Fécondité-conditions de vie" réalisée par le CREDOC en 1981, les enfants dont la mère a travaillé durant leur jeunesse ont une scolarité meilleure que ceux dont la mère est restée au foyer.

Les filles sont parvenues beaucoup plus fréquemment à un niveau de diplôme et à un statut socio-professionnel supérieur à celui de leur père, lorsque leur mère a travaillé.

Pour les fils aussi, l'activité professionnelle de la mère a été favorable mais de manière un peu moins marquée que pour les filles.

Les trajectoires sociales des enfants dépendent du niveau de diplôme et de l'activité des mères*

Niveau de diplôme général et activité professionnelle de la mère durant la jeunesse des enfants	Aucun diplôme		Certificat d'études primaires		Brevet et plus		Ensemble	
	N'a jamais travaillé	A travaillé	N'a jamais travaillé	A travaillé	N'a jamais travaillé	A travaillé	N'a jamais travaillé	A travaillé
Les trajectoires des filles								
Proportion d'enfants sans retard dans leur scolarité (1)	35	42	49	54	59	65	41	48
Proportion d'enfants en progrès vis-à-vis de leur père :								
- par leur niveau de diplôme	24	31	43	45	45	61	31	39
- par leur statut socioprofessionnel (2)	39	51	49	61	34	45	41	53
Proportion d'actives continues	32	35	41	44	42	49	36	40
Les trajectoires des fils								
Proportion d'enfants sans retard dans leur scolarité (1)	39	41	52	43	52	50	42	42
Proportion d'enfants en progrès vis-à-vis de leur père :								
- par leur niveau de diplôme	25	32	42	43	35	50	28	35
- par leur statut socioprofessionnel (2)	40	48	44	52	37	55	41	49
Proportion de conjointes actives continues	33	39	35	49	44	52	34	42

1 On a construit un indicateur de retard scolaire en comparant l'âge auquel l'interviewé déclare avoir quitté l'institution scolaire et l'âge auquel un accède dans des conditions normales au niveau de diplôme déclaré. Les sans diplômes sont incorporés au groupe de personnes présentant un retard scolaire.
2 Plus les mères sont diplômées, plus leurs conjoints ont fréquemment un statut professionnel élevé. Cela explique que la proportion d'enfants dont le statut socioprofessionnel est supérieur à celui de leur père soit plus faible quand leur mère a au moins le brevet.

Source : enquête « Fécondité-Conditions de vie », CREDOC, 1981.

Champ : femmes vivant avec un conjoint non agriculteur et avec au moins un enfant de moins de 17 ans; hommes non agriculteurs, vivant en couple et avec au moins un enfant âgé de moins de 17 ans.

* Lecture : 35 % des filles de femmes sans diplôme et n'ayant jamais travaillé durant la jeunesse de leur enfant ont eu une scolarité normale; elle sont 42 % lorsque la mère avait travaillé. 35 % des fils de femmes ayant au moins le brevet ont obtenu un diplôme supérieur à celui de leur père quand leur mère était restée au foyer; ils sont 50 % quand la mère a exercé une activité professionnelle.

C.- La loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes traduit dans le droit et les relations sociales l'aspiration des femmes au travail

1. *La loi prolonge le principe européen de l'égalité de traitement entre hommes et femmes*

a. L'article 119 du Traité de Rome et le principe de l'égalité de rémunération

L'article 119 du traité de Rome précise que "chaque Etat membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail".

Cette disposition du traité est la seule qui ait, dans le domaine social, un véritable caractère contraignant.

Il est vrai que les dispositions sociales sont assez peu développées dans le traité de Rome et qu'elles sont très générales.

Ainsi, l'objectif fixé à l'article 2 du traité est le développement harmonieux des activités économiques dans l'ensemble de la Communauté ainsi que "le relèvement accéléré du niveau de vie". L'article 118 prescrit "de promouvoir une collaboration étroite entre les Etats-membres".

Mais comme le droit communautaire est un droit essentiellement finaliste, ces principes sont utilisés pour interpréter d'autres principes dont le champ d'application est plus restreint.

La Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) rappelle ainsi souvent la finalité économique et sociale du traité (arrêt Defrenne du 8 avril 1976). Il s'agit d'éviter, du point de vue économique, un déséquilibre de la concurrence entre les entreprises des Etats où existe une égalité de traitement et celles où existe encore des discriminations. Il s'agit aussi, du point de vue social, de contribuer, par l'égalité, au progrès social.

La Cour considère que l'égalité des rémunérations constitue l'un des fondements de la Communauté. Selon un autre arrêt Defrenne du 15 janvier 1978, l'égalité de traitement fait partie des droits fondamentaux.

Selon la Cour, l'article 119 est applicable directement par les tribunaux. (arrêts Mac Carthys et Worringham, Humphreys, du 11 mars 1981 et Jenkins du 31 mars 1981).

Selon l'arrêt Defrenne de 1978, le lien entre la nature de la prestation de travail et le montant du salaire doit être étroit. Tous les éléments de la rémunération doivent être pris en compte.

- b. La directive sur l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que les conditions de travail

Le Conseil des ministres européens du 21 janvier 1974 demandait "d'entreprendre des actions afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions de travail, y compris les rémunérations, de s'efforcer, en outre, de concilier les responsabilités familiales de tous les intéressés avec leurs aspirations professionnelles".

La directive du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats-membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins précise les dispositions de l'article 119.

La directive 76/207/CEE du 9 février 1976 concerne l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail.

Elle définit le principe de l'égalité de traitement comme "l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe directement ou indirectement par référence notamment à l'état matrimonial ou familial"

Elle vise à inciter à l'abrogation des dispositions discriminatoires légales, conventionnelles, contractuelles ou statutaires.

L'adoption de discriminations positives est cependant possible pour promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait.

Les Etats ont le choix des règles à édicter pour réaliser l'égalité de traitement mais la Cour vérifie qu'elles correspondent aux finalités spécifiques communautaires.

Dans un arrêt du 30 juin 1988 "Commission contre République française" concernant le recrutement séparé d'hommes

et de femmes dans la fonction publique française, la Cour a rappelé la France à ses obligations.

Un décret n° 84-957 du 25 octobre 1984 avait établi une liste de corps de fonctionnaires pour lesquels un recrutement distinct des hommes et des femmes serait possible pour des raisons de service. Par la suite plusieurs corps furent supprimés de la liste : les contrôleurs, agents de constatation et préposés des douanes, les instituteurs, les professeurs d'éducation sportive et physique, le personnel des services extérieurs de l'administration pénitentiaire.

Il ne restait finalement plus que cinq corps de la police nationale -ceux des commissaires de police, des commandants et officiers de paix, des inspecteurs, des enquêteurs et des gradés et gardiens de la paix- et le corps de chef de maison d'arrêt, la France considérant que la mission des fonctionnaires concernés, chargés du maintien de l'ordre public, exigeait la capacité d'utiliser la force à tout moment, et que le service serait entravé si le recrutement féminin n'était pas limité.

La Cour n'a pas retenu cet argument parce que la trop grande généralité du texte créait une inadéquation entre la dérogation et la finalité poursuivie.

c. Le programme d'action communautaire pour l'égalité des chances

Deux programmes d'action ont été mis en oeuvre par la Commission des communautés européennes.

Le premier programme d'action communautaire pour l'égalité des chances (1981 à 1986) visait à :

- encourager les femmes à occuper des emplois non traditionnels :

- favoriser la prise de conscience des jeunes femmes lors du choix de leur profession sur la médiocrité des débouchés de certains secteurs traditionnels de l'emploi féminin ;

- développer des actions exemplaires de mixité des emplois dans la fonction publique :

- surveiller l'impact de la récession économique sur la place des femmes au travail :

- développer des actions spécifiques en faveur des femmes immigrées :

- encourager la participation accrue des femmes dans les organisations à vocation décisionnelle :

- lancer une action d'information et de sensibilisation du grand public afin que ce dernier "accepte les femmes en tant qu'égaux dans tous les secteurs de la société et comprenne les aspects positifs de cette évolution".

Un deuxième programme relatif à l'égalité des chances pour les femmes a été mis en place pour la période 1986-1990, qui prolonge, développe et approfondit le précédent.

Il préconise de "relancer la discussion avec les partenaires sociaux" pour que ce principe d'égalité des rémunérations soit mieux appliqué.

En ce qui concerne l'éducation et la formation, un vaste effort de sensibilisation à la formation de tous les acteurs engagés dans le processus éducatif est envisagé. Le Fonds social européen doit inciter au développement particulier de la formation dans les métiers non traditionnels pour les femmes. En outre, certaines catégories de femmes, par exemple, celles souhaitant reprendre une activité après une interruption de travail, les migrantes, les handicapées font l'objet de mesures particulières.

Le programme vise, en troisième lieu, à promouvoir l'emploi féminin, notamment en encourageant la suppression des législations protectrices estimées périmées, comme l'interdiction du travail de nuit pour les femmes ou le développement d'une fiscalité moins "décourageante" pour le travail féminin. Il s'agit aussi d'encourager certaines catégories présentant des problèmes particuliers (femmes seules, familles monoparentales, travailleuses à domicile...). Enfin, le programme concerne la protection sociale, au sens large du terme, le partage des responsabilités familiales et professionnelles et les problèmes de sensibilisation et d'évolution des mentalités.

2. *La loi du 13 juillet 1983 consacre le principe de non discrimination à raison du sexe ou de la situation de famille*

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui s'applique à l'ensemble des aspects de la vie professionnelle, est consacré par la création d'un chapitre III au titre II du Livre 1er du code du travail intitulé "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et qui comprend sept articles (L 123-1 à L 123-7).

a. Un principe général du droit

La discrimination est interdite en droit français au nom d'un principe général du droit.

Ce principe de non discrimination concerne les opinions, la nationalité, la race ou l'ethnie, l'appartenance syndicale ou religieuse, le sexe et la situation de famille.

Comme nous l'avons déjà observé plus haut, divers textes de rang inégal dans la hiérarchie des normes, -Préambule de la Constitution, Constitution elle-même, Code pénal- rappellent et sanctionnent ce principe dans des domaines particuliers ou généraux.

Même en l'absence de texte précis, la discrimination peut être sanctionnée en vertu du principe général. C'est ce qui résulte d'un arrêt du Conseil d'Etat du 6 février 1981, Mlle Baudet, et d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 9 juillet 1985.

En droit public, le principe d'égalité est défini comme l'obligation de soumettre au même régime juridique tous ceux qui se trouvent dans la même situation. Ce principe signifie que les discriminations explicites ne sont régulières que si elles correspondent à l'application de régimes différents à des situations différentes, et que des discriminations ne peuvent être justifiées que par la nature des fonctions ou les conditions de leur exercice.

Telle est l'interprétation qu'il convient aussi de donner au principe constitutionnel d'égalité.

Ce principe est une des bases constitutionnelles du droit privé et, en ce qui concerne le sujet qui nous préoccupe, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une des bases constitutionnelles du droit du travail.

En effet, la non-discrimination à raison du sexe ou de la situation de famille est le fondement même du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article L 123-2 du code du travail insiste sur le caractère général de ce principe. "La réglementation du travail, qu'elle résulte d'un acte unilatéral ou d'une négociation, ne devra plus comporter de clauses discriminatoires permanentes en faveur des femmes ou des hommes".

b. Un principe précisé par la loi

L'article L. 123-1 énumère les pratiques discriminatoires interdites de façon indicative et non limitative.

Ainsi sont interdites les offres d'emploi discriminatoires proposées par les employeurs et les annonceurs.

Sont aussi interdits les refus d'embauche, les mutations, les résiliations ou non-renouvellements de contrat de travail fondés sur le sexe ou la situation de famille de l'intéressé.

La prise en considération du sexe, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation est interdite.

En matière de formation professionnelle, il a été inscrit au livre IX du code du travail qu'il ne peut être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation. Ces exceptions sont recensées par un décret du 25 mai 1984 et ne concernent que les artistes appelés à interpréter un rôle soit masculin, soit féminin, les mannequins et les modèles.

3. *La loi interdit les discriminations dans les conventions collectives et les contrats*

a. *L'égalité en matière d'accords ou de conventions collectives*

L'objectif de l'égalité professionnelle suppose l'interdiction des discriminations à raison du sexe ou de la situation de famille.

Ce principe s'applique aux accords et conventions collectives. L'article L. 123-2 du Code du travail dispose, en effet, que la réglementation du travail, qu'elle résulte d'un acte unilatéral, ou d'une négociation, ne devra plus comporter de clauses discriminatoires permanentes en faveur des femmes ou des hommes.

Toutefois, la loi autorise des exceptions à ce principe. Les discriminations permanentes autorisées concernent, en premier lieu, les dispositions relatives à la grossesse et à la maternité et les mesures portant application de ces dispositions.

La loi prévoit que les clauses discriminatoires en faveur des femmes contenues dans les accords ou conventions collectives demeurent applicables. Mais les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés doivent s'employer par la négociation collective à mettre ces clauses antérieures au 14 juillet 1983 en conformité avec la loi dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 89-488 du 10 juillet 1989. Il s'agit d'aligner la situation faite aux deux sexes. C'est donc à la négociation collective qu'il revient d'adapter les acquis sociaux.

En ce qui concerne les clauses postérieures au 14 juillet 1983, c'est-à-dire après la publication de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'article L. 123-2 prévoit que les clauses ayant pour objet l'application des dispositions légales relatives à la grossesse et à la maternité continuent à être autorisées et peuvent donc figurer dans les conventions ou accords collectifs.

Les clauses discriminatoires permanentes qui réservent le bénéfice d'une mesure à un ou des salariés en considération du sexe ne peuvent, à peine de nullité, être insérées dans une convention ou accord collectif, sauf s'il s'agit de discriminations positives tendant à réduire les inégalités.

b. L'égalité en matière de contrats de travail

- L'accès au travail et le contrat

L'employeur ne peut désormais faire mention du sexe ou de la situation de famille dans une offre d'emploi ou dans une publicité relative à l'embauche.

Il ne peut non plus refuser une embauche en fonction de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. Il en est de même en ce qui concerne la résiliation d'un contrat de travail ou le refus de le renouveler.

La notion de motif légitime qui pouvait être invoquée par l'employeur pour refuser une embauche a été supprimée.

Cette notion conférait au juge un large pouvoir d'appréciation car c'est à lui qu'il appartenait de déterminer si le refus d'embauche d'un candidat à un emploi fondé sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe était ou n'était pas légitime.

La circulaire du 2 mai 1984 apporte des précisions à la loi en ce qui concerne la rédaction des offres d'emploi.

Elle recommande de mentionner les deux genres lorsque l'offre et l'annonce correspondante sont relatives à un emploi dont il existe une dénomination au masculin ou au féminin.

Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, la circulaire recommande de mentionner que l'emploi est offert aux candidats masculin et féminin, en indiquant entre parenthèses (hommes ou femmes).

Dans la mesure du possible, il est recommandé d'utiliser des termes neutres.

Il reste toutefois des professions pour l'exercice desquelles l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Ce sont celles dont le décret du 25 mai 1984 cité précédemment fixe la liste.

Il s'agit des artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin soit un rôle masculin, des mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires, des modèles masculins et féminins.

L'article L. 123-1 du code du travail précise aussi que l'employeur ne peut, quant à l'exécution du contrat de travail, prendre, en considération du sexe, toute mesure notamment en matière de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

- Les rémunérations

La France avait ratifié trois traités internationaux l'obligeant à établir l'égalité des sexes dans le travail : la Charte sociale européenne (art. 4-3°), la Convention de l'OIT n° 100 et enfin le Traité de Rome (art. 119) comme on l'a rappelé précédemment.

Il a cependant fallu attendre une loi du 22 décembre 1972 pour que des dispositions relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes soient inscrites dans le Code du travail.

Selon l'article L. 140-2 du code du travail :

"Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire, ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier."

L'interdiction de discrimination s'appliquait donc au salaire mais aussi aux primes.

La jurisprudence a ainsi précisé que les primes d'assiduité doivent être accordées aux femmes salariées aussi bien qu'aux hommes.

Si les femmes salariées exercent un emploi différent de celui des hommes, la juridiction recherche si le travail exercé a une valeur égale à celui des hommes.

Un arrêt précité du Conseil d'Etat applicable à Air France (CE 6 février 1981) a déclaré illégale une disposition selon

laquelle le personnel volant masculin pouvait prolonger son activité à bord des avions au-delà de 55 ans alors que le personnel féminin s'était vu interdire une telle mesure.

En outre l'article L. 140-7 du code du travail obligeait les employeurs de personnel féminin à afficher les textes relatifs à l'égalité de rémunération sur les lieux de travail et d'embauche.

Mais l'application de la loi de 1972 par la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation et de nombreux juges du fond n'a guère été satisfaisante.

Ainsi, un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 24 novembre 1976 précise qu'une différence de rémunération au détriment de salariées peut être justifiée par des "caractéristiques ou des difficultés particulières susceptibles d'entraîner en dehors de toute considération sexiste une rémunération supérieure au profit des hommes..."

On peut citer l'exemple de cinquante trois vendeuses des Galeries Lafayette de Montpellier demandant le même salaire que les vendeurs de même catégorie, qui percevaient un salaire supérieur au minimum conventionnel. La Chambre sociale a cassé le jugement des Prud'hommes faisant droit à leur demande, au motif que le Conseil aurait dû rechercher si, "à l'intérieur de chacune des catégories... certains emplois ne présentaient pas des caractéristiques ou des difficultés particulières susceptibles d'entraîner, en dehors de toute considération tenant au sexe des salariés, une rémunération supérieur au minimum garanti de la catégorie et, à supposer qu'existât une telle différence dans l'emploi, et compte tenu de celui-ci, si les vendeuses percevaient le même salaire que les hommes effectuant dans l'établissement le même travail ou un travail de valeur égale". Les vendeurs étaient de même catégorie. Sans égard à l'ancienneté, à la formation, aux rayons attribués, tous les hommes avaient un salaire identique, supérieur à celui de toutes les femmes, identique également. Les termes de la décision de la chambre sociale reviennent à dire que les juges devront vérifier s'il n'y avait pas un autre critère d'attribution que celui du sexe (Chambre sociale de la Cour de cassation, 24 novembre 1976).

Un jugement du Conseil des Prud'hommes de Châlons-sur-Marne du 13 février 1980 est aussi révélateur de cette application de la loi de 1972.

La société Essilor possédait, à Ligny-en-Barois, une usine n'employant que des hommes, et à Chalons-sur-Marne une autre n'employant que des femmes. Le travail effectué paraissait être le même, les machines étaient identiques, les conventions collectives aussi. Mais, à Châlons, les salaires des ouvrières étaient inférieurs à ceux des hommes de Ligny. Le Bureau de conciliation

constatait que pour un même travail et une convention collective identique les salaires de Châlons étaient inférieurs à ceux de Ligny. Le Conseil en déduisit cependant qu'il n'y avait pas de discrimination de sexe "au motif que si à la place des femmes à Châlons il y avait des hommes, ces derniers percevraient néanmoins un salaire moindre...".

Il résulte de la jurisprudence en la matière qu'une différence des rémunérations au bénéfice des salariés masculins peut être justifiée par des conditions de travail différentes. Il peut s'agir, par exemple, des fonctions et d'un temps de présence plus étendu. A propos d'un couple de gardiens d'immeuble, la Cour a considéré que la discrimination n'était pas établie, dans la mesure où la disparité salariale entre l'homme et la femme résultait de temps de travail différents et de tâches non comparables (Cass. soc. 21 juillet 1976). Il s'agit, par exemple, de conditions de travail des hommes, salariés OP1, plus pénibles que celles des femmes, OP1, soudeuses en accessoires et qui travaillaient assises (Cass. soc. 18 mars 1981).

L'expérience professionnelle, l'aptitude à exercer des responsabilités entre en jeu également lorsqu'il s'agit de personnel d'encadrement.

Par exemple, est justifiée une différence de rémunération dès lors que les emplois sont difficilement comparables, la femme exerçant les fonctions de directeur de la production, dans une société pharmaceutique, et l'homme celle de directeur des ventes, que l'homme "possédait une expérience professionnelle supérieure à celle de la femme" et exerçait davantage de responsabilité (Chambre criminelle de la Cour de Cassation 1er décembre 1981).

Avant la loi de 1983 il n'était pas possible de comparer objectivement la rémunération des femmes et celle des hommes et il était difficile de vérifier cette égalité.

Il fallait, en effet, que les différents éléments composant la rémunération soient établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La loi prévoyait seulement que les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois devaient être communes aux travailleurs des deux sexes.

Pour résoudre de telles difficultés, la loi de 1983 a défini des critères relatifs à la notion de valeur égale des travaux. L'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 a complété les dispositions existantes en précisant que "sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble

comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse".

Votre rapporteur a, en tant que ministre, veillé à ce que ces dispositions figurent désormais à l'article L. 140-2 du code du travail. La jurisprudence antérieure a donc pu être infléchie.

Par exemple, la Cour de Paris a considéré, à propos du grief d'atteinte au principe d'égalité des rémunérations invoqué par une femme cadre, que le contrôle de l'application du principe à "travail égal, salaire égal", impliquait, d'une part, la comparaison objective des salaires et des conditions de travail et, d'autre part, la comparaison subjective des "qualités et aptitudes personnelles des travailleurs se traduisant dans les résultats surtout lorsqu'il s'agit de personnel d'encadrement". Toutefois, en l'espèce les juges ont écarté le grief de discrimination, malgré une différence de rémunération importante pour un poste de même catégorie, car lors de l'embauche, l'homme avait plus d'expérience que la femme ; il s'était vu confier davantage de responsabilités dans un domaine économique important pour l'entreprise, et avait obtenu des résultats supérieurs à ceux de la femme ; il était donc légitime, selon cette décision, que l'employeur prenne en compte les qualités personnelles et les résultats obtenus.

De même l'action d'une femme ingénieur a été écartée, d'une part, parce qu'elle n'apportait pas la preuve d'une atteinte au principe d'égalité des rémunérations et était irrecevable, d'autre part, parce que le grief n'était pas fondé au fond (Cour d'appel de Paris 15 janvier 1988, Blériot c. CEA) :

"Considérant que le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes, posé par l'article L. 140-2 du Code du travail doit s'apprécier à la lumière d'un certain nombre d'éléments constitués non seulement par les connaissances professionnelles consacrées par un diplôme, mais aussi par l'expérience, les responsabilités, les qualités et aptitudes ;

"Considérant qu'il résulte des pièces versées aux débats, que la circonstance que Mme Blériot n'ait pas atteint le classement correspondant au sommet de la hiérarchie des cadres qu'elle revendique, ne peut être considérée comme une mesure discriminatoire au sens de la disposition précitée ; qu'en effet, son titre de Docteur d'Etat en sciences physiques ne pouvait, dans un établissement où les titres universitaires des cadres sont particulièrement importants, suffire à lui garantir la carrière qui, selon elle, aurait dû lui être assurée ; que, dans le système d'avancement au choix en vigueur au CEA, son entrée dans l'établissement à l'âge de 37 ans, l'exercice de fonctions n'impliquant pas des responsabilités exceptionnelles, son état de santé ayant nécessité, dès 1965, des précautions particulières et

provoqué, à partir de 1971, l'affectation à un travail de documentation justifient qu'elle n'ait pu accéder qu'au classement C2 5B; qu'aucun des éléments de comparaison versés aux débats ne conduit à remettre en cause cette appréciation".

En revanche, le principe d'égalité des rémunérations n'est pas respecté lorsque l'employeur accorde à un salarié nouvellement embauché et pour un même travail un salaire supérieur à celui versé à une salariée ayant plusieurs années d'ancienneté, la prétendue différence de niveau des connaissances et de valeur professionnelle n'étant pas établie ni au plan des diplômes ni à celui d'une expérience acquise dans des emplois antérieurs (Versailles, 15 avril 1985).

La loi de 1983 s'applique aux établissements à main d'oeuvre exclusivement féminine.

En ajoutant à l'article L. 140-2 du Code du travail que "les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur "l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe", la loi du 13 juillet 1983 a pu mettre fin à la pratique inégalitaire des établissements réunissant exclusivement des femmes ou des hommes, et à propos desquels les comparaisons étaient difficiles.

c. La sanction des discriminations.

- En matière d'égalité professionnelle

La loi a correctionnalisé les peines pour infractions au principe de non discrimination.

Si une femme établit qu'elle n'a pas bénéficié d'une promotion à laquelle elle pouvait prétendre seulement parce qu'elle est une femme, elle peut porter l'affaire devant les tribunaux répressifs.

Le juge peut ajourner le prononcé de la peine car l'objectif n'est pas tant de sanctionner l'employeur que de tenter de remédier à une situation anormale, de redresser la situation litigieuse. Il peut obliger l'employeur à exécuter les mesures propres à redresser la situation anormale.

La loi comporte aussi des protections et des moyens de concrétisation de l'égalité des droits. Ainsi, tout licenciement dont il aurait pu être établi qu'il a été prononcé à la suite d'une action en justice relative à une discrimination est nul et de nul effet, la réintégration étant donc de droit avec la faculté pour la salariée de refuser de poursuivre l'exécution de son contrat de travail.

- En matière de rémunération

C'est l'inspecteur du travail qui est chargé de constater les infractions au principe de l'égalité de rémunération.

En matière de contentieux portant sur l'égalité de rémunération, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

On sait qu'une telle disposition de principe a été reprise dans la loi du 2 août 1989 sur la prévention du licenciement économique.

4. *La loi prévoit des mesures propres à assurer l'information et à favoriser le rattrapage du retard constaté*

a. L'information sur la situation au regard de l'égalité professionnelle

Les textes relatifs à l'égalité professionnelle ainsi que ceux adoptés ultérieurement pour l'application de ce principe doivent être affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

En outre, dans les entreprises de cinquante salariés et plus, l'employeur doit présenter au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et la promotion des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelle de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de condition de travail et de rémunération effective.

Le rapport doit aussi recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Le rapport doit être présenté au comité d'entreprise directement ou, lorsqu'elle existe, par l'intermédiaire de la commission chargée des problèmes de formation et d'adaptation de l'emploi. L'avis du comité doit normalement porter sur le contenu du rapport ainsi que sur les actions menées ou à engager.

Après discussion, le rapport, modifié le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis avec cet avis à l'inspecteur du travail. Dans les quinze jours qui suivent, une publicité est donnée au rapport puisqu'il doit être communiqué aux délégués syndicaux et qu'il doit être mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Afin de contourner les craintes et les hésitations de certaines salariées à exercer devant un tribunal une action tendant à faire constater une attitude discriminatoire de leur employeur, la loi contient une disposition permettant aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise d'exercer en justice des actions concernant les inégalités professionnelles en faveur d'un salarié dans l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

b. Les mesures propres à favoriser le rattrapage du retard des faits sur le droit

La loi ne s'est pas contenté de consacrer un principe et d'assurer une information valable, elle s'est aussi préoccupée des moyens propres à favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle. Pour essentielle qu'elle soit, la définition de l'égalité des droits resterait insuffisante s'il n'était pas possible, notamment au moyen de mesures temporaires propres à redresser les situations d'inégalité, de rattraper le retard des faits sur le droit.

- La légalité des mesures de discrimination positive

Des mesures discriminatoires provisoirement plus favorables aux femmes peuvent être prises par la voie réglementaire, dans le domaine de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, par exemple, en ce qui concerne les quotas d'accès aux stages de la formation professionnelle.

Des mesures peuvent aussi figurer dans des accords collectifs ou des conventions collectives étendus.

Depuis l'arrêt du 25 octobre 1988 rendu par la Cour de Justice des Communautés européennes et déclarant que la France a manqué à ses obligations pour assurer l'application de la directive du 9 février 1976, on sait que la légalité des mesures de discriminations positives a posé des difficultés. Ces difficultés s'expliquent par le maintien de mesures antérieures à la loi du 13 juillet 1983 que certains groupes de pression avait demandé lors de l'élaboration de celle-ci. Il s'agit des vestiges d'une époque où des protections spécifiques ont été accordées aux mères salariées

comme, par exemple, les congés pour la garde d'enfants malades et dont le père, dans certaines conventions collectives, ne peut bénéficier.

L'article 19 définit l'égalité des droits dans les conventions collectives et les contrats de travail. Il interdit l'insertion dans un contrat de travail, dans une convention ou un accord collectif, d'une clause réservant un avantage à un salarié en fonction de son appartenance à un sexe -sauf bien sûr- s'il s'agit de mesures de rattrapage en matière de formation ou de promotion.

Toutefois cet article n'interdit pas les clauses relatives à la protection de la maternité prises en application des articles L. 122-25 à L. 122-27 et de l'article L. 122-32 du code du travail ainsi que les clauses relatives au repos des femmes en couche et des femmes allaitant leurs enfants, prises en application des articles L. 224-1 à L. 224-5 du code du travail.

En particulier, l'article 19 n'a pas interdit les usages et les clauses des contrats de travail et des accords collectifs alors en vigueur ouvrant des droits particuliers pour les femmes dans le but de leur assurer l'égalité de fait avec les hommes. Mais les partenaires sociaux étaient invités à mettre, par la négociation collective, lesdites clauses en conformité avec les dispositions européennes.

Or, la Cour de justice considère, dans son arrêt du 25 octobre 1988, que l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 ouvre une dérogation révélant une méconnaissance des obligations découlant de la directive.

La Cour constate d'abord que les droits particuliers des travailleurs féminins figurant dans les conventions collectives ont notamment trait à l'allongement des congés de maternité, à la réduction du temps de travail, par exemple, pour les femmes âgées de 59 ans, à l'avancement de l'âge de la retraite, à l'obtention de congés pour enfants malades, à l'octroi de jours supplémentaires de congé annuel par enfant, à l'octroi d'un jour de congé le jour de la rentrée scolaire, à l'octroi d'heures de congé à l'occasion de la fête des mères, à des pauses journalières pour les femmes travaillant sur matériel mécanographique ou occupés comme dactylographes ou standartistes, à l'octroi de bonifications pour le calcul de la retraite, à partir du deuxième enfant, au versement de primes aux mères de famille ayant à exposer des frais de crèche ou de garde.

Elle estime ensuite que certains de ces droits spécifiques aux femmes peuvent être maintenus alors que d'autres constituent une rupture d'égalité.

Les droits spécifiques qui peuvent être maintenus concernent la protection de la femme, notamment ceux relatifs à la grossesse et à la maternité, conformément à la jurisprudence

Hoffmann (arrêt du 17 juillet 1984), à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement, aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

En revanche, la Cour considère que ne sont pas conformes à l'égalité de traitement, les droits particuliers pour la protection des femmes, autres que ceux relatifs à la nature biologique de ces dernières, parce qu'ils pourraient être légitimement partagés entre les femmes et les hommes.

La Cour constate que la France n'a pas appliqué les dispositions de l'article 9 de la directive de 1976 selon lesquelles un délai de 30 mois à compter de sa notification, expirant donc le 12 août 1978, était accordé pour supprimer les mesures non conformes à l'égalité de traitement.

Elle observe que "la législation nationale intervenue plusieurs années après l'expiration du délai prévu pour la mise en oeuvre de la directive renvoie l'abolition de certaines inégalités aux partenaires sociaux sans leur fixer de délai pour se conformer à cette obligation" et "l'exigence d'agrément de conventions collectives et l'extension possible de celles-ci par les autorités publiques n'ont pas conduit à un processus rapide de renégociation".

En conséquence, la loi n° 89-488 du 10 juillet 1989 a introduit une disposition fixant un délai butoir de deux ans pour le réexamen par les partenaires sociaux des clauses, des conventions et des accords collectifs qui ne sont pas conformes à la directive du 9 février 1976.

Il serait souhaitable que, dans un souci de conformité au droit européen mais aussi de progrès, toutes les facilités qui peuvent être accordées à la mère comme, par exemple, les congés pour enfants malades, le soient indifféremment à l'un ou l'autre parent et que la référence à la notion de mère en vue d'un avantage familial soit remplacée par celle de parent.

- Les plans d'égalité professionnelle

Une des dispositions originales de la loi est la possibilité d'élaborer dans l'entreprise des mesures de rattrapage propres à remédier à certaines inégalités de fait dans le cadre de plans pour l'égalité professionnelle.

Ces plans, dont la loi n'impose pas de contenu type, ont pour objet de prendre provisoirement, en faveur des femmes seulement, des mesures relatives à l'emploi, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail.

Les plans d'égalité professionnelle peuvent résulter d'une négociation dans le cadre de la loi du 13 novembre 1982, c'est-à-dire avec une délégation syndicale, ou bien peuvent être mis en oeuvre par l'employeur en cas d'échec de la négociation.

Une aide de l'Etat est prévue lorsque les actions portent notamment sur la formation, la promotion ou l'organisation du travail et constituent des actions exemplaires pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'aide est calculée en fonction des dépenses directement imputables à la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle, dans la limite de 30 % des coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail (décret du 30 janvier 1984), de 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée du plan, de 50 % des autres coûts (décret du 30 janvier 1984).

Il revient aux inspecteurs du travail de veiller à l'application de la loi et de constater les infractions pénales à la règle de l'égalité professionnelle.

Enfin, la loi a institué le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle placé auprès des ministres chargés des droits de la femme, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce conseil est chargé de participer à la définition, à la mise en oeuvre et à l'application de la politique menée en matière d'égalité professionnelle.

Il convient de mentionner, par ailleurs, en complément de la loi, la mise en place expérimentale depuis 1987 des contrats pour la mixité des emplois qui sont des mesures individuelles prises dans les entreprises de moins de 200 salariés.

*

* *

La logique d'égalité professionnelle développée par la loi du 13 juillet 1983, a été conçue comme une démarche nouvelle dans l'approche des droits de la femme. Il s'agit de transformer les conditions d'emploi des femmes dans les entreprises signataires de plans d'égalité professionnelle pour que celles-ci deviennent des travailleurs à part entière. Mais force est de constater que les femmes ne se sont pas emparées de ces instruments, faute sans doute d'une bonne popularisation de la loi à la fois par les syndicats et par l'Etat qui se doit d'impulser les mesures nouvelles que le législateur décide ; tout cela dans une vaste concertation.

**II.- MALGRÉ LES MESURES CORRECTRICES CONTENUES
DANS LA LOI DU 13 JUILLET 1983, TROP D'INÉGALITÉS
PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DEMEURENT**

**A.- L'impact du rapport de situation comparée entre
les femmes et les hommes, présenté au comité
d'entreprise par l'employeur, est insuffisant**

- 1. Le rapport doit en principe fournir une
information précise sur la situation comparée des
hommes et des femmes dans l'entreprise et donner
lieu à un véritable débat*

Avant la loi du 13 juillet 1983, le comité d'entreprise recevait un certain nombre d'informations ventilées par sexe. C'était le cas -et c'est toujours le cas- notamment de certains indicateurs du bilan social, des informations relatives aux rémunérations et aux horaires données depuis 1982 dans le cadre de la négociation annuelle dans l'entreprise (L. 132-28), de l'évolution des emplois et de la qualification prévue également depuis 1982, dans le cadre de l'information trimestrielle ou semestrielle au comité d'entreprise (article L. 432-4).

La création du rapport de situation comparée (article L. 432-3-1) a eu pour objectif de fournir une vue d'ensemble des situations des femmes et des hommes dans les domaines suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective. Le rapport doit recenser également les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener ainsi que l'évaluation de leur coût. L'inexécution éventuelle de certaines mesures prévues doit être justifiée.

Les éléments prospectifs sont à rapprocher de ceux du plan de formation professionnelle et, désormais, de ceux du rapport sur l'évolution de l'emploi.

Le rapport doit être l'occasion d'un débat annuel du comité d'entreprise sur l'égalité professionnelle.

Les mesures de rattrapage que l'employeur aura soumises au comité d'entreprise pourront être mises en oeuvre de façon isolée ou être regroupées en un plan pour l'égalité professionnelle. Ce plan, pour sa part, est un accord d'entreprise

qui doit être négociée par l'employeur avec les organisations syndicales.

Le rapport doit être adressé par l'employeur aux membres du comité d'entreprise qui en sont les destinataires de droit.

Pour assurer une bonne circulation de l'information, en particulier au bénéfice des délégués syndicaux, qui ont notamment la responsabilité de négocier le plan pour l'égalité professionnelle, il est prévu que ces délégués reçoivent aussi ce rapport.

Après, la réunion du comité au cours de laquelle le rapport a été examiné, il est prévu que, dans les 15 jours suivants, l'inspecteur du travail en reçoive un exemplaire, modifié le cas échéant pour tenir compte de l'avis du comité et accompagné du procès-verbal de ladite réunion.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Enfin, il est mis à la disposition des salariés qui en font la demande.

2. *Les autorités administratives centrales sont mal informées de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises*

Le rapport de situation comparée a été établi, pendant la première année suivant la promulgation de la loi, par les entreprises occupant au moins 300 salariés qui, depuis 1977, sont également tenues d'établir un bilan social.

a. Une absence de remontée systématique

Selon les précisions apportées à votre rapporteur par le ministère du travail, pour la première année d'application, environ 3 000 rapports ont été établis par les entreprises (2 609 hors agriculture) pour environ 4 000 entreprises assujetties. Les services de l'inspection du travail ont, à cette occasion, mené une action de relance par lettres et observations écrites (963).

Dès 1985, l'obligation a été élargie aux entreprises occupant habituellement 50 salariés.

Dans cette seconde phase, alors que la première année,

l'élaboration du rapport avait eu à peu près la même ampleur que lors de la première année de mise en oeuvre du bilan social, il semble que l'obligation ait été moins largement respectée par celles des entreprises qui n'avaient pas l'habitude d'élaborer un tel bilan social.

A l'heure actuelle, en l'absence d'une remontée systématique des rapports comme cela avait été réalisé en 1984 et 1985, il est difficile d'apprécier complètement la réalité. Quelques régions ont persisté à envoyer des rapports : Bretagne (Finistère), Centre (Eure-et-Loir, Indre-et-Loire), Haute-Normandie. Il s'agit d'environ 50 rapports pour chacune des deux dernières années.

- b. Des moyens de mise en oeuvre insuffisants de la part de l'Administration et des employeurs

. Administration

Dès la promulgation de la loi du 13 juillet 1983 et la parution de sa circulaire d'application, les ministères des Droits de la femme et du Travail ont publié une brochure expliquant le nouveau dispositif.

Dans la première année d'application, les inspecteurs du travail ont été interrogés sur le contenu du rapport de situation comparée. Certains d'entre eux ont alors élaboré des modèles types inspirés des tableaux du bilan social.

Devant une telle demande les deux ministères concernés ont publié une seconde brochure, en 1985, fournissant aux entreprises des tableaux modèles détaillés et recensant, parmi les différents documents ou circonstances d'information en direction du comité d'entreprise, les autres informations relatives à la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Les deux brochures ont été diffusées dans toutes les entreprises occupant au moins 50 salariés (direction et secrétaire de comité d'entreprise).

Mais depuis 1985, l'effort a été relâché. Il n'y a plus de politique volontariste sur ce point.

. Syndicats et employeurs

Les organisations syndicales ont développé des mesures destinées à faciliter l'action des représentants du personnel dans le domaine de l'égalité professionnelle : documents

d'analyse et brochures (CGT-FO, CFDT), session de formation des élus de comités d'entreprise et délégués syndicaux sur le rapport de situation comparée (CFDT).

Du côté des organisations patronales, une information a été donnée aux entreprises dès la première année d'application de la loi sur l'égalité professionnelle, mais l'incitation auprès des employeurs n'a pas été facilitée par le contexte d'accroissement des informations à fournir au comité d'entreprise.

3. *Les rapports sont trop imprécis et leur qualité est très inégale*

Pour apprécier la manière dont les premiers rapports avaient été élaborés, plusieurs études ont été réalisées en 1985-1986.

a. L'étude du CREDOC

L'étude, réalisée par le CREDOC en 1985 sur les 736 premiers rapports a fait ressortir une grande hétérogénéité en quantité comme en qualité :

- Les rapports comportent en majorité (55 %) des tableaux dépourvus de commentaires.

- 6 % seulement des entreprises ont présenté, en lieu et place du rapport sur la situation comparée, des extraits du bilan social rassemblant quelques informations sexuées.

- 17 % seulement des rapports analysés traitent de l'ensemble des 7 domaines d'information prévus par la loi en fournissant des données chiffrées et commentées. On peut toutefois considérer que 39 % des rapports, analysant 6 ou 7 des domaines prévus par la loi sont satisfaisants.

- 86,5 % des rapports présentent la répartition par sexe de l'ensemble du personnel.

- 77 % donnent la répartition du personnel par qualification et par sexe et 45 % par classification.

- La formation est un thème largement abordé par l'ensemble des rapports et 60 % de ceux-ci font état de la promotion consécutive par sexe.

- 72 % de ces rapports ont été examinés par les comités d'entreprise.

L'analyse du contexte fait apparaître un lien étroit entre la qualité des informations remises aux comités d'entreprise et la qualité des débats en son sein.

Le CREDOC a procédé, en 1986, à une analyse comparative de 165 des rapports étudiés l'année précédente, choisis parmi les moins bons. La situation s'est caractérisée par une grande stabilité avec, à la marge, tout de même plus d'amélioration que de détérioration du contenu.

b. L'étude "Plus Consultant Stratégie"

Une autre étude de contenu a été réalisée en 1985 par "Plus Consultant Stratégie". Elle a consisté pour l'essentiel en une analyse lexicographique de 302 rapports. Quelques points méritent d'être relevés :

- La perception de l'égalité professionnelle par les directions

La perception de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est formulée dans les termes de l'alternative discrimination ou non discrimination. Les directions se sentent souvent accusées de mener une politique discriminatoire vis à vis des femmes. Dans certains cas, l'absence de discrimination est avancée et cela le plus souvent en début de commentaire.

Les directions se refusent alors à donner une justification à une discrimination énoncée en tant que telle :

- La légitimité et même le bien fondé du rapport sont remis en cause. Dans ce cas, il n'y a donc pas lieu de proposer des mesures ou de commenter des situations susceptibles d'être améliorées.

- Certains commentaires éprouvent le besoin tout à fait inhabituel de donner leur avis (positif ou négatif) sur la légitimité de cette obligation. Certaines de ces entreprises signalent avoir pratiqué une politique d'égalité professionnelle bien avant la loi du 13 juillet 1983.

- Après l'affirmation qu'il n'y a pas de discrimination, vient un correctif sur le fait qu'il y a pourtant des différences dans les situations des hommes et des femmes. Ces différences ne sont jamais voulues et elles ont toujours une justification rationnelle.

- Il arrive que des directions admettent que les femmes sont en effet défavorisées en matière d'emploi. Mais dans ce cas, ce

n'est pas leur responsabilité mais celle de la "société", de la "famille", des "mentalités" et "des femmes elles-mêmes".

- Les commentaires des élus

Les désaccords portent sur les chiffres (contestation des données fournies dans le rapport), l'absence de discrimination entre les hommes et les femmes avancée par les directions, l'appréciation générale portée sur la situation des femmes dans la vie professionnelle.

- Les divergences d'appréciation entre les élus féminins et masculins

Le premier point à souligner concerne la prédominance des hommes dans la composition des comités. Ce sont plutôt des membres féminins des comités d'entreprise qui estiment que le principe de non discrimination n'est pas respecté ou que des inégalités sont flagrantes.

Il semble que les désaccords entre les élus et la direction sont l'occasion d'un débat en comité d'entreprise qui n'est pas toujours retranscrit réellement dans un procès-verbal, contrairement aux autres points de l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise où les désaccords sont inscrits de façon plus explicite (sondage effectué auprès de 85 entreprises).

c. L'étude réalisée sur la région de Bretagne

La Délégation régionale aux droits de la femme, l'Université de Haute-Bretagne, la Direction régionale du travail ont lancé en 1985, conjointement une étude sur les rapports de situation comparée dans les entreprises bretonnes de plus de 300 salariés dans le but d'améliorer l'efficacité de la loi sur l'égalité professionnelle du 13 juillet 1983, et de dégager les caractéristiques économiques de la main-d'oeuvre féminine dans les entreprises.

Cette étude régionale poursuivait plusieurs objectifs : mesurer l'application dans les quatre départements bretons de la loi du 13 juillet 1983 ; dégager à travers les commentaires contenus dans les rapports quelques indicateurs des comportements face à la dynamique égalitaire impulsée par le texte ; fournir des repères sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Cette étude régionale a été très centrée sur les entreprises de l'agro-alimentaire, nombreuses en Bretagne et qui occupent un nombre important de femmes. Elle a permis d'apprécier mieux encore l'importance de l'implication des

représentants du personnel dans l'entreprise pour que l'égalité soit effectivement prise en compte.

d. Les travaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a mis en place en avril 1988 un groupe de travail sur l'utilisation du rapport de situation comparée au niveau de l'entreprise et de la branche professionnelle. Ce groupe était composé de représentants de l'ensemble des partenaires sociaux, présidé par M. Joseph Salvi (Directeur régional du travail et de l'emploi des Pays de Loire) et avait pour rapporteurs Mme Briseau, de la Mission de l'égalité professionnelle et Mme Pone de la Direction des relations du travail.

Le groupe a tenu 7 réunions et, ayant décidé de centrer son étude sur quelques branches professionnelles, a auditionné plus spécialement des représentants du secteur bancaire, de la transformation des matières plastiques, de la coopération agricole et des SAFER.

La mise en oeuvre et l'impact du rapport de situation comparée sont apparus assez faibles, alors même que ces branches étaient sensibles aux problèmes de requalification de la main-d'oeuvre féminine, dans la perspective de la modernisation des entreprises.

Les organisations syndicales ont rappelé à plusieurs reprises, notamment lors de la présentation du rapport du groupe de travail devant la Commission permanente du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, leur attachement au rapport de situation comparée.

Un certain nombre de propositions ont été émises à l'issue des travaux de groupe.

Pour alimenter l'activité des correspondants régionaux, il devrait être possible de mettre en avant, parmi ces propositions, celles qui tendent à mieux définir le rapport de situation comparée ; de nouvelles études régionales pourraient être réalisées en lien avec les ERET et des enquêtes légères effectuées auprès des comités d'entreprise. Une meilleure connaissance de la situation régionale, au travers entre autre de l'analyse des rapports, permettrait une action mieux ciblée dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Des actions de sensibilisation pourraient également être mises en place dans certaines régions comme cela a été fait en 1987 pour les institutions représentatives du personnel dans les

PME : réunions des secrétaires du comité d'entreprise puis des présidents pour évoquer avec eux le débat sur l'égalité professionnelle et sa prise en compte.

Sur le plan national, deux directions pourraient être suivies : la réflexion sur l'harmonisation avec les données du bilan social, la publication d'une nouvelle plaquette, plus simple, sur l'élaboration du rapport.

Cette harmonisation doit être réalisée afin, d'une part, de ne pas conduire les entreprises à fournir des indications de même nature sous des formes trop divergentes et d'autre part, à permettre aux représentants du personnel une meilleure lecture de l'information.

Ceci suppose donc un travail sur le contenu de chacun des deux documents.

En effet, la simple reproduction dans le rapport de situation comparée des indicateurs définis en 1977 pour le bilan social ne saurait suffire à remplir l'obligation inscrite dans l'article L. 432-3-1 par la loi du 13 juillet 1983, bien des données n'étant pas demandées de façon sexuée et certaines pouvant actuellement être considérées comme n'étant plus pertinentes, compte tenu de l'évolution des dispositifs légaux, ainsi notamment, pour ce qui concerne la formation et l'expression des salariés dans l'entreprise.

La publication d'une nouvelle plaquette permettrait de donner un nouvel instrument d'explication aux services extérieurs et donnerait à nouveau aux entreprises des éléments leur permettant d'améliorer leur rapport.

B.- L'examen de l'application de la loi révèle souvent un éloignement des intentions initiales du législateur, malgré quelques réussites exemplaires

1. La réalité actuelle est souvent éloignée des intentions initiales du législateur

a. **En ce qui concerne la nature et le contenu des plans d'égalité professionnelle**

De nombreux plans sont aujourd'hui très éloignés des intentions initiales du législateur et de certains plans "modèles", tels ceux de MOULINEX ou de la Banque SOFINCO. C'est ce qui ressort d'une étude bilan réalisée à la demande de la Délégation à la condition féminine sur les plans d'égalité professionnelle élaborés entre 1983 et 1988.

Cette étude note que l'égalité professionnelle n'est pas considérée comme une valeur à promouvoir, en soi, dans les entreprises signataires. Ainsi, peu d'entreprises se sont livrées à des études sur les formes d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Il s'agit plutôt, en pratique, d'utiliser des aides spécifiques pour améliorer la qualité du travail féminin. Les entreprises signataires de plans d'égalité sont celles où les femmes sont majoritaires dans l'effectif total et qui envisagent au moment de la signature de mettre en oeuvre d'importants changements technico-organisationnels.

L'intervention du ministère des droits de la femme a souvent permis l'accélération du processus d'adoption du plan. Mais depuis 1986, l'action du ministère est très discrète.

La libre initiative des plans est laissée aux directions d'entreprises et les déléguées régionales apportent leur concours.

Il apparaît que sans des directeurs du personnel et des relations sociales ou des responsables de la formation convaincus, il n'y a pas de dynamique des plans d'égalité.

Pour que les négociations débouchent sur un accord, il faut des directions d'entreprise convaincues.

On observe aussi un décalage entre les syndicalistes participant aux phases de discussion des plans, souvent des femmes, et les syndicalistes signataires des plans, plus

fréquemment des hommes responsables des sections syndicales et investis du pouvoir de signer.

L'égalité professionnelle n'est pas pour les sections syndicales une priorité revendicative, sauf sous l'angle des protections particulières accordées à la qualité de mère de famille.

Des sections syndicales ont eu une attitude défensive. Bien qu'ayant participé aux négociations et ayant ensuite signé les plans, elles ont souvent montré un certain manque d'enthousiasme. Une certaine suspicion est même nourrie à l'égard du plan parce que les syndicats hésitent à reprendre à leur compte une initiative des directions.

Malgré l'existence d'aides financières spécifiques, il semble que des formations retenues dans le cadre des plans d'égalité aient été imputées sur les crédits généraux de la formation professionnelle. Il est vrai que les frontières entre les dépenses affectées aux plans d'égalité et celles ordinairement imputées sur le 1,2 % sont souvent très floues.

Les négociations n'ont pas porté sur toute l'étendue du champ offert par le législateur.

Tous les plans citent :

- l'embauche et le recrutement ;
- le déroulement de carrière ;
- les rémunérations ;
- les conditions de travail ;
- la formation et la qualification ;

Mais ces différents aspects sont très inégalement développés ainsi qu'en témoignent les différentes mesures de rattrapage contenues dans les plans :

Ainsi en ce qui concerne les conditions de travail, la majorité des plans comporte des clauses prévoyant la mise en place ou l'amélioration des possibilités de recours au travail à temps partiel, ce qui constitue une dérive de la loi.

En définitive, il ressort des accords conclus qu'un plan pour l'égalité se résume pour les partenaires sociaux à un plan de formation, accompagné de déclarations d'intention sur la nécessité de limiter les discriminations existantes.

Cet accent mis sur la formation tient à ce que la grande majorité des plans ont été conclus à l'initiative des directions d'entreprise. On peut aussi se demander si le plan d'égalité professionnelle n'a pas été simplement un moyen d'obtenir quelques subsides de la part de l'Etat soit pour financer des formations qui auraient de toute façon été programmées dans le cadre du plan de formation, soit pour en rendre possibles certains éléments qui, pour diverses raisons, ne s'intégraient pas au plan de formation.

En outre, les partenaires sociaux répugnent à soutenir des actions revendicatives qui concrétisent précisément le thème de l'égalité professionnelle.

Les directions acceptent de vérifier que des discriminations incontrôlées ne se seraient pas établies entre hommes et femmes possédant les mêmes qualifications. Mais au-delà, les partenaires sociaux ne se sentent ni la responsabilité ni la capacité d'agir et n'imaginent guère d'action autre qu'une compensation à la formation inadaptée des femmes. D'où l'appellation de "plan d'égalité des chances".

Les actions de formation conçues comme un rattrapage de formation initiale pour aboutir à un diplôme suppose une sélection initiale importante qui exclut de nombreuses femmes. Les plans d'égalité professionnelle s'adressent prioritairement aux femmes qui possèdent un certain niveau scolaire mais dont la formation initiale n'est ni utilisée ni reconnue dans l'entreprise.

En revanche, les femmes qui ont déjà une formation technique, une formation adaptée à leur emploi, ne se sentent pas concernées par le plan d'égalité professionnelle quelles que soient les difficultés auxquelles elles font face dans leur vie professionnelle.

Les plans d'égalité professionnelle sont très souvent incomplets.

Les problèmes de qualification ne sont évoqués que sous l'angle de la formation. En dehors de l'aménagement du temps de travail, les plans n'abordent pas le domaine de l'organisation du travail, de la conception des postes et des emplois, de l'évolution des qualifications qui en résulte et de l'importance que les décisions peuvent avoir sur le plan d'égalité professionnelle.

Les plans ne contiennent aucune proposition visant à instaurer une expression spécifique des femmes dans l'entreprise.

Dans toutes les catégories de plans d'égalité professionnelle qui portent sur l'intégration aux filières masculines traditionnelles, l'adaptation aux nouvelles exigences et la création

de nouvelles filières, on constate une véritable dérive de la logique des plans d'égalité professionnelle.

Dans tous les cas, l'égalité professionnelle n'est pas conçue dans les entreprises comme une démarche concernant toutes les femmes. Il y a une différenciation entre certaines femmes qui seraient concernées par le dispositif et d'autres qui en seraient exclues.

Selon l'étude bilan réalisée pour la Mission de l'égalité professionnelle, même dans certaines entreprises qui ont semblé considérer le problème dans son ensemble et qui se sont adressées à toutes les femmes, les plans d'égalité professionnelle reproduisent une gestion différenciée de la main-d'oeuvre féminine et masculine, tout en faisant un tri important au sein de la main-d'oeuvre féminine.

On peut mesurer l'impact des plans en établissant un ratio entre le nombre de femmes potentiellement concernées et le nombre de celles qui en ont bénéficié.

On constate selon cette méthode que ce sont les PME qui ont le meilleur ratio (entre 5 et 10 % pour les formations dans la filière industrielle)

Dans les grandes entreprises, les chiffres sont très nettement inférieurs (entre 1,5 et 3 %).

La majorité des femmes ayant suivi une formation sont situées dans la tranche d'âge de 30 à 35 ans.

La situation familiale des femmes (situation maritale et nombre d'enfants) ne semble pas avoir déterminé leur engagement dans les formations qualifiantes.

L'aspiration générale des femmes peut se résumer en ces termes :

"Etre indépendantes, prendre des initiatives, être nous-mêmes"

On peut aussi regretter que le contenu des formations soit insuffisant :

- le champ des formations est assez étroit, d'où la déception des intéressées ;

- les formations sont trop peu adaptées aux situations réelles des emplois ;

- la requalification est insuffisante ;

- la vulnérabilité de la situation des femmes après la formation vient de ce qu'elles sont presque systématiquement affectées à des fonctions nouvelles quasi expérimentales ;

Certaines femmes se trouvent exclues des plans d'égalité professionnelle.

En premier lieu, il s'agit de femmes exclues parce qu'elles n'appartiennent pas aux catégories auxquelles s'adresse le plan.

Certaines personnes se trouvent aussi exclues par les modalités de la sélection, en raison de l'échec aux tests d'aptitude ou parce qu'elles refusent la mobilité géographique requise par les directions d'entreprises.

Certaines aussi abandonnent la préformation ou la formation en cours de route.

La mise en oeuvre des plans d'égalité professionnelle s'est donc éloignée de la logique initiale qui avait présidé à la conception de la loi de 1983.

L'égalité professionnelle n'est pas vécue ou proclamée comme une valeur destinée à modifier la division sexuelle du travail dans l'entreprise.

En raison de l'absence des femmes pendant le processus de négociation, les mesures du plan ne correspondent pas "à l'aspiration d'autonomie, de responsabilité et d'identité" des femmes.

Votre rapporteur considère que l'intervention de l'Etat, grâce à son rôle d'incitation, aurait pu enrichir le contenu des plans. Mais elle estime qu'une action volontariste a sans aucun doute fait défaut.

- b. En ce qui concerne les structures administratives (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et Mission de l'égalité professionnelle)

Du point de vue des structures administratives, l'application de la loi n'a pas correspondu aux intentions initiales du législateur.

Aux termes du décret n° 84-136 du 22 février 1984, le **Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** est consulté sur les projets de loi et de décret ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.

Présidé actuellement par la Secrétaire d'Etat chargée des Droits des Femmes, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprend des représentants des administrations concernées, des représentants des salariés désignés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, des représentants des employeurs, ainsi que des personnalités particulièrement compétentes.

Les représentants des salariés, des employeurs et les personnalités qualifiées sont nommés pour trois ans.

Le décret du 22 février 1984 prévoit que le secrétariat du Conseil supérieur est assuré par les services du ministre chargé des Droits de la femme, c'est-à-dire par la mission de l'égalité professionnelle.

Le Conseil établit bien un rapport annuel d'activité mais, depuis 1986, ses avis sont insuffisamment pris en compte et il manque une véritable structure d'impulsion.

Il est essentiel que le Conseil supérieur renforce sa force de proposition.

Il est essentiel aussi que l'administration des droits des femmes garde sa nature de véritable administration de mission, telle que M. Edgard Pisani la concevait dans un article célèbre (Administration de gestion, Administration de mission - Revue française de science politique 1956) : "L'administration de mission est adaptée à un problème, à un temps, à un lieu ; elle est localisée, elle est spécialisée, elle doit s'éteindre le jour où le problème posé se trouve résolu... Elle exige l'unité de commandement et l'unité de budget... L'administration de mission est légère, elle a le goût de faire faire... Elle est fondée sur le mouvement de pensée d'un homme ou d'une équipe...".

La tâche de la mission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes était donc tout à fait essentielle.

Malheureusement, la mission n'apparaît plus en tant que telle dans l'organigramme du Secrétariat d'Etat, les personnels ayant été affectés dans les services.

2. *Le nombre trop modeste des plans d'égalité professionnelle n'a pas empêché quelques réussites exemplaires*

Bien qu'on puisse regretter le nombre encore trop modeste des plans d'égalité professionnelle, on observe certains cas exemplaires parmi les premiers plans signés.

a. Le nombre des plans d'égalité professionnelle est encore trop modeste

• Une des principales insuffisances des plans d'égalité professionnelle est leur nombre encore trop modeste.

Sans doute 10 millions de francs ont été réservés en 1989 aux incitations en faveur de l'égalité professionnelle.

Encore faut-il préciser que 5 millions de francs sont réservés par les régions aux contrats de mixité. Seulement 5 millions de francs inscrits au budget du Secrétariat d'Etat des Droits des Femmes concernent les plans d'égalité proprement-dits.

A ce jour, selon les chiffres du Secrétariat d'Etat des Droits des femmes, seulement vingt plans d'égalité ont été signés et transmis à l'Administration centrale.

Ce sont les suivants :

- . Moulinex (octobre 1983)
- . Sofinco (février 1984)
- . Aérospatiale (novembre 1984)
- . Dépêche du Midi - Comiag (janvier 1985)
- . Cogema (mai 1985)
- . CEA (juillet 1985)
- . Banque régionale de l'Ouest (BRO) (décembre 1985)
- . Bull Angers (décembre 1985)
- . CIN (décembre 1985)
- . Superba (janvier 1986)
- . Jacques Vabre (janvier 1986)
- . Ricqlès-Zan (juin 1986)
- . Socotra (décembre 1986)
- . Coproval (février 1987)
- . Unicopa (mars 1987)
- . Coopérative fruitière du Limousin (septembre 1987)
- . Amora (septembre 1987)
- . Setco (novembre 1987)
- . DIAC (février 1988)

Petercem (octobre 1988)

On observe que 11 plans ont été signés de 1983 à janvier 1986, 8 plans de juin 1986 à février 1988. Un seul depuis.

On trouvera en annexe 1 un résumé du contenu de ces vingt plans.

- b. Certains plans peuvent être considérés comme exemplaires

- Le plan d'égalité des chances de Moulinex

Le plan d'égalité professionnelle du groupe Moulinex, baptisé "Plan d'égalité des chances", constitue une référence dans la mesure où convergent, d'une part, l'intérêt de l'entreprise et, d'autre part, celui des salariés.

L'objectif de l'entreprise était d'élever le niveau de qualification de ses salariés et d'améliorer la productivité des postes de travail afin de répondre aux exigences du marché et celui des salariées de voir améliorer le contenu de leur travail et de parvenir à une égalité professionnelle.

Le groupe Moulinex emploie 9 469 personnes dans ses 12 usines de Basse-Normandie et du Maine.

La direction commerciale de France, par exemple, est dirigée par une femme. Ce sont aussi des femmes qui s'occupent des emplois de direction de l'équipe de marketing et de direction de la communication. Au siège social de Bagnolet est employée une directrice des ressources humaines.

Les femmes constituent 61 % de l'effectif total (5 726) ; 83 % sont OS.

Les femmes se répartissent comme suit :

LES FEMMES DANS LA SOCIETE MOULINEX

	1/12/1982			1/12/1989		
	FEMMES	EFF.TOT.	%	FEMMES	EFF.TOT.	%
CADRES	15	209	7.18%	45	312	14.42%
ENCADREM.	83	436	19.04%	86	330	26.06%
TECHNIC.	83	494	16.80%	121	676	17.90%
ADMINIST.	589	902	65.30%	582	903	64.45%
O.P.3	1	415	0.24%	1	398	0.25%
O.P.2	1	518	0.19%	7	385	1.82%
O.P.1 - A.P.Q.	107	687	15.57%	401	1029	38.97%
A.P.4	-	-	-	1227	1476	83.13%
A.P.3.	4892	5830	83.91%	2665	3286	81.10%
A.P.2	185	217	85.25%	5	11	45.45%
ENSEMBLE	5956	9708	61.35%	5140	8806	58.37%

Le plan d'égalité a été signé le 14 octobre 1983 entre la direction de Moulinex et les syndicats CGC, CFDT, CFTC, FO et CGT.

Ce plan entre bien dans la logique de la politique du personnel de la société, puisqu'un accord d'entreprise antérieur avait déjà consacré un chapitre spécifique au travail féminin.

La politique de développement des emplois féminins fait partie de la politique globale de la société.

L'élaboration de ce plan avait été proposée par la direction lors d'un comité central d'entreprise et les organisations ont eu un délai de deux mois et demi pour faire des propositions à ce sujet.

Le plan d'égalité des chances est destiné au personnel féminin de production.

Le personnel féminin bénéficie d'une période de deux ans afin d'améliorer sa qualification ou d'en acquérir une.

Certaines ouvrières peuvent ainsi acquérir un CAP, tel celui de mécanicien d'entretien. 170 personnes ont été concernées, soit 2 % de l'effectif, ce qui représente 143 500 heures de formation. Elles étaient toutes candidates.

Sur ces 170 femmes :

- 69 ont suivi la préformation,
- 101 ont suivi la formation complète,
- 78 ont obtenu un CAP de mécanique générale ou d'électro-mécanique ou de tournage.

Les résultats représentent un taux de réussite de 77 %.

22 femmes ont atteint le niveau d'agent de production qualifié (APQ) et 78 ont obtenu le diplôme.

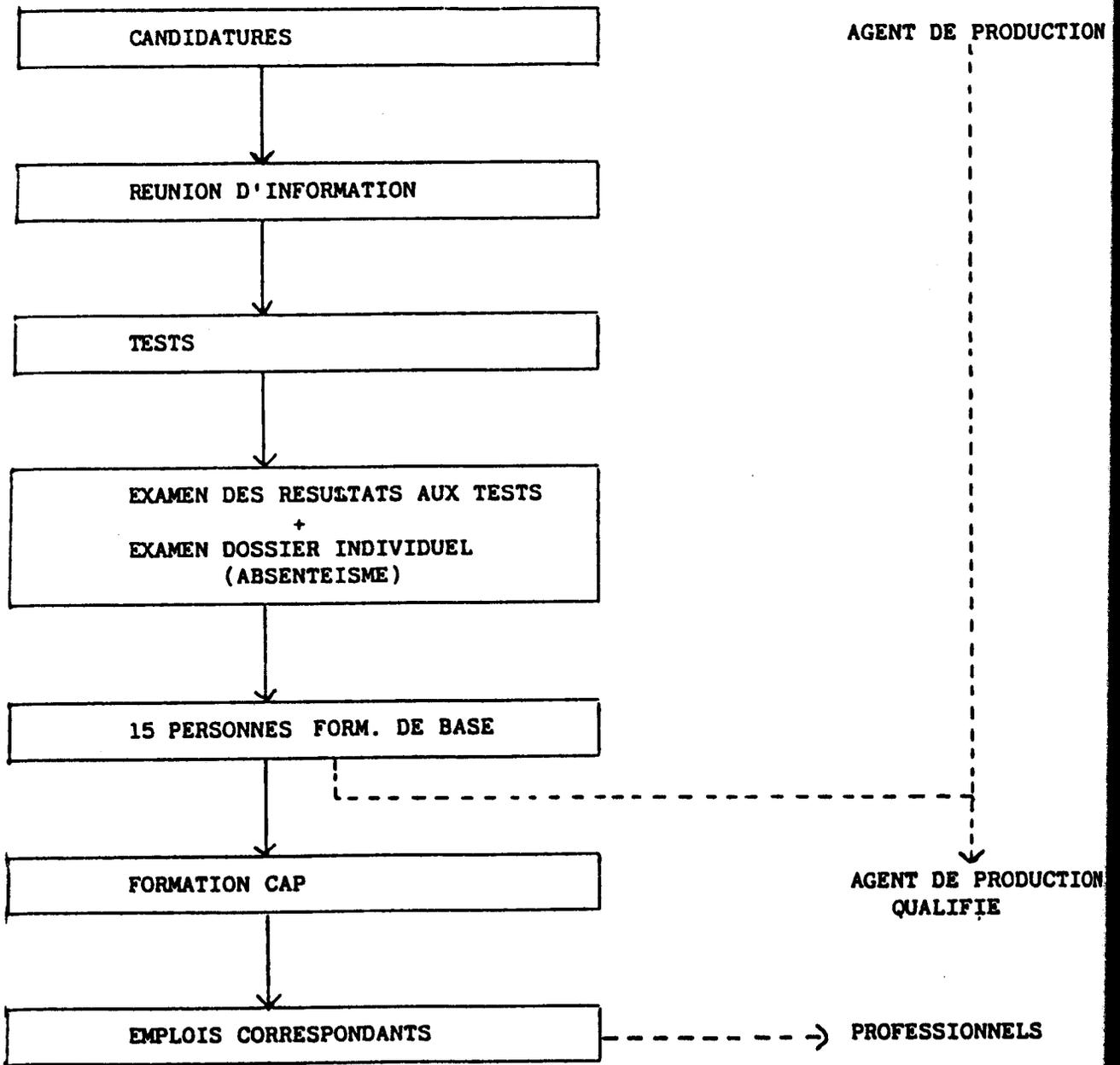
La formation a été organisée de 1983 à 1988.

Le déroulement de la formation peut être résumé dans le schéma suivant.

PLAN D'EGALITE DES CHANCES

SCHEMA DE FORMATION

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE



L'objectif de la société formalisé dans le projet "Force 92" concernant le renforcement des personnels de production est de former une personne sur trois en trois ans.

Il s'agit d'une opération bénéficiant du soutien de l'Etat dans le cadre d'un plan de formation continue.

La formation repose sur une remise à niveau en formation générale (français, mathématiques, connaissances générales) et sur une formation technique.

Un module de 240 heures de remise à niveau est proposé. On dénombre 30 personnes en formation chaque jour à l'AFPA de Caen.

Si l'on retient l'exemple des usines d'Argentan, de Bayeux, de Caen, de Carpiquet et de Falaise, on observe que 33 salariées ont obtenu le diplôme du CAP de mécanicien d'entretien.

Les fonctions actuelles du personnel féminin ayant réussi le CAP sont les suivantes :

Qualification P1 :

- 9 professionnelles de fabrication
- 5 techniciennes de laboratoire-industrialisation magnétron
- 7 contrôleuses service qualité
- 3 professionnelles de maintenance
- 1 commerciale
- 1 technicienne bureau d'étude

Qualification P2 :

- 2 professionnelles de fabrication
- 2 électromécaniciennes
- 1 responsable d'équipe
-
- 31 personnes

On constate une évolution structurelle à la suite de l'application du plan d'égalité des chances.

Seulement 7,18 % de l'effectif des cadres employés dans la société Moulinex étaient des femmes en 1982. Cette proportion s'est élevée à 14,42 % à la fin de 1989.

La part des femmes dans les emplois d'OP1 est passée de 15,57 % à la fin de 1982 à 38,97 % à la fin de 1989.

Une catégorie d'AP4 a été créée et 83,1 % des postes sont détenus par des femmes.

Les nouvelles diplômées ont été très bien acceptées dans les ateliers par leurs collègues.

Il convient de souligner que l'acquisition de nouvelles qualifications ne va pas sans difficulté pour certaines intéressées en raison des contraintes de la vie familiale. Il en est de même pour les nouvelles affectations qui exigent un effort de mobilité.

Le coût du plan d'égalité des chances s'est élevé à 11 500 000 F. Les incitations ont représenté un montant de 2 800 000 F. Le nouveau plan de formation adopté au début de 1988 représente 11 millions de francs d'investissements dont les deux tiers sont déjà réalisés. Le montant des incitations est de 2 millions de francs.

- Le plan d'égalité professionnelle de Sofinco.

Après la nationalisation de la Banque Sofinco et dès sa prise de fonction, le Président Directeur Général nommé par le Président de la République s'est attaché à réduire les inégalités professionnelles observées entre hommes et femmes à l'intérieur de l'établissement.

Cette orientation a donné lieu à une large consultation des instances représentant le personnel. Les mesures prises ont, en effet, été arrêtées après négociation avec les organisations syndicales et consultation du Comité d'entreprise.

Une politique spécifique est apparue d'autant plus nécessaire que les femmes représentaient alors plus de 60 % de l'effectif de la Société.

Cette prédominance féminine était cependant inégalement répartie. Elles étaient plus nombreuses dans le réseau bancaire (68 %) qu'au siège social (47 %). En outre, elles étaient sur-représentées dans les postes les moins qualifiés et les moins pourvus de responsabilités.

Elles étaient bien représentées dans les catégories intermédiaires (71 %), ces catégories étant souvent pour elles le terme de leur carrière alors qu'elles sont pour les hommes une voie de passage plus ou moins temporaire.

Le constat avait été établi à partir du bilan social et d'une enquête sociale réalisée au cours de l'été 1982 auprès de l'ensemble du personnel, dont les principaux thèmes étaient l'embauche, la promotion, les mutations, la formation, l'information.

Trois points avaient été mis en évidence :

- La prédominance des femmes dans les catégories employé et gradé :

Alors que les femmes représentent 61 % de l'effectif de la Société, seulement 10 % étaient cadres, alors que 44 % étaient employées et 46 % gradées.

On comptait : 6,27 femmes employées pour 1 homme
2,15 femmes gradées pour 1 homme
1,00 femme cadre pour 3 hommes.

Au niveau des postes d'encadrement, les femmes occupaient essentiellement des postes de cadre moyen : fondé de pouvoir d'Agence.

Aucune femme n'était responsable de Direction au Siège, ni Directeur d'une des 14 Régions.

Deux femmes étaient Directeur d'Agence, sur un ensemble de 85 Agences.

Répartition catégorielle de l'effectif de la Société par sexe au 31 décembre 1982

	Employés	Grades	Cadres	Total
Hommes	62	200	328	590
Femmes	405	421	94	920
TOTAL	467	621	422	1 510

- Un retrait sensible des rémunérations des femmes par rapport à celles des hommes.

A fin 1982, le rapport entre les rémunérations moyennes annuelles femmes et hommes s'établissait de la façon suivante :

<u>Cadres</u>	Classe VIII		81,34 %
	Classe VII		92,76 %
	Classe VI		86,47 %
	Classe V		96,04 %
<u>Grades</u>	Classe IV	Coefficient 535	89,39 %
	Classe III	Coefficient 480	89,27 %
	Classe III	Coefficient 450	96,55 %
	Classe II	Coefficient 420	93,90 %
<u>Employés</u>		Coefficient 365	91,77 %
		Coefficient 345	92,02 %

- Une forte demande de formation et promotion

De nombreuses jeunes femmes du Réseau se sont dites disponibles pour apprendre, pour exercer une activité commerciale et pour une évolution de carrière.

Toutefois, ces postes impliquant automatiquement la mobilité géographique, les candidates ont été peu nombreuses lorsque des postes ont été proposés.

Pour favoriser la promotion interne féminine, il a été décidé dès 1983 de procéder à une recherche systématique des compétences féminines existant dans la Société afin de les promouvoir à des postes de responsabilités dans les mêmes conditions que les hommes.

Des femmes ont été promues à des postes de direction.

En outre, des postes de Directeur d'Agence, de Sous-Directeur ou d'Attaché commercial ont été offerts à tout le personnel féminin ou masculin. Toutefois, les candidatures féminines ont été peu nombreuses, ces postes exigeant d'être mobiles sur l'ensemble du territoire national. Le manque de formation a constitué également un handicap.

La promotion interne s'est également traduite par la mise en adéquation du titre avec la fonction exercée - c'est dans ce cadre que des femmes ont été nommées Sous-Directeur d'Agence.

Par ailleurs, un défaut de formation s'est révélé un des principaux handicapés à la promotion féminine.

Il est apparu possible d'y remédier par le biais d'une politique de formation répondant aux besoins spécifiques du personnel féminin.

Pour ce faire, un plan de formation spécifique a été élaboré sans pour autant négliger la formation dispensée à l'ensemble du personnel.

Il s'appuyait sur la demande de formation et de promotion : l'inscription était personnelle.

Ce plan recouvrait un triple objectif :

- Elever le niveau des connaissances des employées et gradées ;

- Développer les capacités personnelles de l'ensemble du personnel féminin et permettre à l'encadrement féminin d'évoluer vers des postes supérieurs ;

- Préparer systématiquement des promotions cadres par la création d'un "Vivier".

Afin d'élever le niveau des connaissances des employées et gradées, un stage d'économie appliquée à l'entreprise, d'une durée de trois jours, a été suivi par 194 participantes et a représenté 4 524 heures de stages.

Il a permis aux stagiaires de se situer dans le monde économique dans lequel elles vivent.

Le développement des capacités personnelles a été organisé.

Des stages dits "ouverts" de développement personnel ont été organisés pour l'ensemble du personnel féminin. Les inscriptions se sont faites par volontariat.

Les stages suivants ont été proposés :

- développement de la mémoire,
- lecture rapide - communication,
- organisation personnelle,
- expression orale et écrite,
- maîtrise de la pensée et du raisonnement,
- psychologie et psychosociologie (technique de groupe)
- trésorerie familiale etc...

95 participantes ont suivi l'un de ces stages dont l'ensemble a représenté 2 738 heures de formation.

Une promotion de cadres a été proposée. C'est ainsi qu'une formation de longue durée (3 ans) a été prévue pour 20 employées ou gradées sélectionnées au moyen de critères définis en commission formation en vue d'une promotion de cadre. Par lettre-convention, ces candidates à la "Formation Cadre" s'engageaient à une disponibilité sur 3 ans puis à une mobilité dans le Réseau.

La direction de la banque Sofinco s'engageait à donner la formation adéquate et à permettre aux intéressées de conserver leur poste en cas d'abandon de formation ou de défaut de mobilité, ou refus, au terme de 3 ans.

Les critères retenus étaient l'ancienneté dans la Société, la classification, l'âge.

Sur les 148 candidates, 50 répondaient aux critères. 23 ont accepté les conditions d'engagement et ont passé des tests psychotechniques (d'analyse, de synthèse, de français, de précision et de mémoire). 4 n'ont pas été admises, 3 se sont vues, entre temps, proposer des postes de Fondé de pouvoir, 15 ont été déclarées aptes.

Parmi ces 15 candidates, 5 étaient titulaires du Bac et d'une formation supérieure allant de 1 à 3 ans. Afin de garder au groupe constitué son homogénéité, la Présidente, Mme Christiane Doré a proposé que deux groupes soient institués. L'un de 10 personnes sur 3 ans, l'autre de 5 personnes sur 18 mois.

Après accord du Comité d'Entreprise, les deux groupes ont été constitués. La "formation des dix" a commencé. Les stagiaires ont été remplacées à leur poste, soit par mouvement, soit par une temporaire. Leur formation s'est décomposée en stages théoriques, puis pratiques en Agence et, à terme, en stages d'application de plus longue durée. Les années 1983 et 1984 sont marquées par des formations générales : économie, comptabilité et expression orale et écrite pour ensuite se préciser en fonction des besoins et des capacités du groupe. La 3e année doit permettre de spécialiser, dans toute la mesure du possible, les candidates qui le souhaiteraient.

La "Formation des cinq" a surtout été une formation bancaire orientée vers les produits offerts par la société Sofinco, fondée sur le principe du stage théorique suivi du stage d'application.

Par ailleurs, dans le même esprit de promotion et d'égalité professionnelle, une autre formation de 18 mois a été accordée à un cadre féminin pour accéder à un poste de Direction, dans le cadre du congé de formation.

Dans les années qui ont suivi la mise en place du plan d'égalité professionnelle une amélioration très significative de la place des femmes dans la société Sofinco a pu être constatée.

En résumé (voir annexe 1), l'accord a concerné :

- La formation :

. Formation technique et générale permettant à des femmes gradées d'accéder à des postes de cadre

. Initiation à l'économie suivie par 218 employées et gradées

. Développement des capacités personnelles proposé à 190 membres du personnel féminin.

- La promotion :

. promotion de 81 femmes à la catégorie professionnelle supérieure : 65 employées accèdent à la catégorie gradée, 16 gradées accèdent à la catégorie cadre.

- La rémunération :

Correction des inégalités de salaire par l'attribution de 2 % de la masse salariale aux plus bas salaires des femmes.

Le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes pour l'année 1985 révélait plusieurs tendances dominantes :

- un rééquilibrage de la structure des embauches, puisque la part des femmes est descendue de 66 % à 46 % des recrutements.

Ce rééquilibrage s'est accompagné d'une augmentation sensible des embauches féminines dans les catégories gradés (36 % des femmes contre 16 % en 1984) et cadres (23 % contre 2 %).

- un transfert de la population féminine vers les catégories gradés et cadres. Ce transfert s'est également traduit par un moindre écart de l'ancienneté comparée hommes - femmes dans la catégorie gradés et les premiers échelons de la catégorie cadres.

Cette évolution constatée démontre que l'égalité professionnelle est désormais entrée dans le cadre de la gestion normale des ressources humaines de l'entreprise.

La part des femmes dans la formation (65 % des stagiaires) est équivalente à leur part dans l'effectif (64 %).

En 1988, on observait, quant à la structure des embauches, que sur les 122 recrutements effectués cette année-là, 53 % concernaient des femmes.

La part des femmes dans la catégorie gradée a encore augmenté, 44,93 % contre 40 % en 1987 et 33 % en 1986.

Elle est passée de 43 % en 1987 à 34,62 % en 1988 dans la catégorie cadres.

En ce qui concerne les rémunérations comparées hommes/femmes, dans la catégorie cadres, on notait en 1988 que si l'écart s'était légèrement creusé aux coefficients 655 et 750, la situation s'était très nettement améliorée aux coefficients 870 et 1000.

En ce qui concerne la formation, au cours de l'année 1988, la part des femmes parmi les stagiaires a augmenté par rapport à 1987 : 62,19 % contre 57,67 % en 1987.

Le nombre d'heures de formation dispensées a augmenté : 40 209 heures en 1988 contre 31 669 en 1987.

Le nombre moyen d'heures de formation par sexe et catégorie s'établit comme suit :

Employés	Femmes	48	Hommes	75	Total	51
Gradés	Femmes	29	Hommes	33	Total	30
Cadres	Femmes	26	Hommes	34	Total	31
<u>TOTAL</u>	Femmes	34	Hommes	36	Total	34

Le nombre moyen d'heures de formation a augmenté de 10 % pour les femmes par rapport à 1987 et, par contre, a diminué de 5 % pour les hommes.

En ce qui concerne les augmentations et les promotions, en 1988, 40,72 % de l'effectif (597 personnes) a été soit augmenté, soit promu, dont 390 femmes ce qui représente 40,50 % de l'effectif féminin, contre 41,15 % des hommes.

On note donc une très nette amélioration par rapport à 1987 où un peu moins de 30 % des femmes avaient été soit augmentées, soit promues, contre près de 40 % des hommes.

Sur les exercices 1988 et 1987, l'effectif a augmenté de 3,55 % avec une diminution de la catégorie employés et une augmentation des catégories gradés et cadres.

Dans la catégorie cadres, les femmes sont représentées pour 35 % alors que ce pourcentage était de 32,59 % en 1987 et 29,70 % en 1986.

C.- Trop d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeurent

1. *L'idéal d'égalité des rémunérations est encore loin d'être atteint*

Depuis les années 70, l'écart des salaires entre les femmes et les hommes a diminué. Le salaire moyen des hommes représentait 1,40 fois celui des femmes en 1978 au lieu de 1,49 en 1973, mais cet écart s'est stabilisé de 1984 à 1987 et le salaire moyen des hommes reste à 35 % au-dessus du salaire moyen des femmes.

Il est vrai qu'il serait hasardeux de déduire du seul écart des salaires moyens que le principe "à travail égal, salaire égal" n'est pas appliqué dans la mesure où les femmes n'exercent pas leur profession dans les mêmes proportions et au même niveau que les hommes. L'écart des salaires moyens entre les femmes et les hommes provient de la différence de structure par qualification et par branche. Comme on le remarque dans l'enquête Emploi, le nombre de femmes cadres ou exerçant des professions intermédiaires augmente. Les cadres représentent 7 % des femmes salariés en 1988 au lieu de 5 % en 1982. Mais, à la même époque, les cadres représentent 14 % des salariés hommes au lieu de 12 % en 1982. Plus de la moitié des femmes salariées sont des employées alors que seulement 14 % des hommes le sont. 23 % des femmes exercent des professions intermédiaires, dans la même proportion que les hommes. 15 % des femmes sont ouvrières et 48 % des hommes. Mais parmi ces femmes, 70 % sont des ouvrières non qualifiées.

Il semble toutefois que le principe "à travail égal, salaire égal" soit en cause dans la mesure où dans les catégories

plus élevées, l'arrivée des femmes a entraîné une croissance du salaire moyen féminin inférieure à celle du salaire moyen masculin correspondant. L'écart du salaire moyen par catégorie socio-professionnelle, déjà important dans les catégories les plus qualifiées, s'est encore accru entre 1982 et 1987, l'écart de salaire moyen hommes-femmes est passé de 1,40 à 1,55 pour les cadres et de 1,24 à 1,27 pour les professions intermédiaires.

L'accès des femmes aux professions supérieures a entraîné un resserrement de l'échelle des salaires parmi les cadres féminins contrairement à la situation de leurs homologues masculins.

Evolution récente des disparités de salaires
par catégorie socioprofessionnelle

	Salaire moyen des chefs d'entreprise et cadres/ salaire moyen des ouvriers qualifiés			Salaire moyen des chefs d'entreprise et cadres/ salaire moyen des ONQ		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
	2,81	2,36	2,71	3,15	2,67	3,18
	2,75	2,28	2,63	3,07	2,60	3,08
	2,76	2,26	2,63	3,03	2,58	3,04
	2,77	2,28	2,64	3,03	2,59	3,03
	2,78	2,27	2,63	3,04	2,59	3,03

Source : INSEE, actualisation des DADS.

Disparités de salaires par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

		1980	1982	1984	1985	1986	1987
Salaire moyen	H	3,07	2,96	2,79	2,74	2,74	2,88
chefs d'entreprise et cadres/	F	2,54	2,41	2,26	2,16	2,16	2,26
salaire moyen OQ	E	3,01	2,88	2,68	2,60	2,60	2,73
Salaire moyen prof. intermédiaires/	H	1,60	1,59	1,60	1,58	1,57	1,58
salaire moyen OQ	F	1,59	1,56	1,56	1,52	1,51	1,51
	E	1,54	1,53	1,53	1,51	1,50	1,50
Salaire moyen employés/	H	1,11	1,11	1,13	1,09	1,11	1,06
salaire moyen OQ	F	1,09	1,09	1,12	1,10	1,10	1,09
	E	0,99	0,99	0,99	0,97	0,98	0,97
Salaire moyen ouvriers/	H	0,94	0,95	0,96	0,97	0,97	0,97
salaire moyen OQ	F	0,87	0,88	0,92	0,92	0,92	0,92
	E	0,91	0,92	0,94	0,95	0,95	0,95
Salaire moyen ouv.non qual./	H	0,84	0,85	0,88	0,88	0,89	0,89
salaire moyen OQ	F	0,82	0,82	0,87	0,90	0,86	0,86
	E	0,80	0,81	0,83	0,85	0,85	0,85

Source : DADS. Statistiques définitives

*) D.A.D.S. : "Déclaration Annuelles des Données Sociales. Exploité par l'I.N.S.E.E., le fichier des DADS contient des informations sur les salaires nets du secteur privé et semi-public (essentiellement salariés à temps complet).

Trop d'inégalités demeurent encore.

Dans la perspective du marché unique, il est évidemment intéressant de faire des comparaisons à l'échelle européenne.

En 1988, le CERC a publié une étude comparative sur les structures des salaires dans les communautés européennes.

Cette étude montre chez les ouvriers des divergences entre pays qui se manifestent dans l'écart entre leur niveau moyen de rémunération et celui des non-ouvriers, et de même dans le jeu relatif des facteurs de disparités salariales : en France, comme au Danemark ou au Luxembourg, c'est d'abord la qualification qui explique les écarts de salaires entre les ouvriers, alors qu'en Allemagne c'est d'abord le sexe, et qu'en Italie, aux Pays-Bas et en Belgique, ce serait d'abord le secteur d'activité.

Si l'on effectue globalement une comparaison entre le salaire moyen des uns et des autres, on relève que les femmes disposent en moyenne d'une rémunération inférieure de 30 % à celle des hommes (20 % en Italie, 50 % en Belgique) ; cette infériorité est généralement un peu plus marquée pour les "cols blancs" que pour les ouvriers.

Il est important d'identifier les facteurs qui sont à l'origine de cet écart. D'une part, les femmes accèdent en moyenne à des emplois moins rémunérés que ceux dévolus aux hommes : les postes qu'elles occupent sont en moyenne moins qualifiés (ce qui ne veut pas nécessairement dire qu'elles disposent d'un niveau de formation plus faible), elles jouissent d'une moindre ancienneté, elles travaillent proportionnellement davantage dans les branches offrant à qualification égale de plus faibles salaires, etc. D'autre part, elles peuvent subir, à qualification, ancienneté et employeurs identiques, une discrimination salariale par rapport à leurs collègues masculins.

Selon le CERC, l'écart "intrinsèque" entre les hommes et les femmes est de 10 %.

La méthode d'analyse utilisée par le CERC permet d'estimer que l'écart global de rémunération tient à peu près pour moitié à chacune de deux grandes causes, l'effet des caractéristiques personnelles et l'effet des caractéristiques de l'entreprise. De ce fait, après correction des effets de structures dus à des différences de qualification, d'ancienneté, ou à des différences dans les caractéristiques de l'entreprise (secteur, taille, région), il demeure en moyenne dans les pays étudiés un écart intrinsèque de salaire de 16 % au détriment des femmes (une partie de cet écart peut cependant être dû à certains facteurs qui n'ont pu être pris en

compte dans cette étude : moindre durée du travail, absence de travail de nuit, etc.). Cet écart varie toutefois fortement d'un pays à l'autre : il est de 9 % en Italie, de 15 % en France et au Danemark, de 18 % en Allemagne et 20 % en Belgique et aux Pays-Bas. Dans quelques pays (tels que la France ou la Belgique), cet écart apparaît un peu plus tranché en haut de la hiérarchie qu'en bas ; à l'inverse, il est en Allemagne plus marqué dans les catégories ouvrières que parmi les "cols blancs".

2. *La différenciation sexuelle du travail persiste*

L'égalité des métiers et du travail n'existe pas.

Certains métiers sont toujours fermés aux femmes et lorsque celles-ci sont admises à exercer les mêmes métiers que les hommes, un partage de leur exercice s'accomplit en fonction de la qualification.

L'accès des femmes au marché du travail est rendu plus difficile en raison de leur moindre qualification. Bien plus, l'essentiel des métiers masculins sont qualifiés alors que ceux en général exercés par les femmes sont des emplois sans qualification.

Lors des campagnes "Les métiers n'ont pas de sexe" et la campagne technicien (ne) 1990, j'avais proposé des mesures destinées à ouvrir des métiers jusqu'alors interdits aux femmes et tenté d'orienter les jeunes filles et les jeunes femmes vers de nouvelles filières de qualification.

"Recherche microtechnicien en robotique" est une petite annonce courante dans les offres d'emploi en automation ou télématique, alors qu'il s'agit de disciplines dont la formation est dispensée dans les lycées, les universités et les IUT à tous les étudiants, sans distinction de sexe. Pourquoi la maintenance des réseaux télématiques ou la technique en génie thermique seraient-elles affaires d'homme? Elles exigent habileté, précision, contrôle et concentration. Or les femmes n'en sont pas dépourvues...

Cependant combien compte-t-on de femmes dans ces techniques ? 6 %. C'est un chiffre ridicule. Elles auraient dû être 30 % en 1990 si la campagne "technicienne" avait pu se poursuivre au-delà de 1986.

Ce pourcentage aurait déjà permis de créer les conditions d'une véritable égalité.

Sans articulation logique entre les instruments de la loi du 13 juillet 1983 et sans un environnement favorable, il ne saurait y avoir d'égalité. Or cette articulation logique a été brisée.

Les conditions propices au développement de l'égalité ont alors disparu.

L'accès à certaines professions est toujours refusé aux femmes.

Par exemple, la proportion des femmes pilotes de ligne est extrêmement faible. "Le niveau de connaissance exigé est au minimum celui de la classe préparatoire math-sup (...) Or les statistiques montrent que les femmes représentent 17,1% des promotions de mathématiques supérieures et spéciales de 1987-1988, qu'elles formaient encore 10 à 12 % des 700 candidats à la formation ab initio d'Air Inter en 1988, mais que 2 seulement ont été retenues à l'issue du concours sur un total de 31 élèves, soit 6,5 %" (Article de Laurent Marcaillou, dans le cahier "emploi" du journal Le Monde du 14 février 1990 et l'article d'Alain Lebaube intitulé éloquentement "les handicaps du travail au féminin").

On trouve aussi peu de femmes pompiers ou commissaires de police, par exemple.

Les femmes sont très minoritaires chez les contremaîtres et les agents de maîtrise (6 %).

Chez les policiers et les militaires, elles ne sont que 5 %, chez les chauffeurs 3 % et 7 % chez les ingénieurs.

En revanche, les femmes sont majoritaires parmi les personnels de service (83 %), le personnel médico-social (73 %), et à l'Education nationale (61 %).

Il faut toutefois préciser qu'à l'Education nationale, elles représentent 74 % des instituteurs, 58 % des professeurs de collège et 59 % des professeurs de lycée mais seulement 9 % des professeurs d'université.

La répartition inégale par catégorie socio-professionnelle et par profession est illustrée par les deux tableaux suivants.

C
C
10
In
te
d'
Te
O
de
O
qu
ty
Er
ad
d'e
Er
de
Pe
se
au
So

**Les chiffres de l'emploi féminin
par catégorie socio-professionnelle détaillée**

Cat. socio-prof.	Effectif des femmes en milliers	Répartition dans l'emploi féminin en %	Part des femmes dans l'emploi global en %
Chefs d'entreprise 10 salariés au plus	24 000	0,3 %	23 %
Ingénieurs, cadres techniques d'entreprise	<u>28 000</u>	0,3 %	<u>7 %</u>
Techniciennes	<u>83 000</u>	0,4 %	<u>6 %</u>
Ouvrières qualifiées de type industriel	176 000	2,0 %	12 %
Ouvrières non qualifiées de type industriel	<u>693 000</u>	7,8 %	<u>40 %</u>
Employées administratives d'entreprises	1 551 000	17,5 %	81 %
Employées de commerce	536 000	6,0 %	80 %
Personnel des services directs aux particuliers	760 000	8,6 %	83 %

Source : enquête emploi de mars 1985.

Professions le plus souvent exercées par les femmes

Professions	Effectif total en milliers	% de femmes
Assistante maternelle, gardienne d'enfants, travailleuse familiale	188	100
Employée de maison, femme de ménage chez des particuliers	203	98
Secrétaire	453	98
Secrétaire, aide familiale d'artisan	148	98
Dactylo, sténodactylo	129	96
Aide soignante	219	92
Infirmier en soins généraux, salarié	157	92
Ouvrier non qualifié de confection	149	92
Commis, adjoint administratif de la fonction publique	217	86
Agent de service des établissements d'enseignement	182	85
Vendeur en alimentation	173	82
Agent de service hospitalier	259	81
Employé des services comptables ou financiers	301	78
Instituteurs	304	77
Agent de bureau de la fonction publique	314	76
Employé adm. divers d'entreprise	359	75
Employé de nettoyage (sauf chez particuliers et public)	255	74
Employé des serv. techn. d'assurance	156	74
Banque, guichetier	250	55
Agriculteur sur petite exploitation sans orientation dominante	313	40
Ensemble des 20 professions	4 729	81
Ensemble des professions	21 045	39,4

Les femmes exercent des professions considérées comme moins valorisantes.

Certains métiers parmi les moins qualifiés se féminisent totalement. Dans les métiers de l'informatique, la division sexuelle du travail s'accroît.

Depuis 1975, les taux de féminisation des emplois de secrétariat et de services d'information sur terminal sont passés de 85 % à presque 100 %.

Comme le notent à juste titre Margaret Maruani et Chantal Nicole (Au labour des femmes, Syros-Alternatives, 1989), "On voit (...) par quel processus se construit quotidiennement la catégorie "femmes OS du tertiaire. On refuse aux femmes les moyens de se former aux nouvelles technologies, on limite les potentialités des matériels qu'on leur fournit, on leur interdit l'esprit d'initiative pour définir ensuite leur travail comme facile, leur qualification inexistante et leur rapport à la technique très ambigu".

En définitive, les femmes exercent les métiers les moins qualifiés. En d'autres termes, la répartition des emplois se sexualise.

Pire ! Lorsque celles-ci exercent en plus grand nombre un métier exigeant une meilleure qualification, beaucoup considèrent que le métier se dévalorise parce qu'il se féminise.

3. *Certaines protections spécifiques de la femme ou de la mère au travail, explicables par l'histoire sociale, peuvent être utilisées contre l'emploi des femmes*

De nombreuses dispositions du Code du travail sont encore destinées à protéger la maternité, la santé et la sécurité des femmes au travail.

La plupart de ces dispositions s'expliquent par l'histoire sociale à l'époque de la révolution industrielle.

Au XIX^{ème} siècle, l'absence d'hygiène et de sécurité dans les usines et dans les mines ainsi que l'exploitation du travail des femmes et des enfants compromettaient l'équilibre démographique du pays.

A la suite du rapport Villermé, le législateur ne pouvait pas rester insensible à cette situation. Celle-ci conduisait à

une baisse du taux de fécondité et à une augmentation du taux de mortalité des femmes.

En outre, leur présence sur le lieu de travail contrariait la conception patriarcale traditionnelle selon laquelle la place "normale" de la femme était essentiellement de rester au foyer.

Enfin, la présence des femmes à l'usine était perçue par les ouvriers comme une menace pour leur propre emploi et ceux-ci n'hésitaient pas à les qualifier parfois de "voleuses d'emploi".

On se souvient des premières lois de protection du travail des femmes et des enfants.

La première fut celle du 22 mars 1841 qui prévoyait que les règlements d'administration publique détermineraient les établissements ou les ateliers dans lesquels l'emploi des enfants de moins de seize ans serait interdit en raison des causes particulières de danger ou d'insalubrité provenant de la nature même de l'activité exercée dans ces locaux de travail.

La loi du 29 mai 1874 a étendu les mesures de protection aux filles mineures.

La loi du 2 novembre 1892 a prévu des mesures générales sur l'hygiène et la sécurité applicables seulement dans les établissements industriels qui employaient des femmes de tout âge et des enfants de moins de dix huit ans.

Des initiatives avaient été prises par certains industriels notamment dans l'industrie textile.

On peut aussi citer les normes concernant la durée du travail des femmes ou celles destinées à protéger la "moralité" des femmes et selon lesquelles les chefs d'entreprise "doivent veiller au maintien des bonnes moeurs et à l'observation de la décence publique".

De telles dispositions demeurent encore dans le code du travail. Certains travaux, comme les travaux souterrains, sont interdits aux femmes .

D'autres travaux peuvent être interdits aux femmes comme aux jeunes s'ils présentent des causes de danger ou excèdent leurs forces ou sont dangereux pour la moralité (article L 234-2 du Code du travail) !

Dans les établissements insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations

préjudiciables à sa santé, les femmes ne peuvent être employées que dans des conditions spéciales déterminées réglementairement (article L 234-3).

Sont interdits aux femmes à la fois les travaux et les lieux où s'effectuent certains travaux : air comprimé, esters thiophosphoriques, mercure, silice, nettoyage, décapage ou polissage au jet de sable (article R 234-9 du Code du travail).

Dans d'autres cas, les travaux sont interdits lorsqu'ils sont effectués à l'aide d'engins tels les marteaux piqueurs mus à l'air comprimé ou exposent à l'action de certains dérivés des hydrocarbures aromatiques (article R 234-10).

De même, il est interdit de faire porter par les femmes, traîner ou pousser par wagonnet, sur brouettes, tricycles, porteurs à pédales, diables et cabrouets, des charges d'un certain poids (article R 234-6 du Code du travail).

L'emploi des femmes qui se sont déclarées enceintes aux étalages extérieurs des magasins et boutiques est interdit et depuis un décret du 21 juin 1913 d'une façon absolue après vingt quatre heures quand la température est inférieure à 0° C

Dans les débits de boissons à consommer sur place, l'emploi des femmes mineures est interdit à l'exception de celles qui appartiennent à la famille du débiteur (article L 211-5 du Code du travail).

En principe, le travail de nuit est interdit aux femmes "dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ainsi que dans les offices publics et ministériels, les établissements des professions libérales des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit" (article L 213-1 du Code du travail).

Toutes ces dispositions ont pour but, dans l'esprit du législateur de cette époque, de protéger la maternité avant toute chose.

Ainsi se posait au XIXème siècle et au début du siècle la question du travail des femmes.

*

* *

Or, il résulte de la loi du 13 juillet 1983 que la femme doit être considérée comme une travailleuse à part entière et que les protections qui lui sont applicables ne

doivent être envisagées que comme des protections relatives à leurs seules fonctions biologiques.

Aujourd'hui, les femmes souhaitent se réaliser à la fois dans leur vie professionnelle et leur vie privée et recherchent l'harmonie entre leurs désirs de carrière et d'épanouissement familial.

On a déjà dit qu'avant la loi du 13 juillet 1983, l'article 416-3 du Code pénal interdisait à tout employeur sauf motif légitime de refuser d'embaucher une personne à raison de son sexe ou de soumettre une offre d'emploi à une condition fondée sur le sexe.

Dans cette perspective, un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de Cassation du 25 mai 1983 a considéré que le caractère pénible du travail causé par la manipulation de matériel pesant et le port de charges lourdes constituait un motif légitime de refus du poste de travail à une femme. Pourtant, dans cette affaire, les charges à porter étaient même très inférieures au maximum légal autorisé.

Il reste qu'aujourd'hui des inégalités dans l'emploi subsistent malgré tout en raison du maintien de ces interdictions.

Bien plus, comme l'exprime Mme Annie Junter-Loiseau, "le refus d'embauche ou le maintien dans l'emploi d'une salariée dès lors qu'il est fondé sur une interdiction d'emploi de nature législative ou réglementaire s'en trouve légitimé".

Par exemple, la plongée sous-marine peut être pratiquée par les jeunes filles pour leurs loisirs, mais leur est interdite dès lors qu'elles prétendraient l'exercer à titre professionnel en raison de l'interdiction aux femmes des travaux nécessitant l'utilisation de l'air comprimé. De telles interdictions, on le comprendra, peuvent aussi bloquer la promotion.

Par ailleurs, il est fréquent d'assimiler la maternité à l'absentéisme. La seule idée que la femme puisse avoir plusieurs grossesses peut jouer contre l'emploi. Du point de vue psychologique, l'employeur peut sans l'avouer explicitement, hésiter à embaucher une femme pour ce motif.

L'accès des femmes aux métiers qu'elles souhaitent exercer est donc gêné par des obstacles spécifiques auxquels les hommes ne se heurtent pas..

Il faut aussi en finir avec l'idée selon laquelle les femmes seraient plus fragiles ou s'absenteraient beaucoup plus que les hommes.

En extrapolant l'enquête INSEE "Structure des salaires" pour 1986, on observe que les femmes s'absentent apparemment plus que les hommes : 16,5 jours par an contre 10,4, soit 1,4 jour par mois contre 0,9.

Mais on observe aussi que l'écart se réduit considérablement si l'on ne tient pas compte des congés de maternité. L'absentéisme des femmes est alors ramené à 12,7 jours par an.

On peut constater aussi que l'absentéisme est plus fréquent quand l'intérêt du travail est moindre. Or, les femmes, en raison peut être de leur moindre degré de qualification, exercent des travaux qui ont souvent un intérêt moindre que celui des hommes.

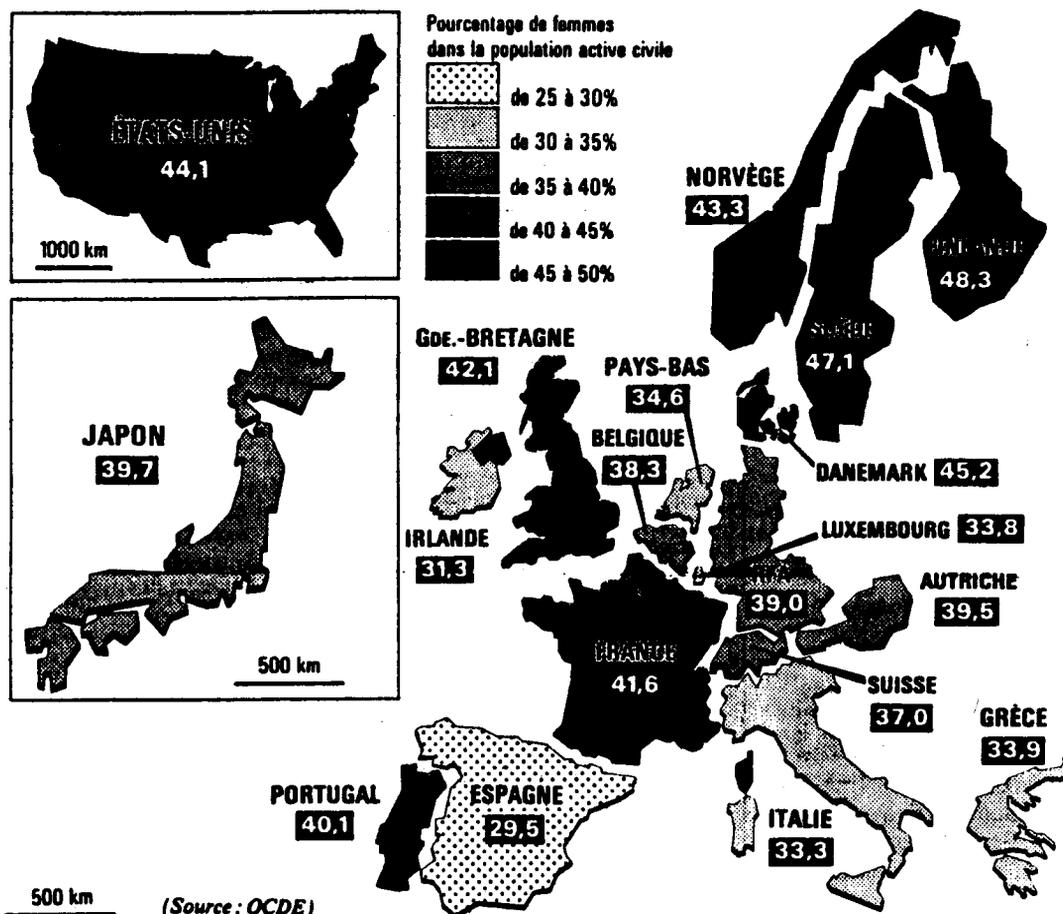
Il conviendrait en tout état de cause de généraliser la comptabilisation statistique séparée des congés de maternité et des absences.

4. *Des handicaps cumulatifs entraînent un taux de chômage plus important pour les femmes que pour les hommes*

Depuis 20 ans, les statistiques de l'INSEE le prouvent, l'une des caractéristiques principales du marché du travail est l'augmentation du pourcentage des femmes dans la population active : 34 % en 1962, 37,1 % en 1975, 41,6 % en 1985. Actuellement, le pourcentage des femmes dans la population active française atteint 43,4 %. On note même que l'augmentation de la population active est surtout due aux femmes. Mais il convient de souligner que cette augmentation de l'activité des femmes est, pour une très large part, imputable à l'accroissement du travail à temps partiel.

La carte ci-après permet la comparaison par pays pour l'année 1985 :

Situation comparée par pays
de la population active féminine
(Année 1985)



En France, sur une longue période, le nombre des femmes ayant un emploi salarié dans les secteurs marchands non agricoles a progressé. Comme les femmes sont surtout employées dans le secteur tertiaire et que l'économie s'est désindustrialisée, le marché du travail s'est féminisé.

Trois femmes sur quatre sont salariées du secteur tertiaire contre un homme sur deux. En effet, 77 % des femmes actives travaillent dans les services contre 13 % dans l'industrie et 6 % dans l'agriculture.

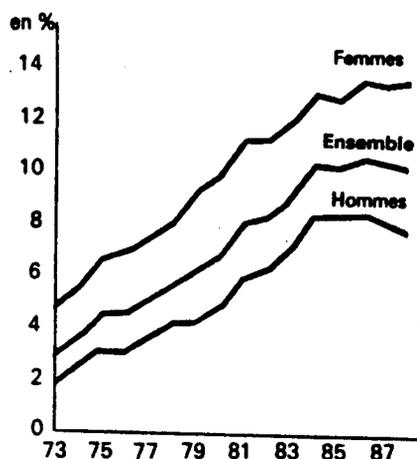
Cette augmentation du travail des femmes ne doit pas masquer que les femmes sont plus vulnérables au chômage que les

hommes. On observe, en effet, que leur degré d'exposition au risque de chômage a toujours été plus important que pour les hommes. Ceci s'explique par le fait qu'elles exercent essentiellement leur activité dans des secteurs eux-mêmes vulnérables et parce que leur faible qualification, la précarité ou la fragilité de leurs statuts les exposent particulièrement à des situations de chômage.

Alors qu'actuellement les femmes constituent 43,4 % de la population active, elles représentent 54 % des demandeurs d'emploi.

Le taux de chômage des femmes est presque le double du taux masculin : 13,4 % contre 7,7 % à la fin de 1988.

Taux de chômage au sens du BIT* au 31 décembre, corrigé des variations saisonnières



Source : Insee, division Emploi.

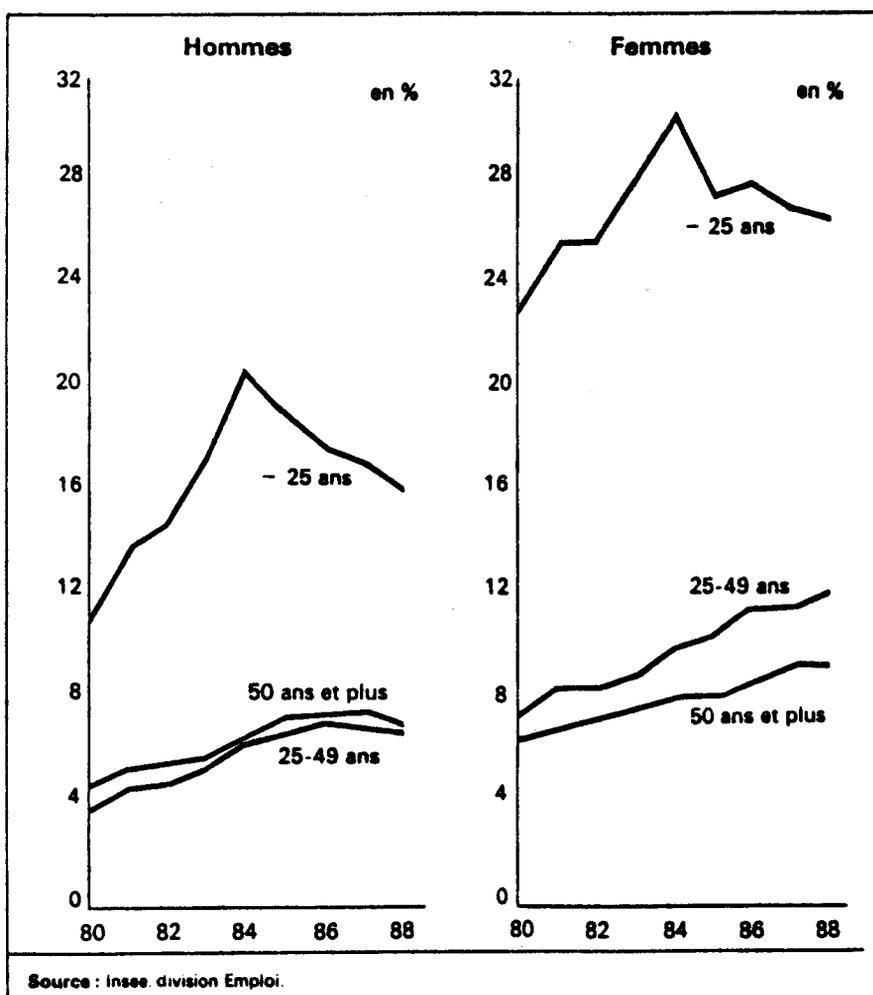
Le taux de chômage des jeunes (20,7 %) est deux fois plus élevé que le taux moyen (10,1 %).

Le taux de chômage des jeunes filles est de 10 points supérieur à celui des jeunes gens.

Les jeunes filles et les jeunes femmes cumulent donc un double handicap : celui de la vulnérabilité générale des femmes au chômage et celui du surchômage dont sont victimes les jeunes.

En 1985, le taux de chômage des jeunes filles et des jeunes femmes a même atteint 30,5 % !

Taux de chômage par sexe et par âge



Bien que les femmes travaillent surtout dans les services qui constituent dans l'ensemble un créneau porteur, le marché ne peut absorber l'augmentation du nombre de femmes qui veulent travailler ou retravailler.

Les femmes sont très sujettes au licenciement. Elles font partie surtout des petits licenciements. De surcroît, dans les grands licenciements, elles sont souvent les premières à être concernées. Dans le cas d'un projet de licenciement où pourraient

être inclus alternativement le mari ou la femme, parce que ceux-ci travaillent dans la même entreprise, qui connaît des difficultés économiques, il n'est pas douteux que c'est l'épouse qui acceptera de sacrifier son emploi à celui du mari.

Le nombre des femmes parmi les chômeurs non indemnisés ou faiblement indemnisés est plus important que celui des hommes parce que celles-ci ont une faible ancienneté et des rémunérations nettement moindres.

Depuis 1985, l'évolution du chômage a marqué un pallier.

Notre économie redevient même créatrice d'emplois.

Pourtant les femmes ne bénéficient pas de cette reprise de l'emploi:

Les femmes travaillent, en effet, dans les secteurs fragiles. En effet, bien que la situation du secteur tertiaire soit assez bonne, les femmes sont sujettes au chômage car elles travaillent en grand nombre dans les banques et les assurances qui précisément sont le seul secteur d'activité du secteur tertiaire non marchand à avoir perdu des emplois en 1987 et 1988.

Lorsqu'elles travaillent dans l'industrie, les femmes se concentrent dans le textile et l'habillement ou l'industrie du cuir et des chaussures.

Ces domaines d'activité emploient 66 % de femmes parmi leurs salariés.

Or, ces industries ont précisément été sujettes à des licenciements massifs compte tenu de la vivacité de la compétition internationale.

Les femmes, aujourd'hui, ont tendance à avoir une activité continue, voire une carrière chez les cadres. En effet, elles tendent à ne plus interrompre leur activité à l'occasion de la naissance d'un enfant ou pour élever un enfant.

Ce nouveau comportement des femmes, de plus en plus identique à celui des hommes, peut expliquer en partie les difficultés d'absorption par le marché du travail.

Comme les femmes sont employées dans des postes de faible niveau et exigeant une faible qualification et que l'absence de qualification expose les salariés à une plus grande vulnérabilité, on constate que les femmes cumulent sur le marché du travail de nombreux handicaps.

5. *Les femmes subissent davantage que les hommes la flexibilité et la précarité du travail, en particulier le travail à temps partiel*

L'amélioration de l'emploi ne doit pas faire oublier le développement de la précarisation du travail. D'après la dernière enquête "Emploi" de l'INSEE, 1,9 million de personnes avaient un emploi précaire en mars 1989, soit 8,8 % de la population active occupée.

En 1984, il n'y avait que 1,4 million de personnes occupées en emplois précaires, c'est-à-dire 6,6 % des actifs occupés.

Alors qu'un homme sur dix occupe un emploi précaire, une femme sur quatre est concernée. On peut toujours prétendre qu'il vaut mieux détenir un emploi précaire que d'être au chômage. Il n'en reste pas moins vrai que la précarité donne lieu à des abus qu'il faut corriger.

Même si l'emploi précaire a permis d'assouplir la gestion des entreprises par les employeurs, le risque est la généralisation d'une société à deux vitesses : une société dans laquelle les salariés à temps plein bénéficiant d'un emploi permanent seraient bien protégés, alors que les autres, moins intégrés à l'entreprise, n'auraient qu'un emploi instable et un statut moins protecteur. Nous retrouvons par ce phénomène l'ancienne et lancinante situation du double marché du travail, masculin et féminin.

C'est surtout dans l'Administration que les emplois précaires sont féminins. Les femmes y représentent, en effet, près de 70 % des personnels non titulaires.

De 1985 à 1989, leur situation s'est même dégradée car la part des femmes dans l'ensemble des non titulaires est passée de 67,8 % à 70 %.

CAT
dres/profe
fessions i
ployés ...
vriers ...
semble ...
des sala
mes ...
mes ...

Les non-titulaires dans la fonction publique et les collectivités locales
selon les catégories socio-professionnelles

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	1985	1986	1987	1988	1989
Professions intellectuelles supérieures	86.032	81.139	75.998	79.348	77.742
Professions intermédiaires	209.872	202.300	172.397	165.995	175.170
.....	373.486	397.280	372.813	368.166	382.936
.....	74.494	84.728	72.330	63.197	59.453
.....	734.884	765.447	693.538	676.706	695.301
salariés concernés	15,3	15,0	13,8	13,4	13,6
... et le sexe					
.....	245.662	261.788	249.255	209.548	215.865
.....	498.222	503.659	388.885	467.158	479.436

L'intérim est faiblement féminisé : en 1989, on ne dénombrait que 70 156 femmes intérimaires pour 163 560 hommes.

En revanche, de plus en plus de femmes sont titulaires d'un contrat à durée déterminée.

La plupart des actifs employés sur des emplois précaires sont titulaires d'un contrat à durée déterminée. En 1985, ils représentaient 2,4 % des salariés du secteur privé et concurrentiel. En 1989, ils sont 4,6 %. Toutes catégories confondues, leur nombre progresse de 94 %.

Le nombre des femmes employées par contrat à durée déterminée a fortement progressé.

En 1985, elles étaient moins nombreuses que les hommes. En 1989, leur nombre est aussi important que celui des hommes.

En outre, ce nombre concerne 6 % des femmes contre 4 % des hommes du secteur privé.

Les femmes titulaires des contrats à durée déterminée sont surtout des employées et des ouvrières.

**Les salariés du secteur privé et concurrentiel (*)
sous contrat à durée déterminée
selon les catégories socio-professionnelles**

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	1985	1986	1987	1988	1989
Cadres/professions intellectuelles supérieures	18.454	16.807	23.361	32.643	29.121
Professions intermédiaires	42.319	52.937	65.352	89.753	84.518
Employés	96.218	131.072	154.847	165.229	201.397
Ouvriers	157.982	188.529	234.481	250.263	296.101
Ensemble	314.973	389.345	478.041	537.888	611.137
en % des salariés concernés	2,4	3,0	3,7	4,1	4,6
... selon l'activité économique					
Industries agricoles et alimentaires	13.619	19.928	26.502	21.761	27.279
Biens intermédiaires	23.509	27.432	31.286	39.875	50.276
Biens d'équipement	26.685	27.698	39.788	51.072	57.061
Biens de consommation	27.687	37.603	38.903	44.369	57.835
Industrie	93.727	114.923	139.220	160.091	194.507
Bâtiment, génie civil et agricole	27.768	28.900	44.055	47.047	46.445
Commerce	50.801	63.409	74.463	81.338	103.386
Services marchands	83.298	108.160	129.429	147.472	156.604
Tertiaire	178.418	227.998	273.681	311.214	343.571
... et le sexe					
Hommes	178.566	197.195	259.182	286.876	307.053
Femmes	136.407	192.150	218.859	251.012	304.084

(*) *Hormis les agents de l'Etat et des collectivités locales.*

Les stages d'insertion professionnelle, tels que les travaux d'utilité collective (TUC) et les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) peuvent être considérés comme d'autres formules d'emploi précaire. Or, en 1989, les femmes représentaient 58 % des personnes en stage d'insertion. Elles étaient 160 000 sur 260 000 "tucistes".

CATÉ
SOCIO-PROF
Cadres sup./p
Professions int
Employés ..
Ouvriers ..
SEMBLE ..

CATÉ
SOCIO-PROF
Cadres sup./p
Professions int
Employés ..
Ouvriers ..
SEMBLE ..

Par ailleurs, les femmes constituent 85 % des travailleurs à temps partiel. Elles sont près de 2,2 millions dans une catégorie qui représente 12 % des actifs.

Les salariés à temps partiel sont ceux dont la durée de travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Le travail à temps partiel est de plus en plus fréquent pour les femmes. Le nombre d'entre elles travaillant selon cette formule a augmenté de 12,9 % entre 1985 et 1989 contre 10,7 % chez les hommes.

En 1989, 23,7 % des femmes actives travaillaient à temps partiel contre seulement 3,5 % des hommes actifs.

**Travail à temps partiel : le partage hommes-femmes
parmi les actifs occupés**

(en milliers)

CATÉGORIES	1985		1986		1987		1988		1989	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
PROFESSIONNELLES										
sup./professions intel.	48,5	94,1	47,3	110,7	46,3	105,2	51,4	121,0	50,9	116,9
ions intermédiaires	64,1	268,1	69,1	281,6	66,6	302,7	67,1	319,0	68,2	307,5
és.....	69,7	1.011,0	84,6	1.138,8	82,7	1.123,2	79,1	1.195,5	88,5	1.237,6
rs.....	119,5	242,6	145,0	253,2	153,6	252,2	142,7	250,6	154,7	262,5
BLE.....	398,3	1.928,7	430,0	2.099,7	444,3	2.073,7	423,1	2.160,1	441,1	2.178,2

**Les actifs occupés selon les catégories socio-professionnelles et par sexe
(temps complet et temps partiel)**

(en milliers)

CATÉGORIES	1985		1986		1987		1988		1989	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
PROFESSIONNELLES										
sup./professions intel.	1.445,2	494,7	1.508,4	566,3	1.533,4	583,8	1.637,0	629,8	1.611,1	640,0
ions intermédiaires	2.533,2	1.723,3	2.545,5	1.778,5	2.509,1	1.808,3	2.482,7	1.844,4	2.533,1	1.859,5
és.....	1.381,4	4.163,8	1.406,5	4.309,8	1.425,2	4.284,0	1.434,0	4.380,9	1.494,4	4.474,0
rs.....	5.091,0	1.273,4	4.989,0	1.252,9	4.970,4	1.197,3	4.891,0	1.157,6	5.003,6	1.176,1
BLE.....	12.466,5	8.852,4	12.460,9	9.072,8	12.423,3	8.981,7	12.417,4	9.090,9	12.559,1	9.194,9

On croit souvent que le travail à temps partiel constitue une libération parce qu'il permettrait aux femmes de mieux gérer leur emploi du temps et de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Or, le travail à temps partiel ne peut pas être paré de toutes les vertus qui lui sont généralement prêtées. S'il peut souvent représenter une formule de dépannage, à certains moments de la vie, il ne permet ni de faire carrière ni d'assurer une vraie retraite.

Ainsi, les emplois à temps partiel sont fréquemment des emplois peu ou pas qualifiés. On considère même souvent comme une sorte de promotion le passage du temps partiel au temps plein, ce qui est bien le signe d'un faible prestige.

En fait, le travail à temps partiel constitue beaucoup plus un instrument de la gestion du personnel qu'un avantage pour les femmes. Dans cette perspective, le fait que dans certaines entreprises les travailleurs à temps partiel soient presque exclusivement des femmes apparaît comme une manifestation d'inégalité professionnelle.

III.- RECRÉER UNE VÉRITABLE DYNAMIQUE EST NÉCESSAIRE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Dans une société culturellement réticente au travail des femmes, celles-ci ont dû se battre pour s'affirmer dans leur emploi malgré toutes les difficultés qu'elles rencontraient. Leur aspiration légitime à l'égalité professionnelle aurait dû être en partie satisfaite puisque la loi du 13 juillet 1983 leur offrait des instruments pour atténuer les obstacles.

Mais les stéréotypes culturels ont la vie dure et les femmes salariées n'ont pu s'emparer de tous les instruments qui étaient à leur disposition. Pourtant, la démarche adoptée s'inscrivait dans une logique institutionnelle et sociale mais, sans doute, une confiance excessive a-t-elle été accordée aux acteurs qui auraient dû représenter les femmes salariées. En l'absence d'une politique globale de l'égalité professionnelle et sans l'impulsion nécessaire, les femmes ne pourront pas surmonter les handicaps cumulatifs qui sont le produit de la société.

Il faut donc recréer une véritable dynamique qui suppose une implication active des autorités politiques, administratives et des partenaires sociaux. Elle suppose aussi la construction d'un environnement plus favorable aux femmes par le développement d'une véritable culture de l'égalité et la lutte contre le harcèlement sexuel.

A.- Les autorités politiques et administratives et les partenaires sociaux doivent s'impliquer plus activement dans la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle

1. *Les femmes sont insuffisamment représentées parmi les décideurs.*

La reconnaissance du nouveau rôle social de la femme dans la société ne s'est pas encore traduite concrètement par une participation suffisante aux instances de décision.

Alors qu'elles sont plus de 28 millions c'est-à-dire 51 % de la population, et qu'elles représentent 53 % du corps électoral, elles sont peu nombreuses dans le personnel politique et dans les instances dirigeantes des partis politiques. C'est ce que démontre, par exemple, une étude de la

Fédération nationale des élus socialistes et républicains (FNESR, janvier 1990).

D'après les statistiques présentées par la FNESR les femmes maires ne représentent que 5,43 % de l'ensemble des maires de France, soit 1986 femmes élues, et seulement 3,55 % des maires des communes de plus de 30 000 habitants, soit 8 élues.

Sur 1986 femmes maires, 1893 le sont dans des communes de moins de 3 500 habitants. Les départements comptant la plus forte proportion de femmes parmi les maires sont, dans l'ordre décroissant, la Corse du nord (12,71 %), les Yvelines (11,06 %), le Val d'Oise (8,64 %), puis les Hauts -de -Seine et la Nièvre (8,33 %). Les plus faibles proportions de femmes parmi les maires se situent, par ordre croissant, dans le Vaucluse et le Haut-Rhin (1,32 % dans les deux cas), dans le Bas-Rhin (1,53 %) et en Moselle (2,06 %).

La proportion globale des femmes dans les conseils municipaux est de 17,13 %. On remarque que ce taux croît avec la taille des communes concernées. Ce sont les conseils municipaux de la région parisienne qui sont les plus féminisés (entre 21,37 et 28,31 %) à l'exception du Conseil de Paris, qui ne compte que 17,79 % de femmes.

La représentation des femmes à l'Assemblée nationale, qui était de 6,9 % en 1945, n'est plus aujourd'hui que de 5,7 % (elle était de 5,89 % dans la précédente législature). Parmi les groupes politiques de l'Assemblée nationale, le RPR compte la plus "forte" proportion de femmes (7,8 % avec 10 députées), suivi par le PS (6,1 % avec 17 élues - 9,8 % et 21 élues lors de la précédente législature). Ces deux groupes comprennent plus de 80 % des femmes députés (27), les autres n'en comptent qu'une (PC et UDF) ou 2 (UDC). Quant au Sénat, il ne comprend que 10 femmes (5 PC, 4 RPR et 1 PS). Enfin, parmi les parlementaires européens français, seuls 16 sur 81 (19,75 %) sont des femmes.

Il est aussi intéressant de rendre compte d'une enquête réalisée par l'Institut CSA auprès d'un échantillon national représentatif de 969 personnes âgées de 18 ans et plus (méthode des quotas), sur la participation des femmes à la politique.

Selon ce sondage, 52 % des personnes interrogées (et parmi celles-ci 56 % des femmes) ont l'impression que les responsabilités des femmes dans la vie politique française ne sont pas assez importantes, 4 % pensent le contraire tandis que pour 41 % (37 % des femmes) ces responsabilités sont "comme il faut". Ceux qui estiment que les responsabilités ne sont pas assez importantes sont plus nombreux chez les jeunes, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires et les employés, ainsi que chez les sympathisants

communistes et écologistes et chez les habitants des agglomérations les plus importantes. A contrario, ils sont moins nombreux chez les personnes âgées, les patrons de l'industrie et du commerce et les agriculteurs, les sympathisants socialistes, RPR et Front national, ainsi que dans les petites agglomérations.

D'autre part, de 93 à 98 % des personnes interrogées pensent que les femmes peuvent apporter quelque chose d'utile dans les conseils municipaux, les assemblées départementales ou régionales ou encore à l'Assemblée nationale. 79 % des sondés (et 82 % des femmes) souhaiteraient que les partis politiques présentent plus de femmes aux élections, contre 16 % qui sont d'avis contraire. Les plus favorables à cette évolution sont les sympathisants communistes (92 %), les employés (90 %), cadres supérieurs (85 %) et employés (83 %). A l'inverse, on trouve plus d'opposants à cette hypothèse parmi les agriculteurs exploitants (29 %) et les patrons de l'industrie et du commerce (24 %), et chez les sympathisants RPR (23 %). Plus de 80 % des personnes interrogées voteraient ni plus ni moins facilement pour une femme que pour un homme aux élections législatives ou municipales, 71 % aux présidentielles. Pour cette dernière élection 22 % des personnes interrogées, hommes ou femmes, voteraient moins facilement pour une femme que pour un homme. C'est surtout vrai chez les plus de 50 ans et parmi les sympathisants des trois partis de droite. Le système des quotas de femmes adoptés par certains partis pour la désignation des candidats aux élections a la faveur de 76 % des sondés (et de 81 % des femmes), contre 17 % qui pensent le contraire. Les plus favorables à ce dispositif sont les employés et ouvriers, les proches du Front national et les jeunes.

Pour 57 % des personnes interrogées (et 61 % des femmes) les femmes ont des qualités et des défauts, dans le domaine politique, qui leur sont propres, tandis que 37 % pensent qu'elles ont les mêmes que les hommes (33 % des femmes). Les "égalitaires" se trouvent en plus grand nombre chez les hommes (42 %), les 25-34 ans (46 %), les ouvriers (44 %) et les proches du PC et du PS (42 et 41 %). Les plus "différentialistes" sont les femmes (61 %), les 35-49 ans (62 %), les patrons, cadres supérieurs et professions intermédiaires (62 à 70 %), les écologistes et les sympathisants de droite et les habitants de l'agglomération parisienne. Ceux qui attribuent aux femmes des caractéristiques propres placent en tête leur plus grande proximité des problèmes de la vie quotidienne (77 % dont 84 % de femmes et 68 % d'hommes), leur intuition (59 %, dont 67 % de femmes et 48 % d'hommes), et leur combativité (48 % dont 51 % de femmes et 40 % d'hommes). En ce qui concerne la répartition des secteurs d'activité entre les sexes, on ne dénote que très peu de différences entre les réponses des hommes et des femmes. Conviennent mieux aux femmes les affaires sociales (62 %) ; l'éducation nationale et l'équipement et le logement conviennent mieux aux femmes pour 40 % mais indifféremment aux deux sexes pour 50 %. Les hommes en

revanche conviennent mieux sans conteste à la défense (70 %) et l'agriculture (63 %). Les plus égalitaires sont, pour tous les "portefeilles", les sympathisants communistes, les cadres supérieurs, et les jeunes (sauf pour la défense). Enfin, 38 % des personnes interrogées considèrent que le parti le plus ouvert à l'idée de donner des responsabilités aux femmes est le parti socialiste. Pourtant, en réalité, la situation plutôt favorable que les femmes ont connue au parti socialiste entre 1981 et 1986 a changé. Ainsi, une régression de la proportion des femmes au comité directeur de 20 à 18 % est à déplorer.

Parmi les instances dirigeantes des syndicats de salariés représentatifs au plan national, les femmes sont très largement sous-représentées.

A la CGT alors qu'elles sont 25 % d'adhérentes, elles ne sont que 3 sur 16 membres au bureau confédéral.

A la CFTD, les femmes constituent 30 % des adhérentes mais ne sont qu'une sur 11 à la commission exécutive..

A la CFTC elles sont 30 % d'adhérentes mais seulement 4 sur 23 au bureau confédéral et 4 sur 44 au conseil confédéral.

A la CGC, elles sont 5 % d'adhérentes, une sur 11 au bureau national et 4 sur 30 au comité exécutif.

Enfin, à FO, elles sont 40 % d'adhérentes mais 1 sur 12 au bureau confédéral.

En ce qui concerne les instances dirigeantes des organisations patronales, il n'y a que 2 % de femmes à l'assemblée permanente du CNPF et depuis janvier 1990, on compte une femme parmi les 10 membres du bureau de la CGPME

2. *Les autorités politiques et administratives ainsi que les partenaires sociaux doivent participer plus activement à la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle*

a. Les autorités politiques

Le Gouvernement n'a pas retenu l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme une priorité et on ne peut que le regretter.

Il faut évidemment reconnaître le bien fondé des objectifs de la politique économique et monétaire engagée par le Gouvernement dans un monde difficile où la compétition internationale est dure.

Mais l'objectif d'égalité professionnelle et celui de compétitivité économique ne sont pas aussi éloignés qu'il n'y paraît au prime abord.

Aux Etats-Unis, de nombreux employeurs considèrent que la reconnaissance de l'égalité professionnelle, y compris dans les postes de responsabilité, est favorable à la productivité de l'entreprise. C'est aussi ce que votre rapporteur a constaté au Canada et notamment au Québec. Dans la société de services informatiques IST (Industrie des services techniques), présidée par M. André Thompson, votre rapporteur a pu constater qu'une bonne représentation des femmes est un facteur de productivité et que le problème des quotas apparaît même dépassé.

Les autorités politiques doivent en être conscientes. Elles doivent renoncer à ce "déficit d'égalité" et créer de nouvelles incitations.

b. Les autorités administratives

Les autorités administratives ne sont pas non plus assez impliquées.

Nous avons regretté que l'information sur la situation comparée des hommes et des femmes ne remontent plus systématiquement à l'échelon des autorités centrales comme c'était le cas en 1984 et 1985. Il est regrettable que ces autorités n'aient pas une connaissance suffisante de la situation.

Les directions départementales du travail et de l'emploi sont chargées en principe de suivre les problèmes de l'égalité professionnelle.

Plus particulièrement lors de l'élaboration d'un plan d'égalité professionnelle, le directeur départemental du travail et de l'emploi est tenu, après sa saisine, de se prononcer dans un délai de 2 mois. Le défaut de réponse dans le délai imposé permet au chef d'entreprise de mettre en oeuvre les mesures proposées.

Le directeur départemental du travail et de l'emploi (DDTE) contrôle la forme du plan : déroulement de la négociation dans les conditions prévues, recueil de l'avis du CE ou des délégués du personnel, etc ...).

Sur le fond, il doit s'assurer que les mesures envisagées par le plan constituent bien, par nature, des mesures destinées à assurer au bénéfice des femmes, l'égalité des chances.

La loi ne lui confie pas un pouvoir d'appréciation sur l'étendue des mesures qui résultent de la négociation ou de l'intention de l'employeur.

Le DDTE peut, soit s'opposer à la totalité des mesures envisagées par le plan, soit à l'une ou l'autre de ces mesures qu'il jugerait contraire aux principes fixés par les articles L 123-3 et L 123-4.

Il doit alors exposer à l'employeur les raisons de sa décision. Le plan peut alors être modifié pour être mis en conformité avec les exigences des articles précités.

En règle générale, la coopération entre les services extérieurs de l'administration du travail et l'entreprise est bonne. Mais il convient de noter que l'initiative du plan vient en général de directions d'entreprises particulièrement motivées.

Au-delà les administrations devraient aussi transmettre une impulsion du Secrétariat d'Etat.

A cet égard, on doit regretter qu'à l'échelon central une mission autonome ne soit pas à même de jouer ce rôle d'incitation.

Par ailleurs, dans le domaine de l'éducation nationale qui doit aussi contribuer à l'égalité des chances entre les élèves des deux sexes, que sont devenues les chargées de missions académiques nommées par les recteurs pour mettre en oeuvre dans chaque académie la politique d'égalité des chances et de diversification de l'orientation ? Leur rôle devait être d'organiser une meilleure prise en compte du potentiel intellectuel et professionnel des jeunes filles, de proposer toutes mesures et actions de mise à niveau favorisant la formation des jeunes filles aux disciplines scientifiques et techniques. Leur rôle était aussi de mettre en place des actions de formation continue pour les personnels de l'éducation nationale sur l'analyse des préjugés liés au sexe et leurs conséquences sur l'orientation des jeunes filles.

c. Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux souhaitent en priorité privilégier la négociation et donc le droit conventionnel. Ils répugnent à ce qu'une intervention de l'Etat s'insère dans ce qu'ils estiment être leur sphère d'autonomie.

Le législateur, dans le cadre des lois Auroux et dans le cadre de la loi du 13 juillet 1983, a accordé une grande confiance aux syndicats.

C'est donc aux syndicats, et aux femmes dans les syndicats, qu'il revient de donner l'élan nécessaire.

Mais le monde syndical est largement dominé par les hommes.

Le syndicalisme français se caractérise par une forte sous-adhésion des femmes actives aux syndicats ou organisations professionnelles, quel que soit l'âge ou le statut d'activité.

Plus généralement, le taux de syndicalisation en France a diminué et est devenu assez faible dans le secteur privé.

On doit cependant se réjouir que les partenaires sociaux aient retenu le thème de l'égalité professionnelle comme quatrième chapitre de la négociation engagée au plan national interprofessionnel sur un accord d'orientation relatif à la modernisation des entreprises.

Cette négociation a abouti notamment à l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé par le CNPF, la CFTD, la CFE-CGC puis la CGT-FO. Cet accord réaffirme le principe "à travail égal, salaire égal" et il est intéressant de noter que selon le préambule la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est à la fois une mesure d'équité sociale et d'efficacité économique.

Mais il ne s'agit là que d'un accord de méthode et d'une simple invitation à conclure pour définir les moyens de parvenir aux objectifs visés.

Il reste donc encore à enrichir le contenu de la négociation collective sur l'égalité professionnelle.

B. Une véritable culture de l'égalité doit être développée

1. Le droit français doit être empreint d'une conception moins théorique et moins rigide de l'égalité

Comme il a été indiqué dans la première partie du présent rapport, en droit français, la notion d'égalité s'est sans cesse élargie.

Le problème est qu'il s'agit d'une égalité en droit ou d'une égalité des droits qui, souvent, est contredite par les faits.

Ainsi, en droit du travail, la notion d'égalité juridique relève d'une logique purement libérale, héritière d'une époque où l'on appliquait aux relations sociales la théorie civiliste du contrat.

Pendant longtemps, s'est imposée une logique selon laquelle les relations de travail étaient déterminées par des conventions libres d'individu à individu et donc basées sur l'autonomie des volontés. La règle fondamentale alors en vigueur était que le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties contractantes car, selon la formule de P. Durand, "un contrat à durée indéterminée créerait un assujettissement perpétuel, si chacune des parties ne pouvait y mettre fin librement".

En effet, les conséquences étaient lourdes pour le salarié.

L'abus du droit des résiliations unilatérales du contrat, par exemple, ne pouvait évidemment pas constituer une protection dans la mesure où c'était au demandeur, en cas de litige devant les tribunaux, c'est-à-dire, en pratique, au salarié, d'établir la preuve du motif illégitime de la rupture du contrat par l'employeur.

Or, il est vrai que les relations contractuelles en ce domaine - toute l'histoire sociale l'a prouvé - ne sont pas égalitaires. Dans le passé, en matière de licenciement, le salarié ne bénéficiait pas d'une véritable protection parce que les juges n'exerçaient aucun contrôle sur les motifs économiques ou techniques invoqués discrétionnairement par le chef d'entreprise et parce que toute faute, même légère, justifiait un licenciement.

Le droit du travail doit avoir une finalité correctrice.

On connaît la formule célèbre : "Entre le fort et le faible, c'est la loi qui libère et la liberté qui opprime".

Au nom de la vocation correctrice du droit du travail, il serait logique d'introduire temporairement des discriminations positives afin que la situation d'égalité puisse être atteinte.

Mais l'égalité ne signifie pas l'identité. Et le droit public français introduit un critère d'appréciation de l'égalité qui diffère selon que les catégories de personnes se trouvent placées dans des situations identiques ou différentes.

En droit public, l'égalité constitue l'un des principaux principes et en particulier l'égalité des administrés devant le service public.

Mais l'obligation pour l'Administration de traiter ses usagers sur un pied d'égalité ne vaut que dans la mesure où ils se trouvent dans des situations comparables (CE 10 mai 1974 Denoyez et Chorques).

L'égalité est devenue aussi un principe constitutionnel et c'est le motif d'inconstitutionnalité le plus souvent invoqué.

Le Conseil applique en général le critère "à situations semblables, règles semblables, à situations différentes, règles différentes".

Le principe d'égalité n'interdit pas au législateur de déroger à l'égalité pour des raisons d'intérêt général à condition que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit.

Le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce qu'une loi établisse des règles non identiques à l'égard de catégories de personnes se trouvant dans des situations différentes.

Pourtant, c'est une conception rigide et absolue de l'égalité que s'est attaché à défendre le Conseil Constitutionnel comme l'illustre la décision n° 82-138 des 24 et 25 février 1982 concernant la loi portant statut particulier de la région de Corse.

Selon cette décision, toute division par catégories des électeurs ou des éligibles pour une élection politique est contraire aux règles du suffrage universel et de l'égalité des citoyens fixées par l'article 3 de la Constitution et par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

Le Conseil Constitutionnel a considéré dans cette décision que l'obligation de présenter sur une liste pour les

élections municipales un pourcentage minimum de candidats d'un même sexe n'était pas conforme à la Constitution.

En juillet 1982, votre Assemblée avait adopté à la quasi-unanimité (476 voix contre 4), un amendement au projet de loi relatif à l'élection des conseillers municipaux, prévoyant que dans les communes de 3 500 habitants et plus, où s'applique un scrutin de liste, "les listes de candidats ne peuvent comporter plus de 75 % de personnes du même sexe. Cette proportion s'apprécie au sein de l'ensemble de la liste et au sein de chaque groupe entier de douze candidats dans l'ordre de présentation de la liste".

Le Sénat, tout en ayant des doutes sur la constitutionnalité de la disposition en cause (au regard du principe d'égalité comme du principe de la liberté de l'électeur) ne s'est pas opposé à son adoption pour le motif que "dans le contexte actuel de la société française, caractérisé par une très faible participation des femmes à la vie politique et notamment à la vie municipale" (seulement 8,4 % en moyenne des femmes étaient conseillers municipaux aux élections de 1977), "une telle mesure peut avoir des effets bénéfiques" (rapport Schiele - p. 27).

Mais le Conseil, saisi pour d'autres motifs, a, dans sa décision du 18 novembre 1982, soulevé d'office la non conformité à la Constitution de la disposition concernée. Cette décision mentionne en premier lieu l'article 3 de la Constitution aux termes duquel : "La souveraineté nationale appartient au peuple qui l'exerce par ses représentants et par la voie du référendum. Aucune section du peuple, ni aucun individu ne peut s'en attribuer l'exercice. Le suffrage peut être direct ou indirect dans les conditions prévues par la Constitution. Il est toujours universel, égal et secret. Sont électeurs, dans les conditions déterminées par la loi, tous les nationaux français majeurs des deux sexes, jouissant de leurs droits civils et politiques". Il cite aussi l'article 6 de la Déclaration de 1789 en vertu duquel "Tous les citoyens étant égaux" aux yeux de la loi, "sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents".

Le Conseil constitutionnel a estimé que du "rapprochement de ces textes, il résulte que la qualité de citoyen ouvre le droit de vote et l'éligibilité dans des conditions identiques à tous ceux qui n'en sont pas exclus pour une raison d'âge, d'incapacité ou de nationalité ou pour une raison tendant à préserver la liberté de l'électeur ou l'indépendance de l'élu ; que ces principes de valeur constitutionnelle, s'opposent à toute division par catégorie des électeurs ou des éligibles ; qu'il en est ainsi pour tout suffrage politique, notamment pour l'élection des conseillers municipaux".

Pourtant l'élection des conseillers municipaux ne saurait être considérée comme une élection mettant directement en jeu la souveraineté nationale -sauf à prendre en compte le rôle des délégués des conseils municipaux dans la désignation des sénateurs.

Sur le fondement de cette interprétation des textes, le Conseil a conclu "que la règle qui, pour l'établissement des listes soumises aux électeurs, comporte une distinction entre candidats en raison de leur sexe, est contraire aux principes constitutionnels ci-dessus rappelés".

Or, comme le démontre le professeur Boulouis dans un commentaire publié à l'"Actualité juridique" : "il ne s'agit pas tant d'égalité que d'identité, les citoyens n'étant pas identiques parce qu'ils sont égaux mais étant égaux parce que leur qualité les fait par définition identiques, toute division par catégorie des électeurs et des éligibles ne pouvant qu'être exclue".

Replacée dans cette perspective, la décision du Conseil s'analyse comme donnant "une redéfinition du suffrage politique qui est celui auquel le citoyen est appelé à participer en cette qualité", et comme conduisant à "l'inapplicabilité en ce domaine d'un principe d'égalité qui, faute de distinctions opérables, se trouve privé d'une pertinence qu'il tient seulement de l'existence de catégories comparables" (cf. AJDA 1983 - p. 80).

C'est donc une conception du suffrage politique très absolue qui a prévalu et qui aboutit à entériner des inégalités de fait entre les sexes, alors que selon les auteurs du Préambule de la Constitution de 1946, "la loi garantit à la femme dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme".

En revanche, la conception américaine de l'égalité est plus souple dans la mesure où le droit en vigueur rend possibles les discriminations positives (voir aussi en annexe 3 : La lutte contre les discriminations aux Etats-Unis).

C'est la notion de discrimination positive ("affirmative action") qui a inspiré les mesures de rattrapage inscrites dans la loi du 13 juillet 1983. Ces mesures temporaires ont pour objet de supprimer les causes directes et indirectes qui pèsent sur les salariées, d'éliminer les facteurs qui limitent la promotion des femmes et de définir les actions positives destinées à assurer le plus large accès des salariées à tous les emplois.

Outre le 19ème amendement à la Constitution (1920) qui a interdit toute restriction au droit de vote des femmes dans l'ensemble des Etats-Unis, les deux lois fondamentales relatives à l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe sont :

- l'"Equal Pay Act" du 10 juin 1963 sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un travail égal. Cette loi interdit de pratiquer un taux de rémunération différent pour des tâches identiques, et elle frappe d'illégalité les conventions collectives comportant des structures de salaires différentes. Son application relève du Ministère Fédéral du Travail, qui a pouvoir pour enquêter sur les infractions éventuelles, négocier le règlement des conflits et, au besoin, poursuivre les employeurs devant les tribunaux. Les plaignants ont aussi la possibilité de porter l'affaire directement devant les tribunaux.

L'un des points faibles de la loi réside cependant dans la difficulté que l'on éprouve à comparer les hommes et les femmes dans des emplois différents. Le concept de la "valeur comparable", selon lequel les femmes doivent être rémunérées comme les hommes pour un travail de valeur égale, même si leurs emplois sont différents a jusqu'à présent été rejeté.

Toutefois, depuis trois ou quatre ans, sous la pression de mouvements féministes, et sous la menace de procès longs et coûteux, une trentaine d'Etats américains étudient des projets de loi exigeant que les employeurs publics et privés basent leur grille de salaire sur le principe de la valeur comparable, et treize Etats appliquent déjà une telle législation.

- Le "Civil Rights Act" du 2 juillet 1964 qui interdit toute discrimination à l'égard des femmes en matière d'embauche, de licenciement et de conditions de travail, renforcé par la loi de 1972 sur l'égalité des chances devant l'emploi, selon lesquels il est illégal pour un employeur de refuser d'embaucher ou de licencier une personne pour des raisons de sexe, de religion ou d'origine nationale, ou d'exercer une discrimination quelconque à l'égard d'un individu dans les conditions d'emploi. Une exception est faite lorsque le sexe constitue une qualification "authentique" de l'emploi. La Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC) qui reçoit, examine et juge les plaintes en discrimination, veille à l'application de ces lois.

Au delà de ces textes, peu après le vote du "Civil Rights Act" de 1964, une politique de discrimination positive a été mise en place par le gouvernement fédéral. Elle consiste à conférer un traitement préférentiel aux minorités jadis opprimées dans le but d'obtenir une égalité réelle et non pas seulement formelle. Elle a trouvé sa principale expression dans l'"executive order" 11246 (promulgué en 1965 et modifié en 1967), selon lequel les co-contractants de l'Etat fédéral doivent "entreprendre des actions positives pour garantir que les demandeurs d'emploi soient embauchés et que les salariés soient traités dans leur emploi sans égard à leur race, croyance, religion ou origine nationale".

Dans les contrats passés entre les pouvoirs publics et les entreprises, les contractants sont donc avertis de l'obligation qui leur incombe d'assurer l'égalité des chances devant l'emploi s'ils veulent se voir confier l'exécution de travaux financés par l'Etat fédéral. Le contrat prévoit que l'employeur doit se conformer spontanément à ses obligations mais, lorsqu'il ne le fait pas, des sanctions peuvent être prises. Deux mesures sont requises : étude et analyse des pratiques en matière d'emploi afin d'identifier les obstacles non intentionnels à l'embauche et à la promotion des femmes, et élaboration d'un plan d'action positive, comportant des buts précis et un calendrier, en vue de remédier au sous-emploi de certains groupes. L'Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) a rédigé des directives détaillées pour la mise au point des plans d'action positive.

De très nombreux employeurs ont donc été contraints à procéder à une évaluation de leur politique personnelle et ont été incités à mettre au point leurs propres plans pour corriger les effets de la ségrégation. La plupart des employeurs américains font maintenant un sérieux effort pour faire figurer des femmes parmi les candidats aux postes vacants, et un pourcentage croissant de femmes est maintenant employé dans des métiers qui, il y a dix ans encore, étaient exclusivement réservés aux hommes.

Mais depuis l'arrivée au pouvoir du Président Reagan, pour qui l'"affirmative action" constituait une discrimination à rebours, le gouvernement fédéral ne prête plus son concours financier à la mise en oeuvre de tels programmes et attaque en justice les mesures de discrimination positive.

La Cour Suprême, quant à elle, a d'abord déterminé suivant chaque cas d'espèce si l'utilisation de l'"affirmative action" se justifiait, puis, dans une décision du 25 mars 1987, a affirmé nettement qu'elle n'est contraire ni à la Constitution, ni au titre VII du "Civil Rights Act".

En ce qui concerne les femmes, deux jugements importants de la Cour Suprême ont été une victoire éclatante de l'"affirmative action". Par la décision précitée du 25 mars 1987, "Johnson v. Santa Clara County Transportation", la Cour a admis la promotion d'une femme au détriment d'un homme plus qualifié, car l'entreprise qui les employait souhaitait augmenter la proportion de femmes dans son personnel.

Par une autre décision du 13 janvier 1987, "California Federal Savings & Loan v. Guerra", la Cour Suprême a déclaré conforme une loi de Californie accordant aux femmes un congé de maternité non rémunéré de 4 mois et leur donnant le droit de retrouver leur emploi. Cette loi de Californie allait plus loin que la loi fédérale (Federal Pregnancy Disability Act de 1978) selon

laquelle il ne saurait y avoir de discrimination contre les femmes enceintes et accordait aux femmes un traitement de faveur.

A l'heure actuelle les pressions féministes et la menace de procès sont d'une ampleur telle que les entreprises commencent à modifier spontanément leur gestion salariale et qu'en 1987, les gains hebdomadaires des femmes représentaient 70 % de ceux des hommes (alors que l'écart était resté à 64 % pendant 20 ans).

2. *L'école doit avoir pour mission de développer l'égalité*

L'éducation est le lieu privilégié de la découverte de l'égalité et de l'institution d'une culture d'égalité.

Pendant leur éducation, les enfants sont conditionnés par une culture qui leur inculque la notion de répartition et de spécificité des rôles masculin et féminin et ceci au prix même d'une certaine répression.

Le livre d'Elena Gianini Belotti "Du côté des petites filles", par exemple, met en lumière les conditions répressives de l'éducation des petites filles.

Dès leur naissance, filles et garçons sont traités différemment et c'est pourquoi leur comportement est différent.

L'épanouissement de la petite fille est entravé alors que le garçon peut s'affirmer.

L'éducation conditionne la petite fille dans une attitude soumise et dominée alors que le garçon est invité à libérer son agressivité et à s'imposer.

Au fond, la culture l'emporte sur la nature et "on ne naît pas petite fille, on le devient" pour paraphraser Simone de Beauvoir.

Déjà, Marie Dugard, dans un ouvrage paru en 1900 "De l'éducation moderne des jeunes filles", avait démontré que l'éducation des enfants par les mères résultait de leur propre éducation de filles. Cet ouvrage dénonçait d'ailleurs les contradictions entre une féminité imposée par le système d'éducation des jeunes filles pour lesquelles le mariage était le seul but de la vie et leur devoir d'être mères de familles, "Incapables à la fois des soumissions du passé et des devoirs du présent, ayant appris à regarder tout ce qui pense comme suspect et ce qui est indépendant comme révolté, guidées à la fois par l'instinct qui pousse à modeler les autres sur nous-mêmes et par la tendresse

passionnée que les Françaises réservent à leurs enfants. Elles entourent leurs fils et leurs filles de surveillance inquiète, les retiennent jalousement auprès d'elles et pour les mieux garder, répriment en eux tout esprit d'initiative".

L'enseignement devait être différent pour les filles : "Surseoir à l'éveil des idées et des sentiments, maintenir l'âme dans une candeur primitive et dans l'ignorance, apprendre à obéir et à se taire, voilà à quoi se limitait l'éducation, à une totale répression" écrivait Taine dans "Vie et opinions de Thomas Graindorge.

Alors que les succès scolaires étaient encouragés chez les garçons, en revanche, la personnalité des petites filles était façonnée en fonction du rôle qu'on leur imposait pour l'avenir. On leur inculquait l'esprit de soumission qui était considéré comme une vertu afin que, devenues femmes, elles soient des épouses fidèles.

Xavier de Maistre écrivait à sa fille : "Le grand défaut d'une femme, c'est de vouloir être un homme, et c'est vouloir être un homme que de vouloir être savante".

Il est vrai que la situation de l'éducation des enfants a heureusement changé. Mais cette différenciation des rôles est encore aujourd'hui, d'une certaine façon, véhiculée par une image culturelle qui persiste. Les programmes des manuels scolaires participent à cette diffusion.

Il convient donc toujours de les réformer pour mieux diffuser cette culture d'égalité qui répond à une mission fondamentale de l'école.

Ainsi, en 1983, le ministère des Droits de la femme avait soutenu la mise en place par le ministère de l'Education nationale de stages académiques de formation sur l'analyse du sexisme dans une dizaine d'académies. Les déléguées nationales aux droits de la femme y participaient. Des commissions de relecture des livres scolaires en usage à l'école élémentaire, supervisées dans la majorité des communes par les déléguées régionales, les chargées de mission départementales des droits de la femme, en collaboration avec les municipalités étaient chargées de vérifier si les manuels scolaires ne diffusaient pas d'images sexistes.

Des mesures spécifiques avaient été prises par le ministère de l'Education nationale sur proposition du ministère des Droits de la femme. Il s'agissait notamment de l'intégration dans la formation des maîtres de modules de 18 heures d'enseignement sur l'analyse des causes et conséquences des préjugés liés au sexe, en

application des décisions du comité interministériel du 19 décembre 1983.

En outre, il convient de rappeler qu'une convention sur l'égalité entre les filles et les garçons et sur l'orientation des filles a été cosignée le 20 décembre 1984 par la Ministre chargée des droits de la femme et le Ministre de l'Education nationale, lors d'une conférence de presse (voir en annexe 4).

Cette convention concerne, notamment, l'information des jeunes filles, la participation de l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions) et du CNDP. (Centre national de documentation pédagogique) à la production et à la diffusion de tout document développant la campagne menée par le Ministère des droits de la femme autour du thème précité "Les métiers n'ont pas de sexe".

En ce qui concerne la formation des personnels de l'Education nationale, la convention prévoyait la mise en place, à partir de la rentrée de 1985, pour les formateurs d'enseignants, les personnels d'orientation, et les enseignants et les personnels d'éducation volontaires, de stages de formation initiale et continue portant sur l'analyse des préjugés liés au sexe, sur les moyens d'y remédier, sur l'égalité des chances des filles et des garçons dans le système scolaire et la diversification de l'orientation des filles.

En ce qui concerne l'accueil des jeunes filles dans les établissements scolaires, la convention prévoit l'aménagement des locaux pour accueillir les jeunes filles lorsque leur admission en section scientifique et technique en dépend. La convention précise que le nombre des jeunes filles dans les sections scientifiques et techniques doit atteindre un taux de 10 à 20 % dans un délai de trois à cinq années scolaires selon les sections et un taux global de 30 %.

A cette fin, la convention incitait à la mise en oeuvre d'une politique volontariste de recrutement paritaire, filles et garçons, lors de la création de classes nouvelles.

Des classes passerelles devaient favoriser le passage d'une classe d'enseignement littéraire ou tertiaire vers une classe scientifique ou technique.

Il était prévu qu'une information particulière soit destinée à inciter les jeunes filles à bénéficier de toute ouverture, dans les académies, de formation nouvelle.

Pour assurer la mise en oeuvre des mesures, un ou une responsable a été désigné auprès de chaque chef de service académique d'information et d'orientation et chargé à temps plein d'élaborer, d'animer et de suivre la politique académique d'égalité

des chances des filles et des garçons et la diversification de l'orientation des jeunes filles.

On voit que le ministère des droits de la femme avait alors entrepris une politique volontariste, avec le concours du ministère de l'Education nationale.

Les instituteurs étaient sensibilisés par cette politique : Mme Bouttier, directrice d'école primaire, s'était vu confier l'importante mission de former les élèves de troisième année d'école normale en matière de sociologie, de pédagogie et d'histoire du sexisme. L'un des buts de cette opération "pédagogique" était de permettre aux futurs instituteurs de prendre conscience de la nécessité d'utiliser des livres de classes et des documents non sexistes.

La documentation pédagogique avait été révisée : l'ONISEP et le CNDP étaient chargés de diffuser des documents non sexistes et aptes à propager l'image d'égalité d'accès des hommes et des femmes aux différents métiers.

L'article 1er, alinéa 4 de la loi d'orientation sur l'éducation n° 89-486 du 1er juillet 1989 qui définit le service public de l'éducation précise que les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir connaissances et méthodes de travail et qu'ils contribuent à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. *Une formation spécifique doit être dispensée à l'université par des unités d'études féministes*

A la différence des Etats-Unis et du Canada, les universités françaises ne se sont pas vraiment préoccupées des études féministes. Pourtant l'histoire des femmes en France fait l'objet de nombreuses études anglaises ou américaines.

Certes, le sujet était, en France, abordé dans des disciplines différentes, la psychologie, l'histoire, la sociologie, le droit civil, mais traditionnellement, il n'existait pas de département spécifique d'études féministes.

Depuis une quinzaine d'années, les recherches féministes se sont toutefois développées.

Par exemple, en 1975, a été organisé un colloque sur les femmes et les sciences humaines. En 1977, paraissait la revue "Questions féministes". En 1980, a eu lieu à Lyon un colloque sur les femmes et le travail. Et en 1982, lors du colloque national sur la

recherche sous l'égide de M. Jean-Pierre Chevènement, eut lieu une journée entière consacrée à la recherche féministe.

Comme le note le rapport du Centre de recherches, de réflexion et d'informations féministes paru en avril 1982, la recherche féministe se caractérise par son interdisciplinarité.

La recherche féministe constitue une discipline originale à part entière car même lorsqu'il s'agit de disciplines classiques étudiant la femme comme un thème de recherche parmi d'autres, elle débouche sur une nouvelle problématique.

La recherche féministe est fructueuse en sociologie, histoire, ethnologie, mais on constate que, peut-être, elle l'est moins en psychologie, en linguistique ou en économie.

Il existe quelques centres de documentation et bibliothèques dont le fonds spécialisé est très riche, comme la Bibliothèque Marie Durand. Mais leur accès n'est guère aisé. Il serait souhaitable de le faciliter.

Il convient de rappeler qu'une action thématique programmée (ATP) tendant à encourager les recherches sur les femmes a été créée en 1986 sous l'impulsion du ministère des Droits de la femme, du directeur scientifique du département de l'homme et du CNRS. Cette ATP comportait trois axes de recherche :

- "Concepts et problématiques" : il s'agit d'analyses critiques sur les déterminations symboliques et imaginaires de la différence des sexes, problématique du pouvoir des femmes et de la reproduction ;

- "Femmes, Etat, droit et société" ;

- "Mouvement des femmes, pratiques des femmes" ; étude des mouvements de femmes, tant en France qu'à l'étranger, nouvelles images, nouvelles pratiques, tradition et changement dans les images et les discours sur les femmes tels qu'ils sont vulgarisés et diffusés par les médias ; évolution des modes de vie et des formes de participation à la vie publique ; sport et image du sport féminin.

Il serait souhaitable de créer des pôles spécialisés dans la recherche féministe. Pour remédier à l'insuffisance de la recherche et des études féministes en France, des mesures spécifiques avaient été adoptées par le ministère de l'Education nationale sur proposition du ministère des Droits de la femme.

Il s'agissait de la création de quatre postes d'études féministes pluridisciplinaires à Rennes II (en droit social), à

Nantes (en sciences politiques), à Paris VII (en sociologie), et à Toulouse II (en histoire du monde contemporain).

Il serait souhaitable de créer des centres d'études pluridisciplinaires, à l'exemple de ceux de Stanford et de Berkeley en Californie ou de l'Université de Québec. Ceux-ci contribueraient ainsi à diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes favorable à l'environnement culturel général qui a manqué pour une utilisation optimale de tous les instruments de la loi du 13 juillet 1983.

4. *Les acteurs administratifs et syndicaux doivent être formés à l'égalité professionnelle*

Il est très important que les responsables administratifs et syndicaux soient formés à l'égalité professionnelle si l'on veut changer les mentalités.

A l'heure où l'on met l'accent sur la formation continue des fonctionnaires d'Etat et des fonctionnaires territoriaux et où la modernisation administrative suppose le développement du management, pourquoi ne pas former à l'égalité ?

Les syndicalistes doivent aussi avoir le "réflexe de l'égalité professionnelle".

Pourquoi, par exemple, ne pas mettre à profit le congé de formation économique, sociale et syndicale pour mieux faire prendre conscience aux salariés et aux animateurs de l'égalité professionnelle, de ses implications et de ses conséquences, pendant les cours organisés lors des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ?

5. *L'information des femmes doit être améliorée*

Le développement de l'information des femmes a été une des priorités du ministère des Droits de la femme. Les informer sur leurs droits, élargir leurs connaissances, c'est leur fournir les moyens d'accéder à une plus grande autonomie.

Aujourd'hui, la diffusion de l'information s'effectue par le biais de quatre réseaux nationaux.

L'information destinée aux femmes est diffusée sur le plan national par les supports d'information du ministère, les campagnes nationales d'information, le Centre national

d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDF), un service télématique.

Le bulletin mensuel d'information "Citoyennes à part entière", sur les droits de femmes, a été créé en septembre 1981. Il était adressé aux élus, aux administrations concernées, aux associations, à tous les relais d'information des femmes, ainsi qu'à un nombre croissant d'abonnés individuels. Ce bulletin a été remplacé par la revue "Défis", puis aujourd'hui par la "Lettre de Mme André".

Le ministère des Droits de la femme avait lancé, dès 1981, trois campagnes nationales d'information sur la contraception, l'égalité professionnelle, l'orientation scolaire et professionnelle des filles. Ces trois campagnes se sont appuyées sur des spots TV, comme par exemple "Orientons-nous toutes directions" ou "les métiers n'ont pas de sexe". De nombreux encarts publicitaires dans les journaux et les publications spécialisées avaient été publiés.

L'an dernier a été menée une campagne sur les femmes battues par le secrétariat d'Etat chargé des droits des femmes.

Le Centre national d'information sur les droits des femmes, devenu le Centre national d'information et de documentation sur le droit des femmes et des familles (CNIDFF) fournit au public, et en particulier aux femmes, des informations à caractère social et juridiques nécessaires à la vie pratique.

Il dispose d'un service télématique avec une rubrique concernant le secrétariat d'Etat sur les droits des femmes et une rubrique veuvage.

L'information est relayée grâce à l'aide aux associations.

Le mouvement associatif est un lieu privilégié de responsabilité des individus acquis aux mêmes idéaux et fortement motivés. Le soutien à ce mouvement contribue à relayer efficacement l'action gouvernementale dans un esprit de décentralisation. Le ministère des Droits de la femme s'était appuyé sur un vaste réseau associatif qu'il s'était attaché à structurer et à développer en offrant deux types d'aide répondant à des objectifs spécifiques : tout d'abord, l'aide au fonctionnement permettant aux associations féminines de disposer de moyens de fonctionnement pour poursuivre leur mission, puis la création d'emplois et l'aide au financement de programmes d'intervention concernant notamment l'aide aux femmes en détresse (jeunes mères isolées, femmes immigrées, femmes prostituées...), l'aide à l'emploi, et les actions menées en matière culturelle.

Enfin, le ministère des Droits de la femme s'était attaché à promouvoir la reconnaissance des associations féminines dans les instances nationales du monde associatif (CNVA) ainsi que leur participation à la réflexion des pouvoirs publics. A cet effet, a été créé, en juin 1984, le Comité de liaison des mouvements associatifs de femmes.

Aujourd'hui, le Comité d'accueil a maintenu les permanences d'accueil avec un service de réponses téléphoniques et écrites. Les réponses portent sur des domaines très divers : droit civil, droit du travail, vie quotidienne et santé. Le centre édite des documents et des guides sur les aspects juridiques pratiques de la vie des femmes (divorce, rupture, insertion professionnelle des femmes).

Le centre publie une revue trimestrielle "Nouv'elles". Il s'appuie sur un réseau de 112 associations avec lesquelles il est lié par une charte qui vient d'être renouvelée en janvier 1990. Si l'on inclut toutes les antennes en provinces, ce sont quelques 290 points d'information qui constituent des relais.

Le centre a reçu pour 1989 une subvention d'un montant de 5,5 millions de francs en provenance du secrétariat d'Etat aux Droits des femmes. En outre, il a reçu une subvention de 1,2 millions de francs en provenance du ministère de la Santé et de la Solidarité. Toutefois, une partie de cette subvention (410 000 francs) est reversée aux centres de province.

L'information est diffusée par les relais régionaux.

Dans les régions, le CNIDFF est relayé par les centres régionaux d'information et de documentation sur les droits des femmes (CRIDFF).

Les CRIDF coordonnent l'activité et la gestion de plus de 200 centres d'information sur les droits des femmes (CIDF). Cet important réseau de points d'information, qui n'étaient qu'une trentaine en 1981, a permis une diffusion massive et très décentralisée de l'information ainsi que de nombreux contacts avec le public par le biais des associations, des syndicats, des collectivités locales ou des établissements scolaires.

Les CIDF constituent, grâce notamment à l'appui du secrétariat d'Etat chargé des droits des femmes, ou des collectivités locales, un lieu privilégié de concertation et d'action avec le mouvement associatif qui bénéficie de leur présence sur tout le territoire.

L'information constitue une attente réelle des femmes sur leurs droits. L'effort réalisé ces dernières années doit être accentué. Car si les femmes ne sont pas informées, comment

pourraient-elles faire valoir leurs droits à une époque où ceux-ci ne sont plus considérés comme une priorité ?

6. *Les incitations à la signature de plans d'égalité professionnelle doivent être développées notamment en y subordonnant l'attribution des marchés publics*

La loi avait prévu des incitations à la signature des plans. Il semble que, eu égard à la modestie du nombre de plans signés, celles-ci n'aient pas suffi.

Le Fonds social européen a aussi pour mission de rembourser une partie des dépenses consenties par les entreprises en matière de formation.

Des actions spécifiques en matière d'égalité professionnelle sont prévues dans le cadre du deuxième programme communautaire pour l'égalité des chances des femmes.

Mais la France n'a jamais été très bien placée par rapport à ses partenaires en ce qui concerne les remboursements du Fonds.

Il faut donc trouver de nouvelles incitations.

Il serait utile par exemple de ne conclure des marchés publics qu'avec des entreprises dotées de plans d'égalité professionnelle.

Au Canada, où la politique en faveur de l'égalité professionnelle des femmes est dynamique, le Gouvernement fédéral et plusieurs provinces ont adopté à partir de 1986 des normes qui obligent les entreprises qui répondent à des appels d'offres publics au dessus de 100 000 ou 200 000 dollars à présenter des plans d'égalité professionnelle en faveur des femmes.

Pourquoi ne pas introduire une telle mesure dans le droit des marchés publics ?

7. *Les avantages accordés exclusivement à la mère doivent l'être indifféremment à l'un ou l'autre parent*

Il faut être conscient que certaines protections héritées de l'histoire sociale peuvent constituer une entrave directe ou indirecte à l'accès des femmes au travail.

Il convient d'abroger dans le code du travail les mesures archaïques qui constituent de fausses protections et qui se retournent contre les femmes elles-mêmes.

Il est intéressant de constater que dans l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux sont conscients de ces entraves au travail des femmes.

L'objectif qui s'inscrit dans une prospective d'évolution négociée et d'action concertée avec les salariés et les représentants du personnel est de s'attacher notamment à la suppression des entraves de toute nature à l'accès des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, aux métiers pour lesquels elles ont été - ou aspirent à être - formées et qualifiées.

En outre, l'article 5 de l'accord précise que "les négociateurs de branche sont invités à s'assurer que les dispositions des conventions relatives à la grossesse et à la maternité et qui, à ce titre, sont spécifiques aux femmes, n'entraînent pas de désavantages à l'égard des intéressées".

Dans cette perspective et dans le cadre du droit européen (cf. ci-dessus I.C.1.a) il serait souhaitable que les avantages liés à la notion de mère de famille soient accordés indifféremment à l'un ou l'autre parent.

C.- Le harcèlement sexuel doit être sanctionné

Trop de femmes sont victimes d'agressions sexuelles et en particulier de harcèlement sexuel.

Une législation sanctionnant le harcèlement sexuel est aujourd'hui nécessaire.

1. *Trop de femmes sont victimes d'agressions sexuelles et en particulier de harcèlement sexuel*

Depuis une quinzaine d'années, le problème du harcèlement sexuel a été pris en considération aux Etats-Unis et plus récemment dans les instances européennes.

Une bonne définition du harcèlement sexuel est donnée par la commission américaine sur l'égalité des chances devant l'emploi (EEOC).

Les avances sexuelles non désirées, les demandes de faveurs sexuelles, et toute autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle constituent un harcèlement sexuel :

1) si l'acceptation par une personne d'une telle conduite est présentée de manière explicite ou implicite comme un critère ou une condition pour son emploi ;

2) si l'acceptation d'une telle conduite ou le refus que lui oppose une personne est utilisé comme critère pour fonder des décisions la concernant en matière d'emploi ;

3) si une telle conduite a pour objectif ou conséquence de contrarier indûment le déroulement du travail d'une personne ou de créer des conditions de travail intimidantes, hostiles ou outrageantes".

Aux Etats-Unis, le harcèlement sexuel constitue une violation de la section n° 3 du titre VII de la loi sur les droits et les libertés civils de 1964 qui interdit toute discrimination notamment pour raison de sexe.

Avant même que les directives de la commission sur l'égalité des chances devant l'emploi ne soient publiées, la jurisprudence a apporté une définition et modifié son appréciation du harcèlement sexuel.

Les tribunaux américains avaient estimé qu'en raison du fait que le harcèlement sexuel incriminé était un acte commis vis-à-vis d'une femme particulière, ni le harcèlement ni une conséquence quelconque résultant de ce dernier ne pouvait être considéré comme une discrimination contre les femmes fondée sur le sexe. C'est pourquoi, dans l'affaire Barnes contre Train (DC D.C. - 1974 - 13 FEP Cases 123), infirmée par Barnes contre Costle (CA D.C. - 1977 - 15 FEP Cases 345), où une femme avait été renvoyée parce qu'elle refusait d'avoir des relations sexuelles avec son supérieur, le tribunal de district a déclaré : "Le fonds de la plainte de la plaignante est qu'elle a été l'objet d'une discrimination non pas parce qu'elle était une femme mais parce qu'elle a refusé d'entamer une affaire sexuelle avec son supérieur". De même dans l'affaire Corne contre Bausch et Lomb (DC Ariz - 1975 - 10 FEP Cases 289), les avances sexuelles d'un supérieur vis-à-vis de la plaignante ont été décrites par le tribunal comme "satisfaisant une envie personnelle". Le tribunal a déclaré : "il serait ridicule de dire que la nature de l'activité incriminée ici a été envisagée par la loi parce que ceci signifierait que si la conduite s'adressait également aux hommes il n'y aurait pas de fondement à des poursuites". Mais cet ensemble d'affaires a été infirmé par la décision de principe précitée du tribunal de la Cour d'appel du District of Columbia dans l'affaire Barnes contre Costle de 1977 selon laquelle le harcèlement sexuel était une discrimination illégale pour des

raisons fondées sur le sexe en raison du fait que "si elle n'avait pas été une femme, sa participation à une activité sexuelle n'aurait jamais été sollicitée".

La Cour d'appel du District of Columbia souligne dans l'affaire Bundy contre Jackson (1981 24 FEP Cases 1155) que l'employeur pouvait "de manière implicite ou effective faire de l'acceptation par l'employé d'une intimidation sexuelle une "condition" de son emploi. La femme est alors confrontée à trois hypothèses. Elle peut supporter le harcèlement. Elle peut tenter de s'y opposer, avec peu de chance de réussite, que ce soit du point de vue juridique ou pratique, mais avec toutes les chances de rendre l'emploi encore moins tolérable pour elle-même. Ou alors elle peut abandonner son travail avec peu d'espoir de réparation légale et la perspective vraisemblablement d'un autre travail où elle pourrait à nouveau être confrontée à un harcèlement."

Les instances européennes se sont préoccupées du problème du harcèlement sexuel.

Un rapport de Mme Vera Squarcialupi présenté le 13 février 1984 au nom de la Commission des Affaires sociales et de l'Emploi sur les discriminations sexuelles sur le plan du travail aborde ce sujet.

Il en est de même du rapport de Mme Hedy d'Ancona fait le 20 mars 1986 au nom de la Commission des Droits de la Femme sur la violence contre les femmes.

Enfin le rapport de M. Michael Rubenstein dans le cadre du parlement européen est consacré au problème du harcèlement sexuel dans les Etats membres des communautés européennes.

Ce rapport insiste sur les conséquences du harcèlement sexuel quant à la dignité de la femme.

Du reste, les conséquences du harcèlement sexuel facteur de stress au travail ont un impact direct sur la rentabilité de l'entreprise.

Comme le souligne le rapport Rubenstein : "le harcèlement sexuel est une question appartenant au domaine de l'égalité de traitement car les hommes, dans des situations identiques ou analogues, n'y sont pas exposés. Parce qu'il met la femme dans une situation où elle échange un consentement à une conduite de nature sexuelle contre sa subsistance économique, le harcèlement sexuel contribue indiscutablement à faire de la femme un travailleur de seconde catégorie. Les femmes victimes de harcèlement sexuel sont privées des possibilités et des promotions professionnelles dont peuvent bénéficier les hommes, pour qui ces

considérations d'ordre sexuel n'interviennent pas. De même, parce qu'il porte préjudice à la dignité des femmes sur les lieux de travail en mettant l'accent sur leur sexualité plutôt que sur leur rôle de travailleuse, le harcèlement sexuel leur impose des conditions de travail moins favorables qu'aux hommes."

Le harcèlement sexuel est difficile à comptabiliser statistiquement.

On ne peut que procéder à des évaluations approximatives.

Selon un sondage réalisé en octobre 1985 par l'Institut Quotas entre le 19 et le 29 juillet 1985, 35 % des femmes interrogées disaient avoir subi des sollicitations d'ordre sexuel sur leur lieu de travail ; 56 % de celles-ci précisent que les sollicitations étaient assorties de promesses ; 26 % ont été victimes de menaces diverses.

Les promesses faites aux femmes par les "harceleurs" sont des promesses de recrutement ou de promotion dans la carrière.

Il n'est pas non plus acceptable que le supérieur hiérarchique utilise sa qualité dans l'entreprise pour faire pression par une sorte de détournement de pouvoir sur la salariée.

Il arrive aussi que la salariée fasse l'objet de harcèlement sur le milieu de travail de la part de personnes qui ne sont pas forcément ses supérieurs hiérarchiques.

2. *Une législation sanctionnant le harcèlement sexuel est aujourd'hui nécessaire*

Il est nécessaire de créer une infraction. Sinon en vertu du principe *nullum crimen sine lege, nulla poena sine lege* la répression du harcèlement sexuel n'est pas possible.

On pourrait certes objecter que le fait, par exemple, pour un employeur d'exercer des pressions, notamment sur une salariée, par une menace de licenciement peut éventuellement tomber sous le coup de dispositions pénales déjà existantes.

On peut aussi appliquer dans certains cas la contravention de violences légères prévue par l'article R. 40-1° du code pénal qui, selon la jurisprudence, est caractérisée dès lors que des gestes inconvenants ou des attitudes menaçantes ont été de nature à impressionner vivement la victime.

En outre peuvent être aussi retenus le crime de viol ou le délit d'attentat à la pudeur prévus par les articles 332 et 333 du code pénal, qui sont caractérisés lorsque les actes sexuels ont été obtenus par la contrainte, l'abus d'autorité constituant une circonstance aggravante.

Enfin, peut être applicable le délit de chantage prévu par l'article 400, alinéa 1er, du code pénal, qui est caractérisé lorsqu'une signature, un engagement ou une renonciation a été extorqué. Il pourrait en être ainsi, notamment, toutes les fois où une lettre de démission aura été obtenue par contrainte.

Ces crimes et ces délits peuvent être réprimés dès le stade de la tentative.

Il semble qu'en pratique ces infractions ne sont pas retenues contre les agissements des harceleurs.

Du reste, la plupart des victimes ont peur et n'osent pas avouer publiquement les pressions dont elles ont été l'objet.

Enfin, il reste de nombreux cas où le harcèlement sexuel ne peut être pénalement réprimé parce que l'employeur n'a eu recours à aucun des procédés incriminés ou parce que la preuve des moyens contraignants utilisés n'a pu être apportée.

En cas de licenciement, l'employeur aurait à justifier de la cause de licenciement. Mais il est douteux que le litige portera sur cette cause réelle et sérieuse.

Encore faut-il établir la réalité de cette cause.

Il reste aussi de nombreux cas où il n'y a pas de licenciement mais sanction disciplinaire ou vexation dans le travail.

Il serait utile de créer une infraction pour des agissements qui dans certains pays, tels le Canada, sont réprimés non seulement en ce qui concerne l'employeur et les salariés mais en ce qui concerne toute personne sur le lieu de travail.

Conclusion

La loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a constitué un progrès non négligeable dans la mesure où elle concrétisait juridiquement une aspiration profonde des femmes à s'épanouir dans et par le travail. La revendication féministe de l'égalité correspondait à un besoin des femmes né des transformations profondes de la société, au terme desquelles il semble que le travail des femmes soit devenu un phénomène irréversible.

Il fallait en tirer les conséquences du point de vue du droit du travail.

Certains instruments ont révélé une utilité incontestable comme, par exemple, le rapport sur la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes et les plans d'égalité professionnelle.

Mais compte tenu des difficultés de l'intégration de discriminations positives en droit français et faute d'une politique volontariste, faute d'un intérêt des syndicats et des administrations où les femmes ne sont d'ailleurs pas bien représentées, faute pour le Gouvernement de considérer l'égalité professionnelle comme une priorité, les femmes n'ont pas été incitées à utiliser tous les instruments de la loi.

L'égalité professionnelle implique le développement d'une véritable culture de l'égalité que beaucoup ne tiennent pas en fait à développer sans le reconnaître explicitement. Elle implique une politique générale de l'éducation et de l'information.

Il faut une autre logique : dépasser la prise en compte du concept d'absence de discrimination qui caractérise notre droit positif classique. Du reste, en droit français, l'égalité n'équivaut pas à la stricte identité des situations mais à une identité de traitement de personnes appartenant à une même catégorie parce qu'elles sont placées dans une même situation.

C'est vers une nouvelle étape que nous devons nous diriger. Il faut, par des discriminations positives, des mesures de rattrapages temporaires, réaliser l'égalité des chances. Mais avant de parvenir à l'égalité, il faut préalablement franchir l'étape de l'égalité de droit et de l'égalité de fait en concrétisant la déclinaison des nombreuses variantes du principe d'égalité.

En dernière analyse, une telle évolution serait bénéfique pour tous, car, comme le notait Stendhal (Rome, Naples

et Florence - 19 juin 1817, Naples), "L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain, et ses probabilités de bonheur."

EXAMEN EN COMMISSION

Votre Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales a examiné le présent rapport d'information au cours de sa séance du mercredi 20 décembre 1989.

Après l'exposé de votre rapporteur, plusieurs commissaires sont intervenus.

Le Président Jean-Michel Belorgey a demandé s'il était envisagé de faire du harcèlement sexuel une incrimination spécifique, comme c'est le cas dans certains pays.

M. Jean Proveux a posé deux questions, l'une sur le recensement des infractions à la loi sur l'égalité professionnelle, l'autre sur le bilan de la mise en oeuvre des plans d'égalités négociés, selon la taille des entreprises concernées et les branches professionnelles.

Mme Marie-Josèphe Sublet, après avoir souligné la nécessité de mieux sensibiliser les personnes intéressées pour remédier au problème préoccupant de la méconnaissance et de l'inapplication de la loi sur l'égalité professionnelle, a souhaité que le présent rapport soit diffusé auprès de l'ensemble des partenaires sociaux, des directions du travail ainsi que des membres du Gouvernement;

Dans ses réponses, votre rapporteur a apporté les précisions suivantes :

- La France reste en retard par rapport à de nombreux pays en ce qui concerne la répression du harcèlement sexuel, lequel devrait devenir un nouveau type d'incrimination.

- La loi a été largement ignorée, notamment par les syndicats. La seule obligation qu'elle contient, consistant, pour les entreprises de plus de 50 salariés, à établir un rapport annuel, a été appliquée sans entrain. Ces rapports ont été conçus comme une contrainte supplémentaire et, au lieu de servir de point d'appui à une dynamique d'information et de promotion, débouchant notamment sur la mise en place de plans d'égalité, ils ont seulement réuni quelques données chiffrées et n'ont fait l'objet d'aucun suivi.

- Les plans d'égalité n'ont été utilisés que pour ouvrir droit aux financements prévus par les textes mais ils n'ont contenu que peu de propositions innovantes. Lors de la mise en application

de la loi, douze plans d'égalité significatifs ont été négociés et ont conduit à de bons résultats tant en ce qui concerne la qualification que la rémunération des femmes employées. Mais l'initiative est généralement venue des chefs d'entreprise.

- Il y a certainement un problème culturel, qu'il faut résoudre en réaffirmant la priorité donnée à la recherche d'une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et en menant une véritable campagne de sensibilisation auprès des pouvoirs publics, des syndicats et des salariés.

- La relance de l'action de promotion en faveur des femmes passe par une réactivation de la Mission de l'égalité professionnelle qui semble avoir été mise en sommeil et il faudrait pouvoir imposer certaines obligations aux entreprises bénéficiant de l'aide de l'Etat, à l'instar de la politique, plus directive, menée au Canada.

Puis, votre Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales a décidé le dépôt du présent rapport d'information en vue de sa publication.

ANNEXES

Annexe 1

**Contenu résumé des vingt plans d'égalité professionnelle
signés et transmis à l'Administration centrale depuis 1983**

MOULINEX

<i>Activité :</i>	<i>Electroménager</i>
<i>Effectif total :</i>	<i>9 469</i>
<i>Effectif femme :</i>	<i>5 726, soit 60 %</i>
<i>Date de signature du plan :</i>	<i>octobre 1983</i>
<i>Organisations syndicales signataires :</i>	<i>CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT</i>

Contenu de l'accord :

. Formation :

Formation technologique permettant à 100 ouvrières spécialisées (OS) d'obtenir un CAP et d'accéder à des postes plus qualifiés d'ouvrières professionnelles (OP).

. Promotion :

Changement de coefficient des femmes stagiaires à l'issue de leur formation.

. Embauche :

Priorité en faveur des femmes dans l'embauche aux fonctions d'encadrement.

SOFINCO

<i>Activité :</i>	<i>Crédit à la consommation</i>
<i>Effectif total :</i>	<i>1 510</i>
<i>Effectif femme :</i>	<i>920, soit 61 %</i>
<i>Date de signature du plan :</i>	<i>février 1984</i>
<i>Organisations syndicales signataires :</i>	<i>CGT, SNB, FO</i>

Contenu de l'accord :

. Formation :

Formation technique et générale permettant à 14 femmes gradées d'accéder à des postes de cadre.

Initiation à l'économie suivie par 218 employées et gradées.

Développement des capacités personnelles proposé à 190 membres du personnel féminin.

. Promotion :

Promotion de 81 femmes à la catégorie professionnelle supérieure. 65 employées accèdent à la catégorie gradée. 16 gradées accèdent à la catégorie cadre. Passage à la catégorie cadre des 14 femmes stagiaires à l'issue de leur formation.

. Rémunération :

Correction des inégalités de salaire par l'attribution de 2 % de la masse salariale aux plus bas salaires des femmes.

AEROSPATIALE

Activité : *Aéronautique*
Effectif total : *35 933*
Effectif femme : *3 850, soit 10,6 %*
Date de signature du plan : *27 novembre 1984*
Organisations syndicales signataires : *CFDT, CGC, CGT, FO*

Contenu de l'accord :

. Formation :

Evolution du pourcentage d'heures de formation suivies par les femmes. Il passe en 1985 à 12,5 % (soit 25 000 heures supplémentaires pour les femmes).

. Promotion :

Vérification dans chaque filière et niveau de qualification des temps de passage des hommes et des femmes. Des promotions de femmes seront opérées à l'issue de cet examen.

. Embauche :

Recrutement prioritaire de femmes aux postes où elles sont peu présentes.

**DEPECHE DU MIDI -
COMIAG**

Activité : *Presse, édition*
Effectif total : *1 407*
Effectif femme : *452, soit 32 %*
Date de signature du plan : *25 janvier 1985*
Organisations syndicales signataires : *Syndicat du livre CGT*

Contenu de l'accord :

. Formation :

Stages de préparation au CAP de compositeur claviste permettant à 17 femmes d'accéder à des postes de responsabilité jusque là exclusivement réservés à des linotypistes de presse masculins.

. Promotion :

Changement de coefficient des femmes stagiaires à l'issue de leur formation. Nomination de 3 femmes à des postes de haute responsabilité ; responsable du service formation, responsable du service du personnel et chef de projet informatique.

COGEMA

Activité : *Enrichissement, retraitement de l'uranium*
Effectif total : *9 269*
Effectif femme : *1 034, soit 11 %*
Date de signature du plan : *Mai 1985*
Organisations syndicales signataires : *CFDT, CFTC, CGT, SPAEN*

Contenu de l'accord :

- . **Formation :**
Stages de formation permettant l'accès des femmes à des qualifications promotionnelles ou facilitant les changements de métiers.
- . **Promotion :**
Suivi du déroulement de carrière des femmes.
- . **Embauche :**
Priorité à l'embauche des femmes dans les postes de responsabilité. Attribution préférentielle des postes de responsabilité à des femmes dans les recrutements.
- . **Conditions de travail :**
Examen particulier des conditions de travail spécifiques au personnel féminin.

CEA

Activité : *Energie nucléaire*
Effectif total : *23 173*
Effectif femme : *5 147, soit 22,2 %*
Date de signature du plan : *Juillet 1985*
Organisations syndicales signataires : *CFE-CGC, CFTC, SPAEN*

Contenu de l'accord :

- . **Formation :**
Actions de formation spécifiques pour l'accès des femmes à de nouvelles qualifications, des postes de responsabilité, faciliter la mixité des métiers.
- . **Promotion :**
Objectif d'un nombre de propositions de promotions de femmes conforme à leur proportion dans l'unité. Rééquilibrage par davantage de promotions de femmes au niveau cadre.
- . **Embauche :**
Traduction dans le nombre des recrutements de la place occupée aujourd'hui par les femmes dans le système éducatif.

**BANQUE REGIONALE
DE LOUEST (BRO)**

Activité : *Etablissement bancaire*
Date de signature du plan : *1er décembre 1985*
Organisations syndicales signataires : *CFDT, CGT et CGT-FO*

Contenu de l'accord :

- . *Recrutement :*
Objectif d'embauche en nombre égal femmes et hommes aux niveaux BAC + 2.
- . *Formation :*
Accès prioritaire aux formations décentralisées et/ou très demandées. $\frac{1}{4}$ jour par mois de travail personnel pour les préparations ITB et BP de 3ème année.
- . *Promotion :*
Suivi particulier promotion cadres.

BULL Angers

Activité : *Production de grands et moyens systèmes informatiques*
Effectif total : *3 269*
Effectif femme : *1 029, soit 31 %*
Date de signature du plan : *Décembre 1985*
Organisations syndicales signataires : *CFDT, CFE-CGC*

Contenu de l'accord :

- . *Formation :*
Actions de préparation au CAP de la profession ; mise à niveau et reconversion. Formations qualifiantes de niveau BAC et BAC + 2. Ces formations conduisent les femmes à des qualifications d'agent de maintenance automatique, agent technique électronique.
- . *Promotion :*
Les différentes formations conduisent à un changement de classification.
- . *Embauche :*
Un effort de mixité dans les recrutements du personnel ingénieur et cadre a été fait en 1985 : 35 % du personnel recruté est féminin. Cet objectif est maintenu à l'avenir.

C.I.N.

Activité : *Etablissement bancaire*
Effectif total : *932*
Effectif femme : *456, soit 48,9 %*
Date de signature du plan : *Décembre 1985*
Organisations syndicales signataires : *SNB, CGT, FO*

Contenu de l'accord :

. *Formation :*

Une mise à niveau de culture bancaire, en vue de formations professionnelles ultérieures, est proposée à toutes les salariées occupant des postes peu qualifiés. Une formation qualifiante est mise en place pour 15 gradées afin qu'elles accèdent à des responsabilités de nature commerciale.

. *Promotion :*

10 employées sont promues directement à la catégorie supérieure de gradée.

. *Embauche :*

Il est prévu une mixité dans les embauches de diplômés de l'enseignement supérieur et plus généralement à tous les niveaux de recrutement.

SUPERBA

Activité : *Construction mécanique*
Effectif total : *563*
Effectif femme : *222, soit 39,4 %*
Date de signature du plan : *10 janvier 1986*
Organisations syndicales signataires : *CFDT, CFTC, FO*

Contenu de l'accord :

. *Formation :*

Un dispositif de requalification en 3 étapes est mis en place pour une cinquantaine de femmes. Un bilan personnel d'aptitude, la définition des projets personnels professionnels des femmes conduisant soit à une reconversion vers d'autres branches d'activité, soit à des filières promotionnelles, et enfin la construction d'itinéraires individuels de formation.

. *Promotion :*

Parallèlement à la progression de la formation, les salaires et les classifications des femmes stagiaires sont revalorisés.

. **Embauche :**

Objectif d'une plus grande mixité des emplois par le recrutement et les stages étudiants dans les catégories professionnelles où les femmes sont peu présentes.

. **Conditions de travail :**

Dans le cas où la promotion des femmes est empêchée pour des raisons physiques ou matérielles, des transformations de postes sont opérées.

JACQUES VABRE

Activité : **Agro-alimentaire**
Effectif total : **531**
Effectif femme : **179, soit 34 %**
Date de signature du plan : **Janvier 1986**
Organisations syndicales signataires : **CGT, CFDT, FO, CGC**

Contenu de l'accord :

. **Formation :**

Formation technique qualifiante permettant à 45 femmes OS de passer des CAP et de devenir des ouvrières professionnelles (OP).
Formation bureautique et informatique pour le personnel tertiaire.

. **Embauche :**

2 secrétaires de direction régionale seront recrutées au niveau agent de maîtrise. La Société s'engage à recruter de façon mixte dans les secteurs aujourd'hui très masculins ainsi qu'aux postes de cadre marketing et finances.

. **Conditions de travail :**

Amélioration de l'équipement afin de permettre aux femmes d'accéder à des postes de conductrices (promotion de 37 femmes).

RICQLES-ZAN

Activité : **Confiserie industrielle**
Effectif total : **418**
Effectif femme : **196, soit 46,8 %**
Date de signature du plan : **Juin 1986**
Organisations syndicales signataires : **CFDT, CGC, CGT**

Contenu de l'accord :

. **Formation-promotion :**

Formation professionnelle de production dans l'atelier "conditionnement guimauves" pour 20 ouvrières (7 OS et 13 OQ),

concernant les produits, procédés et équipements propres à l'entreprise. Promotion pour un tiers des stagiaires, au vu des résultats.

. Programme à moyen terme :

En 1988, bilan de l'action expérimentale entreprise ; étude des possibilités d'extension de la formation au personnel féminin d'autres ateliers, études des conditions favorables à une évolution des qualifications du personnel féminin vers des catégories supérieures -techniciens et agents de maîtrise.

. Actions complémentaires :

Objectifs en matière de recrutement, promotion interne vers les qualifications les plus élevées, rémunérations.

. Conditions de travail :

Suppression des postes de manutention ou de travail à la chaîne dans les ateliers de conditionnement. Enrichissement des tâches dans les postes de travail peu qualifiés.

SOCOTRA

Activité :	Conserverie de champignons de Paris
Effectif total :	247
Effectif femme :	179, soit 72 %
Date de signature du plan :	Décembre 1986
Organisation syndicale signataire :	CFDT

Contenu de l'accord :

. Formation :

Formation longue pour 15 salariées de l'entreprise validées par le CAP de conducteurs de machines automatisées de conditionnement. Contribution de la formation à une recherche-action sur la place des femmes dans les nouveaux postes d'ouvriers qualifiés de l'agro-alimentaire, le contenu des nouvelles qualifications et des formations qui devront y préparer.

. Qualification :

Priorité aux salariés ayant suivi la formation pour l'accès à des postes plus qualifiés dans l'entreprise. Effort par le recrutement et la mobilité interne pour obtenir une plus grande mixité des emplois dans les diverses catégories professionnelles où les femmes sont peu représentées -ouvriers qualifiés, maîtrise, encadrement-.

. Conditions de travail :

Réalisation d'études pour l'amélioration des conditions de travail.

. Suivi du plan :

Mise en place d'une commission de l'égalité professionnelle.

COPROVAL

Activité : Conserverie de champignons de Paris
Effectif total : 201
Effectif femme : 180, soit 89,5 %
Date de signature du plan : Février 1987
Organisation syndicale signataire : Comité d'entreprise

Contenu de l'accord :

Préformation pour 90 ouvrières (soit 53 % de l'effectif femme dans cette catégorie).
Formation relative à la conduite de machines automatisées pour le conditionnement (800 h) pour 36 ouvrières (21 % de l'effectif femme dans cette catégorie).
Objectif de mixité dans les autres catégories professionnelles.

UNICOPA

Activité : Agro-alimentaire
Effectif total : 580
Effectif femme : 350, soit 60,3 %
Date de signature du plan : 11 mars 1987
Organisation syndicale signataire : CFDT

Contenu de l'accord :

- . *Embauche :*
Effort d'information auprès des salariés sur les postes à pourvoir.
- . *Classification :*
Passage de tous les emplois de coefficient 214 à coefficient 216.
- . *Conditions de travail :*
Etude ANACT/Organisation et conditions de travail.
- . *Formation des femmes aux qualifications :*
Conduite simple de machine, réparation, maintenance et formation commerciale.

**COOPERATIVE
FRUITIERE DU LIMOUSIN**

Activité : Agro-alimentaire
Effectif total : 55
Effectif femme : 40, soit 73 %
Date de signature du plan : 29 juillet 1987

Organisation syndicale signataire : Comité d'entreprise

Contenu de l'accord :

. Formation :

Formation longue qualifiante : CAP conduite machines automatisées pour 14 femmes ouvrières non qualifiées.

Projet d'intervention en matière de conditions de travail.

Mise en place d'un suivi.

AMORA

<i>Activité :</i>	<i>Agro-alimentaire</i>
<i>Effectif total :</i>	<i>816</i>
<i>Effectif femme :</i>	<i>383, soit 47 %</i>
<i>Date de signature du plan :</i>	<i>16 septembre 1987</i>
<i>Organisations syndicales signataires :</i>	<i>CFDT, CGC (CGT non signataire)</i>

Contenu de l'accord :

. Formation :

CAP de conduite de machines de conditionnement (800 h), (30 femmes).

Adaptation aux nouveaux métiers du conditionnement (200 h), (70 femmes).

Suivi par la Commission de l'égalité professionnelle.

Etude sur les conditions de travail des femmes.

SELCO

<i>Activité :</i>	<i>Electronique, informatique</i>
<i>Effectif total :</i>	<i>140</i>
<i>Effectif femme :</i>	<i>88, soit 63 %</i>
<i>Date de signature du plan :</i>	<i>9 novembre 1987</i>
<i>Organisation syndicale signataire :</i>	<i>CFDT</i>

Contenu de l'accord :

Cet accord prévoit d'engager différentes actions, en vue de corriger les disparités dans les situations faites aux femmes et aux hommes en ce qui concerne l'embauche, la formation, les promotions, les rémunérations et les conditions de travail des femmes. Un effort particulier de formation va être engagé auprès de femmes ouvrières de fabrication dans l'entreprise en vue de les faire accéder à des postes plus qualifiés. De même, un effort

particulier va être opéré en matière de recrutement, afin d'équilibrer la place des femmes dans les catégories de techniciens et de cadres.

D.I.A.C.

Activité : *Crédit Renault*
Effectif total : *1 709*
Effectif femme : *610, soit 35,7 %*
Date de signature du plan : *24 février 1988*
Organisations syndicales signataires : *CFDT, CGT, FO, SNB*

Contenu de l'accord :

- . *Embauche :*
Augmentation de femmes embauchées diplômées de l'enseignement supérieur et de femmes promues au sein de l'entreprise.
- . *Conditions de travail :*
Adaptation de l'impératif de mobilité géographique-aménagement des absences de longue durée, congé maternité, parental, longue maladie.
- . *Développement de carrière et enrichissement des métiers :*
Définition de nouvelles possibilités de carrières, notamment commerciales.
- . *Formations :*
Formations promotionnelles et de perfectionnement.

PETERCEM

Activité : *Electronique*
Effectif total : *622*
Effectif femme : *342, soit 55 %*
Date de signature du plan : *5 octobre 1988*
Organisations syndicales signataires : *CFDT, CGC*

Contenu de l'accord :

- . *Formation :*
Formation diplômante pour 16 femmes ouvrières. Informations sur les métiers d'avenir dans l'entreprise et l'évolution des emplois.
- . *Embauche :*
Amélioration de l'embauche des femmes à des postes d'encadrement.
- . *Conditions de travail :*
Publicité plus large sur les propositions de postes.

Effort de non-pénalisation liée au temps partiel et congé maternité.

Rémunération :

Définition précise des fonctions afin de faciliter les comparaisons de rémunération.

Amélioration de l'équipement afin de permettre aux femmes d'accéder à des postes de conductrices (promotion de 37 femmes).

Annexe 2

LES FEMMES ET LA POLITIQUE AUX ETATS-UNIS

Aux Etats-Unis, le nombre de femmes qui ont une activité politique est en augmentation. La situation y est meilleure de ce point de vue qu'en France. A chaque nouvelle élection le nombre de femmes qui participent au processus électoral et qui parviennent même à des postes de haute responsabilité dans le domaine politique progresse très sensiblement. Après avoir obtenu le droit de vote, les femmes américaines sont restées cantonnées des dizaines d'années au rôle d'électrices ou d'assistantes discrètes d'hommes briguant des postes électifs. Mais ces dernières années, elles se sont engagées dans diverses voies qui mènent toutes à "l'équité politique" pour reprendre l'expression de la présidente d'une association politique féminine, Mme Irène Natividad. L'association qu'elle préside, le National Women's Political Caucus, cherche à promouvoir l'élection de femmes à des fonctions politiques au niveau national, de l'Etat et des collectivités. Les candidates peuvent notamment recevoir des contributions monétaires et des conseils venant de personnes rompues à l'art des campagnes électorales et de la politique.

C'est dans les Etats et les municipalités que les femmes occupent de plus en plus de responsabilités politiques. A la naissance de cette association, en 1971, le pays ne comptait que 7 maires femmes. Les Etats-Unis en comptent aujourd'hui 122. Les femmes ne sont pas seulement maires de petites villes puisque Houston et Dallas, qui occupent respectivement la quatrième et la huitième places du pays en terme d'habitants, sont dirigées par des femmes. En fait, au Texas, ce sont des femmes qui sont à la tête de la plupart des grandes villes et à l'heure actuelle, le poste de gouverneur est brigué par Mme Ann Richards, trésorière de l'Etat. Si l'on compte les autres postes pourvus par des femmes dans les collectivités (notamment dans les conseils municipaux et les commissions des comtés), on arrive au chiffre de 15 000 élues à travers le pays. En 1971, il y avait 363 femmes dans le système parlementaire de chaque Etat, elles sont aujourd'hui 1 262, dont la plupart bien placées pour accéder un jour à des fonctions bien élevées.

Selon des statistiques recueillies par un institut spécialisé de l'Université Rutgers, le Center for the American Woman and Politics (CAWP), les femmes occupent 14 % des postes électifs de haute responsabilité au niveau des Etats. On compte notamment trois femmes gouverneurs, quatre gouverneurs adjoints et onze secrétaires d'Etat. Les trois femmes qui sont actuellement gouverneurs (deux démocrates, Mmes Madeleine Kunin et Rose Mofford, respectivement dans le Vermont et dans l'Arizona et une républicaine, Mme Kay Orr, dans le Nebraska), brigueront le renouvellement de leur mandat cette année. Cette année aussi, huit autres femmes solliciteront le poste suprême de leur Etat.

En outre, la population féminine est bien représentée parmi les auditeurs des comptes, les percepteurs et les commissaires de l'éducation, de l'agriculture et des services publics. Le Parlement des Etats constitue le niveau le plus élevé de gouvernement où l'on trouve une forte concentration de femmes ; après les élections de 1987, les femmes représentaient 16 % de tous les parlementaires des Etats.

Un siège dans la "législature" peut constituer le point de départ d'une carrière politique, dont l'étape essentielle est l'élection au poste de

gouverneur, avant de penser à la Maison-Blanche. Cet objectif final n'a jamais été aussi prêt d'être atteint qu'en 1984, lorsque Mme Géraldine Ferrard, représentante, avait été choisie comme co-listière du candidat démocrate à la présidence. Mais, au niveau national, les femmes n'ont pas beaucoup progressé.

A l'heure actuelle, deux femmes seulement siègent au Sénat, sur les 100 membres que compte cette Assemblée. L'une républicaine, Mme Nancy Kassebaum, l'autre démocrate, Mme Barbara Mikulski. Et des 435 sièges que compte la Chambre des représentants, 27 sont détenus par des femmes, dont quinze sont démocrates et douze républicaines. A elles toutes, elles représentent des circonscriptions réparties dans vingt Etats. Aucune d'entre elles toutefois ne joue un rôle de chef de file au Congrès et ne préside de commissions. Il y a quinze ans, les femmes représentaient 4 % des membres du Congrès. Ce pourcentage n'a augmenté que d'un seul point depuis. En revanche, le nombre de femmes élues à des postes moins prestigieux a plus que triplé pendant cette même période.

Il faut aussi tenir compte des femmes qui sont au service de l'Etat sans avoir été élues. Dans le gouvernement Bush, deux femmes occupent des fonctions qui leur donnent droit au rang de membres du cabinet. Il s'agit du ministre des Transports, Mme Elisabeth Dole (épouse du chef de la minorité républicaine au Sénat Bob Dole), qui occupait déjà ce poste dans le gouvernement Reagan et de Mme Carla Hills, représentante des Etats-Unis aux négociations commerciales multilatérales et qui était ministre du logement et de l'Urbanisme au temps du président Gérald Ford.

On peut rappeler que c'est le président Franklin Roosevelt qui a nommé la première femme à un poste au sein du cabinet. Il s'agissait de Mme Frances Perkins, à qui il avait confié le poste de ministre du Travail. Par la suite, la nomination de neuf autres femmes au cabinet fut envisagée, mais il fallut attendre vingt ans, et le gouvernement du président Eisenhower, pour qu'une deuxième femme y soit effectivement nommée. Vingt-deux années allaient encore s'écouler avant la nomination du troisième membre de sexe féminin du cabinet, sous le gouvernement Ford.

Le président Georges Bush a choisi des femmes pour occuper 20 % des postes d'encadrement de haut niveau et d'ambassadeurs qui nécessitent la confirmation du Sénat. Outre Mmes Dole et Hills, le président Bush a nommé Mmes Shirley Temple-Black ambassadrice en Tchécoslovaquie, Margaret Tutwiler secrétaire d'Etat adjoint chargée des relations publiques et Constance Horner vice-ministre de la Santé et des Affaires sociales.

Annexe 3

La lutte contre les discriminations aux Etats-Unis

I - Les interdictions de droit de toute discrimination

Selon le 14ème amendement à la Constitution (adopté en 1868), "aucun Etat ne pourra... refuser à quiconque relève de sa juridiction une égale protection des lois".

Cette clause d'égale protection avait à l'origine pour but d'empêcher toute discrimination envers les Noirs, auxquels elle reconnaissait la citoyenneté et l'égalité des droits, l'esclavage venant tout juste d'être aboli (1862).

Mais l'interprétation très peu libérale qu'en fit la Cour Suprême, explique que cette clause tomba en relative désuétude à la fin du XIXè siècle et au début du XXè siècle.

Dès 1873, la Cour précisait que le 14ème amendement n'interdit que les discriminations établies par les pouvoirs publics et non par les personnes privées. Et en 1896 (arrêt Plessy v. Ferguson), la Cour Suprême forgeait sa doctrine : "separate but equal" (séparés mais égaux) qui justifiait le principe de ségrégation qui allait gouverner les rapports entre Noirs et Blancs pendant des décennies.

Ce n'est qu'à la fin des années 1930 que la Cour Suprême a commencé à réviser ses décisions et infléchir sa jurisprudence. La Cour a considéré que les distinctions effectuées selon la race (et plus tard, selon l'origine nationale) sont, par essence, suspectes et soumises par là-même à un examen judiciaire rigoureux (strict scrutiny). Il s'agit là du contrôle le plus sévère exercé par la Cour car il entraîne presque toujours l'annulation des décisions attaquées. Lorsque la Cour Suprême considère les classifications effectuées comme suspectes, les différentes autorités doivent, pour échapper à la censure du juge, prouver, d'une part l'existence de raisons suffisamment convaincantes de la discrimination et d'autre part, le fait que la discrimination opérée est en relation directe et nécessaire avec l'objectif poursuivi.

C'est en 1944 que le critère de la race a été déclaré catégorie "suspecte" par la Cour, et c'est en 1971 que l'origine nationale a été classée dans cette même catégorie.

Une abondante jurisprudence est née de la mise en oeuvre de ce principe jurisprudentiel.

En matière de discrimination raciale, c'est en 1954 que le principe de neutralité de la Constitution vis à vis des races a triomphé dans le célèbre arrêt : Brown v. Education. Cette décision condamnait le principe de la

séparation des races dans les écoles publiques, système "par essence inégalitaire". Dans un second arrêt *Brown* (1955), la Cour confiait aux juges la mission de surveiller l'application des mesures de déségrégation et les invitait à se substituer, le cas échéant, aux autorités scolaires locales. Ces deux décisions sont à l'origine de la première forme de discrimination à rebours : la déségrégation scolaire. En application de ce principe, les Cours fédérales ont imposé aux autorités l'application de mesures visant à combattre les inégalités inhérentes au double système scolaire.

La même année 1954, la Cour Suprême renonça à la théorie "separate but equal" qui avait justifié la ségrégation dans les transports publics.

Dans les années 60., la lutte pour l'égalité raciale menée par Martin Luther King s'intensifie ; elle trouve sa consécration dans le vote par le Congrès le 2 juillet 1964 du "Civil Rights Act", amendé en 1972 qui interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou la religion dans les lieux publics.

Toutefois, la loi donne une définition extensive des lieux publics car elle englobe dans cette notion les établissements offrant des prestations au public dès lors que le commerce inter-Etat est impliqué ou que la discrimination s'appuie sur une action ou un texte officiel des Etats : hôtels, cinémas, restaurants... La Cour Suprême a d'ailleurs confirmé à plusieurs reprises le droit pour le Congrès d'utiliser la clause relative au commerce inter-Etat pour interdire les discriminations exercées à l'occasion des activités à caractère privé.

Toute infraction à ces dispositions est punissable d'une amende d'un montant ne pouvant pas dépasser 1 000 \$, ou d'une peine d'emprisonnement qui ne peut excéder un an, ou des deux peines.

En outre, le "Civil Rights Act" interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale, la religion et le sexe et crée la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi : "Equal Employment Opportunities Commission" (E.E.O.C.).

Pour lutter contre la discrimination en matière de logement, le Congrès a adopté en 1968 le "Fair Housing Act" qui interdit, en matière de vente ou de location de logements, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale. Un amendement à cette loi a ajouté le sexe à la liste des motifs de discrimination en 1974.

En ce qui concerne les étrangers, leur protection est assurée par le 14ème amendement puisque dès 1886, la Cour Suprême a considéré qu'il s'appliquait à tous et pas seulement aux citoyens. Toutefois, dans les 60 ans qui ont suivi, la Cour a estimé raisonnables et donc acceptables beaucoup de lois discriminatoires à l'encontre des étrangers.

Ce n'est qu'à partir de 1948 qu'elle s'est montrée plus exigeante et c'est en 1971 qu'elle a classé l'origine nationale dans la catégorie "suspecte" et donc soumise à un contrôle judiciaire fort rigoureux.

Beaucoup de lois d'Etat privant les étrangers de certaines allocations ou de possibilités d'emplois dans certaines professions ont été annulées par la Cour. Mais, la Cour se montre moins exigeante pour les lois fédérales parce que la Constitution donne expressément au Congrès autorité exclusive en matière de naturalisation, et, par extension, d'immigration.

Toutefois, il convient de relever que les lois fédérales qui règlementent les droits, privilèges et incapacités des étrangers autorisés à entrer aux Etats-Unis traitent généralement sur le même pied d'égalité les étrangers et les citoyens des Etats-Unis (à l'exception des droits politiques qui ne sont pas conférés aux étrangers).

En ce qui concerne la discrimination sexuelle, outre le 19ème amendement à la Constitution (1920) qui a interdit toute restriction au droit de vote des femmes dans l'ensemble des Etats-Unis, les deux lois fondamentales sont : l'"Equal Pay Act" du 10 juin 1963 sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un salaire égal et le "Civil Rights Act" du 2 juillet 1964 qui interdit toute discrimination à l'égard des femmes en matière d'embauche, de licenciement ou de conditions de travail.

La Cour a été saisie depuis 1969 de nombreuses affaires en cette matière. Elle n'a pas classé le sexe dans la catégorie "suspecte" et a souvent accepté les lois d'Etat traitant les femmes différemment des hommes.

Toutefois, 1987 a marqué deux victoires importantes pour les femmes.

La Cour a déclaré conforme une loi de Californie accordant aux femmes un congé de maternité non rémunéré de 4 mois et leur donnant le droit de retrouver leur emploi.

D'autre part, elle a admis la promotion d'une femme au détriment d'un homme plus qualifié.

Cette dernière décision qui vise à favoriser les minorités s'inscrit dans le cadre de l'"affirmative action".

II - Les actions en matière de suppression des discriminations

Peu après le vote du "Civil Rights Act" de 1964, une politique d'"affirmative action" a été mise en place par le Gouvernement fédéral. Elle consiste à conférer un traitement préférentiel aux minorités jadis opprimées dans le but d'obtenir une égalité réelle, et non pas seulement formelle.

Il est en effet rapidement apparu qu'il ne suffisait pas de prohiber la discrimination pour la faire disparaître. Le législateur de 1964 visait les cas évidents de discrimination accomplis consciemment et ouvertement. Or, des procédures apparemment neutres comme celles réglant l'embauche ou la promotion dans une université ou dans une entreprise perpétuaient les effets de la discrimination antérieure. C'est le Président Johnson qui énonça la doctrine

gouvernementale et qui imposa aux co-contractants de l'Etat fédéral (executive order 11246) "d'entreprendre des actions positives pour garantir que les demandeurs d'emploi soient embauchés et que les salariés soient traités dans leur emploi sans égard à leur race, croyance, religion ou origine nationale". Cette obligation était assortie d'une lourde sanction dans l'hypothèse de sa non-exécution.

Les autorités fédérales firent ainsi entreprendre de nombreux programmes d'"affirmative action", en matière d'emploi et en matière d'éducation.

Dans ce dernier domaine, l'action du Ministère de l'Education fut très énergique. En utilisant l'arme des subventions fédérales, le Ministère de l'Education obligea les universités à augmenter leur taux d'étudiants ou de professeurs appartenant à des minorités défavorisées.

L'arrivée au pouvoir du Président Reagan s'est traduite par un net infléchissement de la politique précédemment suivie à l'égard des minorités. Pour lui, l'"affirmative action" constitue une discrimination à l'égard des Blancs. Il considère que le gouvernement et la loi doivent être neutres vis à vis des races.

La mise en oeuvre de ce principe se fait de deux manières. D'une part, le gouvernement ne prête plus son concours financier pour la mise en oeuvre de tels programmes. D'autre part, il attaque en justice les décisions prises dans le cadre de l'"affirmative action", notamment les quotas d'embauche pour les minorités et les actions menées pour l'intégration scolaire.

Depuis 1978, la Cour Suprême a eu à juger 9 cas d'"affirmative action".

Elle a examiné les particularités de chaque cas d'espèce pour déterminer si l'utilisation de l'"affirmative action" se justifiait.

Elle a ainsi approuvé l'utilisation de l'"affirmative action" dans l'embauche, dans les programmes de formation, dans l'admission à un syndicat, dans les promotions, mais elle a interdit son emploi dans les licenciements (pour préserver les emplois de Noirs aux dépens d'employés blancs plus âgés).

Dans sa dernière décision de mars 1987 (John,son V. Santa Clara County Transportation Agency), la Cour a déclaré nettement que l'"affirmative action" n'est pas contraire à la Constitution ni au titre VII du "Civil Rights Act". Les juges ont confirmé la légalité d'un plan d'"affirmative action" qui a conduit à la promotion d'une jeune femme aux dépens d'un homme plus qualifié, l'entreprise voulant augmenter la proportion de femmes et de minorités dans son personnel.

L'objectif du Président Reagan de démanteler la politique d'"affirmative action" s'est donc heurté aux décisions récentes de la Cour Suprême globalement favorables à cette politique.

Annexe 4

**Convention du 20 décembre 1984
entre le Ministère de l'Education nationale
et le Ministère des Droits de la femme**

Le Ministre de l'Education Nationale a la responsabilité de la formation initiale des jeunes et de leur préparation à l'insertion professionnelle. La modernisation du système éducatif, l'adaptation des formations technologiques et scientifiques initiales aux professions de l'avenir comportent une nécessaire modification de l'orientation des jeunes filles, aujourd'hui encore principalement axée vers des secteurs traditionnellement féminins et un nombre de métiers restreint.

La Ministre déléguée, chargée des Droits de la Femme, a pour mission d'assurer l'égalité des femmes et des hommes face à la formation, l'emploi et la promotion au sein des entreprises. Pour assurer cette égalité, il est de sa responsabilité de proposer des actions en amont de la vie professionnelle, lors de la formation initiale des jeunes filles et de leur orientation. Sans une telle action, les jeunes filles continueraient à se diriger en grand nombre vers des formations littéraires ou tertiaires, dont les débouchés sont généralement plus aléatoires que ceux des formations techniques et scientifiques, suivies en majorité par les garçons et préparant aux métiers d'avenir.

Considérant que la transformation économique et technologique du pays nécessite une meilleure prise en compte du potentiel intellectuel et professionnel que représentent les jeunes filles, les Ministres de l'Education Nationale et des Droits de la Femme font de l'amélioration de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes filles un de leurs objectifs prioritaires.

Cet objectif s'inscrit dans la démarche du Gouvernement en faveur de l'égalité professionnelle. Elle doit donner aux jeunes femmes une plus grande liberté d'accès à toutes les professions et leur ouvrir en particulier tous les secteurs scientifiques et techniques.

A cet effet, le Ministre de l'Education Nationale et la Ministre déléguée chargée des Droits de la Femme sont convenus des mesures suivantes :

I. En direction des jeunes filles et de leurs parents

- 1.1 Des actions de sensibilisation et d'information des jeunes filles, des familles et des personnels seront développées. Dans le cadre de la campagne menée par le Ministère des Droits de la Femme autour du thème "les métiers n'ont pas de sexe", les organismes chargés de l'information, Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions et Centre National de Documentation Pédagogique,

produiront des documents écrits et audio-visuels développant cette campagne, en collaboration entre les services des deux ministères. Ils les diffuseront dans le réseau éducatif.

- 1.2. L'accès des jeunes filles aux formations scientifiques et techniques sera encouragé et favorisé. Des objectifs chiffrés seront fixés à moyen terme. A l'entrée et à l'intérieur des lycées et des lycées d'enseignement professionnel, un taux global de 30 % de filles devra être progressivement atteint dans celles des formations scientifiques et techniques où elles sont encore nettement minoritaires. Dès à présent, les académies prendront toutes dispositions pour atteindre comme objectif, dans un délai de trois à cinq années scolaires, l'augmentation de 10 à 20 % de la proportion des filles. Le pourcentage de filles en série C, actuellement inférieur à 40 % sera augmenté.

A l'occasion de la création de classes nouvelles dans les domaines scientifiques et techniques, une politique volontariste de recrutement paritaire, filles et garçons, sera menée.

L'augmentation des effectifs d'entrée en Institut Universitaire de Technologie et dans les écoles d'ingénieurs sera l'occasion, en particulier dès la rentrée 1985, d'un relèvement significatif du pourcentage des jeunes filles admises.

La composition des commissions d'affectation et des jurys d'admission tendra à respecter une mixité plus équilibrée.

II. En direction des personnels de l'Éducation Nationale

- 2.1 Un enseignement sur l'analyse des préjugés liés au sexe et sur leurs conséquences dans la vie sociale et professionnelle des femmes sera progressivement développé dans le cadre de la formation initiale des futurs enseignants, notamment lors de la préprofessionnalisation du DEUG.
- 2.2. Les universités s'efforceront de prendre en compte cette approche, notamment par la création de postes d'études pluridisciplinaires féministes.
- 2.3. Les formateurs d'enseignants, chargés de la formation initiale et continue seront sensibilisés à l'analyse des problèmes posés par les préjugés et les comportements sexistes et aux moyens d'y remédier.
Des stages de formation de formateurs seront organisés sur ce thème dès la rentrée 1985 à destination des Professeurs d'Ecole Normale et autres formateurs d'instituteurs, des Directeurs d'Etudes, Professeurs d'Ecole Normale Nationale d'Apprentissage, formateurs du Centre de Formation de Professeurs Techniques et des Ecoles Normales Supérieures, des Universitaires et des Formateurs occasionnels des missions académiques à la formation des personnels de l'Éducation Nationale.

- 2.4. Des actions de formation continue destinées principalement aux personnels d'information et d'orientation et ouvertes à des chefs d'établissement, à des enseignants et des personnels d'éducation volontaires seront mises en place à la rentrée 1985, par les missions académiques à la formation des personnels de l'Education Nationale sur l'impulsion de ce Ministère. Ces actions auront pour thème l'égalité des chances des filles et des garçons dans le système scolaire et la diversification de l'orientation des jeunes filles.
- 2.5. Des interventions de formation initiale et continue seront assurées avec le concours du Ministère des droits de la Femme, notamment dans le cadre des universités d'été organisées par le Ministère de l'Education nationale.
- 2.6. Au cours de la mise en oeuvre de la réforme du 1er cycle, le Ministère de l'Education nationale incitera les Universités à concevoir le processus d'orientation de façon à ce que les jeunes filles choisissent toutes filières, et en particulier celles où elles sont nettement minoritaires.

III. En direction des établissements scolaires

Dans le cadre de l'aménagement du schéma prévisionnel des formations, le Ministre de l'Education nationale encouragera les mesures visant à augmenter les capacités d'accueil dans les formations scientifiques et technologiques.

- 3.1. En ce qui concerne l'aménagement des locaux scolaires, les Recteurs et les Inspecteurs d'Académie proposeront les mesures permettant l'accueil des jeunes filles dans les internats lorsque leur admission en section scientifique, technique ou en classe préparatoire en dépend.
- 3.2. Lorsque des formations préparant aux secteurs d'activité liés aux technologies nouvelles et aux secteurs porteurs d'emplois seront ouvertes, les académies veilleront à accompagner chacune de ces mesures d'une information auprès des établissements de sortie et d'accueil de manière à inciter les jeunes filles à bénéficier de ces formations.
- 3.3. Des classes passerelles seront créées afin de permettre, après une éventuelle mise à niveau, la réorientation vers les secteurs scientifiques et techniques de jeunes filles ayant suivi ou commencé d'autres formations à compter de la rentrée 1985.

IV. Mises en oeuvre de la convention

Pour assurer dans chaque académie la mise en oeuvre des mesures arrêtées par les deux Ministres, ont été décidées :

- 4.1 La désignation auprès de chaque chef du service académique d'information et d'orientation d'un (e) responsable chargé (e) à temps plein d'élaborer, d'animer et de suivre l'ensemble de la politique académique devant concourir à l'égalité des chances des filles et des garçons et à la diversification de l'orientation des jeunes filles.
- 4.2. La réalisation d'un bilan académique de l'action engagée. Ce bilan comprendra :
- une analyse de l'affectation des filles, de leur pourcentage dans les différentes sections, des capacités d'accueil des établissements et des entrées dans la vie active.
 - des propositions d'actions dans le cadre d'une politique académique d'égalité des chances entre les filles et les garçons.

*

* *

Jean-Pierre CHEVENEMENT, Ministre de l'Education nationale, et Yvette ROUDY, Ministre déléguée auprès du Premier Ministre, chargée des Droits de la Femme, agiront dans leur domaine respectif de responsabilité pour assurer l'égalité de formation des hommes et des femmes et par voie de conséquence leur égalité devant l'emploi