

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la fin du laxisme ?

Un nouveau cadre juridique en perspective et une plus grande sensibilisation des entreprises à toutes les discriminations suffiront-ils à donner enfin une réalité à un principe inscrit dans la Constitution depuis 1946 ?

Même si l'on ne vient pas à bout de toutes les résistances, un pas décisif devrait être accompli d'ici à 2010.

Des écarts intolérables

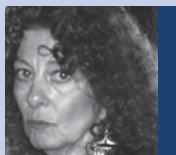
Une étude menée par le ministère du travail, sur des données de 2002, constate que le salaire horaire total des femmes est inférieur, en moyenne, de 19 % à celui des hommes, et que cet écart augmente avec l'âge (22 % après trente-cinq ans), les femmes interrompant leur carrière plus souvent, notamment pendant leurs grossesses. Les inégalités sont encore plus sensibles dans certains secteurs d'activité comme la finance (35 %), les services aux entreprises (32 %) ou l'immobilier (30 %). Les plus optimistes argueront qu'en la matière nous sommes meilleurs que nos voisins allemands chez qui l'écart est de 40 %, ou se féliciteront du progrès accompli depuis les années cinquante, lorsque la rémunération des femmes en France était amputée de 34 %. Il n'empêche : la discrimination générée par le sexe est illégale et passible de sanctions pénales depuis la loi de 2001. Un chef d'entreprise qui n'entame pas de négociations pour rattraper les retards constatés peut se voir condamner à un an de prison et une

Le 26 novembre dernier, dans le cadre de la conférence sur l'égalité salariale, Xavier Bertrand, Ministre du Travail, des relations sociales et de la solidarité, s'adressait en ces termes aux partenaires sociaux : *« Je ne vous ferai pas un énième discours en vous disant qu'il faut jouer le jeu de l'égalité salariale, cela fait trente-cinq ans qu'on le dit, et je pense que, maintenant, il faut passer à autre chose ».*

« Autre chose », en l'occurrence, ce sera une nouvelle loi, la cinquième qui, depuis 1972 (voir encadré page suivante), tente de donner une réalité à un principe auquel tout le monde, en théorie, semble adhérer depuis longtemps.

Qui, aujourd'hui, s'aventurerait à justifier des inégalités de traitement entre l'homme et la femme, lorsque leurs fonctions et leurs compétences sont identiques ?

Personne, pas même ceux qui, souvent à leur insu, sont à l'origine de ces différences. Car on ne peut nier leur existence.



Par Sylvie Nicolet
Journaliste de la rédaction

Déjà quatre lois relatives à l'égalité professionnelle entre les sexes

Loi du 22 décembre 1972

Pour la première fois, une loi stipule que 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. Les catégories, les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Loi Roudy du 13 juillet 1983

Dans le droit-fil d'une directive européenne, la *Loi Roudy* renforce le principe d'égalité en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de qualification et de promotion.

Elle introduit la notion de « *rapport de situation comparée* » sur les conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes, qui doit être présenté et débattu annuellement devant le comité d'entreprise. Elle propose également l'instauration de « *plans d'égalité professionnelle* » pour mettre en place des mesures de rattrapage. Elle sera complétée en 1987 par des aides financières apportées aux entreprises qui favorisent la diversité des emplois pour les femmes (contrats de mixité).

Loi Génisson du 9 mai 2001

Elle précise le rapport de situation comparée en introduisant vingt et un indicateurs pertinents avec obligation d'affichage sur les lieux de travail. Elle crée l'obligation de négocier sur l'obligation professionnelle entre les hommes et les femmes tous les trois ans, au niveau de l'entreprise et de la branche. Elle prévoit des sanctions pénales en cas de non-respect de ces obligations.

L'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie est levée.

Loi du 23 mars 2006

Les branches professionnelles et les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais négocier chaque année pour programmer la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

La loi envisage l'instauration d'une contribution assise sur les salaires pour les entreprises qui ne négocieraient pas.

Pour la première fois, la loi oblige l'entreprise à justifier de mesures qui favorisent l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

En contrepartie des sujétions imposées aux entreprises, elle met en œuvre des aides ou exonérations financières.

amende de 3 750 €. Une mesure qui, vraisemblablement, n'a jamais été appliquée : « *Nous n'avons pas de statistiques en la matière*, déclarait Xavier Bertrand le 26 novembre, *mais on a recherché des exemples de mise en œuvre de cette sanction, nous n'en avons pas trouvé* ». Et le ministre d'ajouter que, fin 2007, seules 3 % des entreprises avaient entamé aujourd'hui des négociations de ce type.

Un contexte plus favorable

Si les quatre lois promulguées depuis 1972 n'ont pas été probantes, celle qu'on nous annonce aujourd'hui pourrait bien secouer ceux qui ont fait le choix de l'inertie, car il n'est plus question de prison ou d'amende, mais d'un prélèvement sur la masse salariale. Reste à en connaître le montant, mais compte tenu de la volonté politique affichée, il devrait être dissuasif.

De plus, le moment semble propice à encadrer ce que les observateurs perçoivent comme un frémissement, voire un mouvement dans le monde du travail. « *La sensibilisation au développement durable, à la diversité ou la mixité participent du même phénomène* », constate Rachel Silvera, économiste, maître de conférence à Paris X et spécialiste de l'égalité professionnelle.

« *L'entreprise se veut de plus en plus sociétale et citoyenne, elle agit dans le sens de l'égalité et du mieux-être. On ne peut que s'en féliciter... La nécessité de communiquer, d'avoir une bonne image, entre aussi en ligne de compte. On a fait beaucoup de bruit, par exemple, autour de l'accord passé chez PSA, et le geste d'AXA, qui a mis un million d'euros sur la table pour l'égalité, n'est pas non plus passé inaperçu. Enfin, il y a des données économiques : le départ massif à la retraite des "baby-boomers", les compétences qui se perdent, ■ ■ ■*

qui ne se transmettent plus dans certains métiers, sont aussi des facteurs qui encouragent à organiser la mixité ».

Le club des labellisés

De fait, dans un contexte d'immobilisme quasi général, les entreprises qui ont mis en œuvre des plans d'action allant parfois beaucoup plus loin que leurs simples obligations légales, ont récolté les fruits de leur audace. On les retrouve dans le club encore très privé des « labellisés » qui regroupe une trentaine de sociétés. Créé en 2004 à l'initiative du gouvernement, le « Label Egalité Professionnelle » est instruit par les experts AFAQ-AFNOR et décerné par une commission nationale paritaire. Pour l'entreprise, il est à la fois une façon de faire reconnaître, en interne, sa politique égalitaire, d'attirer davantage de candidatures et de se distinguer dans son secteur d'activité. Le premier label a été décerné à PSA Peugeot Citroën, à la suite d'un accord qui a d'autant plus marqué les esprits qu'il engageait une industrie traditionnellement masculine. Signé en 2003 par l'ensemble des organisations syndicales, et renouvelé depuis, il visait à la fois à supprimer les inégalités entre les hommes et les femmes et à développer les emplois féminins. Des partenariats ont été établis avec l'Education nationale et des organismes éducatifs pour promouvoir les études techniques et scientifiques liées aux métiers de l'automobile auprès des étudiantes et la féminisation de certaines fonctions a été pensée en termes ergonomiques. De plus, l'entreprise s'est imposé de recruter, pour chaque filière professionnelle, une proportion de femmes équivalente à celle des candidatures reçues. Les résultats sont tangibles : chez les cadres, aujourd'hui, on dénombre 28 % de femmes de moins de trente ans, alors qu'il n'y en a que 8,5 % de plus de

cinquante ans. Par ailleurs, depuis 2004, le salaire moyen annuel est équivalent entre les femmes et les hommes de coefficient et de classification identiques pour l'ensemble des catégories professionnelles.

Un rapport obligatoire

L'outil qui permet de faire ce constat est le rapport de situation comparée, théoriquement obligatoire pour toutes les entreprises de plus de cinquante salariés. En pratique, elles sont à peine un tiers à satisfaire à cette obligation. Le rapport doit être soumis chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, et établir un diagnostic des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Sa rédaction est régie par des indicateurs précis, définis par la loi, qui cernent tous les aspects des effectifs, des postes, des promotions et des conditions de travail, mais aussi de l'articulation des temps entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale. C'est sur la base de ce document que des négociations doivent être menées avec les partenaires sociaux pour rectifier les écarts constatés. Mais, en pratique, cela n'est pas si simple car les dirigeants manquent souvent de méthode pour engager le processus et le mener à bien.

D'où le recours de plus en plus fréquent à un cabinet de conseil spécialisé.

Des enquêtes sur le terrain

En 2005, La Poste s'engage, dans un accord social, à réduire les inégalités constatées entre les femmes et les hommes durant leur carrière au sein de l'entreprise. « Il y avait chez nous une véritable illusion d'égalité, avec 50 % de femmes et des salaires en théorie parfaitement identiques », reconnaît Sylvie Savignac,

chef de projet mixité et diversité, « mais lorsqu'on a commencé à comparer réellement les situations, on s'est aperçu qu'il y avait de vraies disparités, dans l'échelle hiérarchique et au sein des métiers. Seules 20 % de femmes accèdent aux plus hauts postes et si elles représentent 60 % des effectifs aux services financiers, on n'en dénombre que 20 % aux colis ». A partir du moment où les dispositifs de recrutement, de rémunération, de promotion et de formation ont été conçus de façon « neutre », sans volonté de discrimination, comment démontrer les mécanismes qui ont généré les inégalités et de quelle façon y remédier ? « Nous avons des données chiffrées, poursuit Sylvie Savignac mais il nous manquait une enquête de terrain. Il était trop difficile pour nous de la mener en interne. » La Poste confie l'étude à Perfegal, un cabinet installé en Bretagne, qui va mener des investigations sur quatre sites : Paris, Rennes, Toulon et Vesoul.

Des responsabilités partagées

« Il est très important d'avoir une approche territoriale des inégalités, explique Isabelle Guéguen, cofondatrice de Perfegal. La situation n'est pas du tout la même dans les grandes métropoles ou en milieu rural. Les moyens de transports, les infrastructures de garde et l'importance du réseau familial sont des facteurs déterminants dans les carrières des femmes. Les écarts ne sont pas seulement le fait de l'entreprise, ils résultent aussi de facteurs sociaux, culturels et politiques, notamment au niveau des collectivités locales ». Durant un an, le cabinet a ausculté et analysé les comportements et les mentalités en s'attachant à trois métiers : le courrier, le grand public et les services financiers. Il en résulte un rapport de quatre-vingt six pages qui a renforcé les orientations du plan d'action en cours. « Le rapport a été d'autant mieux

accueilli qu'il venait de l'extérieur, souligne Sylvie Savignac. Les syndicats ont apprécié son parti pris d'honnêteté et, sur les sites, le personnel s'est senti plus valorisé ». Pour Isabelle Guéguen, à La Poste comme dans beaucoup d'autres entreprises, même s'il y a une vraie volonté politique d'égalité au sein de la direction, sa déclinaison est beaucoup moins évidente dans les relais du management. « Il ne s'agit pas d'incriminer les individus, mais ils ne sont pas formés aux principes de bases de l'égalité et ils reproduisent des mécanismes négatifs de façon intuitive ».

Le poids des négociations

De la même façon, la courroie de transmission présente parfois des signes de faiblesse dans les organisations syndicales. « Au niveau confédéral, affirme Rachel Silvera, les cinq grosses organisations sont très sensibilisées à cette question de l'égalité entre les hommes et les femmes. FO a publié une brochure remarquable sur le sujet, la CGT a une charte interne d'égalité exemplaire, et il suffit de consulter les sites Internet de tous les syndicats pour constater leur mobilisation. Mais il existe ce que j'appellerai, pour simplifier, un écart entre la tête et les jambes... En France, le syndicalisme est marqué par des stéréotypes en rapport avec la virilité, et sur le terrain cela est encore visible. J'ai appris, par exemple, la signification de l'expression "moins de cinquante" : cela veut dire qu'à moins de cinquante kilos, on ne fait pas le poids dans une négociation ! ».

Au sein des entreprises, les acteurs des négociations sur l'égalité relatent effectivement des anecdotes significatives de ce fossé entre les objectifs des confédérations et leur assimilation sur le terrain. On a vu, par exemple, des syndicalistes plonger le nez dans leur journal au moment où, dans une négociation globale, on abordait ce thème de l'égalité...



De l'influence de la sphère privée

On peut se demander aussi si les femmes, elles-mêmes, sont des vecteurs de progrès pour l'égalité lorsqu'elles accèdent à des fonctions de direction. Pour Rachel Silvera, cela n'est pas du tout certain : *« Nous n'aurions pas autant de retard si les femmes avaient pris les choses en main. Il n'est pas question de les accuser, mais elles reproduisent, à leur insu, ce qui leur a été inculqué dans leur éducation familiale et scolaire. Et lorsqu'elles parviennent à des postes de décision, comme elles ont souvent rencontré des difficultés, il leur semble normal que les autres aient à franchir les mêmes obstacles. Elles ont même parfois totalement neutralisé l'idée d'être une femme. »*

Il est clair que l'égalité professionnelle ne peut se réaliser sans un rééquilibrage des rôles de l'homme et de la femme au sein de leurs responsabilités familiales et domestiques. Cela se joue évidemment au niveau de l'éducation et des mentalités des individus, mais l'entreprise a aussi à prendre conscience du rôle qu'elle peut jouer dans cette évolution.

La double émancipation

En 2007, par exemple, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a été saisie pour arbitrer la clause

d'un accord d'entreprise qui consentait le bénéfice des congés pour enfants malades au profit de la mère, le père n'y ayant droit que dans le cas où il élève seul ses enfants. Dans sa délibération, la Halde stipule que cette clause *« a pour effet de perpétuer une discrimination systémique à l'encontre des femmes salariées, dont la carrière professionnelle est souvent pénalisée en raison de leurs absences, vraies ou supposées, au titre des congés et absences liées aux responsabilités de la vie familiale »*.

Il ne s'agit pas d'ajuster le statut de la femme au travail sur celui de l'homme, mais de *« garantir la double émancipation de l'homme et de la femme dans leurs rôles sociaux, pour permettre aux femmes de s'investir pleinement dans leur vie professionnelle et aux hommes de participer davantage à la vie familiale »*, comme le précise l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), une association qui recense les pratiques innovantes des entreprises en la matière. Elles sont effectivement de plus en plus nombreuses à s'engager sur cette voie et à comprendre que c'est un pari *« gagnant-gagnant »*, pour reprendre un vocabulaire à la mode. ♦

Pour une information complète sur le Label égalité professionnelle :
www.femmes-egalite.gouv.fr

Le site de l'ORSE sur les pratiques d'égalité professionnelle :
www.egaliteprofessionnelle.org/

Quelques repères sur les femmes et le travail en France

1900 : *Jeanne Chauvin*, première femme avocate

1907 : La loi autorise les femmes mariées à disposer librement de leur salaire

1908 : *Madeleine Brès*, première femme médecin

1909 : Instauration d'un congé de maternité de huit semaines, sans indemnités

1920 : Les femmes obtiennent le droit d'adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.
Les institutrices obtiennent l'égalité de rémunération avec les hommes

1928 : Le congé de maternité est porté à douze semaines avec la moitié du salaire dans le privé, deux mois à plein salaire dans le public

1938 : Les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari

1940 : Limitation ou interdiction des emplois publics aux femmes mariées

1942 : Les femmes mariées peuvent travailler si elles ne causent pas de licenciement

1945 : La législation française stipule :
« à travail égal, salaire égal »

1946 : L'égalité de l'homme et de la femme « dans tous les domaines » est inscrite dans la constitution

1947 : *Germaine Poinso-Chapuis*, première femme ministre

1965 : La réforme des régimes matrimoniaux permet aux femmes mariées d'exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari et de percevoir l'allocation principale de chômage. L'enseignement technique est ouvert aux filles

1970 : Le congé de maternité est indemnisé à 90 %

1972 : Principe de l'égalité de rémunération quel que soit le sexe

1975 : Loi interdisant toute distinction entre les sexes dans la fonction publique

1980 : Interdiction de licencier une femme enceinte

1983 : Loi *Roudy* sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1984 : Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe

1986 : Féminisation des termes de métiers, grades et fonctions

2001 : Loi sur l'égalité professionnelle qui vient renforcer les dispositifs de la loi *Roudy* (loi *Génisson*)

2004 : Signature par le patronat et les syndicats d'un accord interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle

2006 : Nouvelle loi sur l'égalité