

L'égalité professionnelle, quelques repères

vendredi 20 septembre 2013, par [Yveline Nicolas](#)

L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine, quel que soit le sexe biologique ou le genre et quelles que soient les différences entre les personnes. Les Etats se sont engagés à garantir cette égalité en adoptant en 1948 la Déclaration universelle des droits humains : « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits » (article 1), « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ». (Article 2). La Constitution française de 1946 a inscrit l'égalité des femmes et des hommes dans son préambule : "La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme" (art. 3). Depuis la réforme du 23 juillet 2008 l'article 1er de la Constitution stipule que "la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales".

Un constat : la persistance des inégalités professionnelles

L'égalité salariale et professionnelle figure dans les engagements européens et nationaux notamment depuis l'article 119 du Traité de Rome sur l'égalité de rémunération en 1957.

En France les femmes ont toujours travaillé, et leur taux d'activité est actuellement très élevé : 84 % des femmes de 25 à 49 ans (95 % pour les hommes). Mais elles constituent 60 % des personnes ayant des emplois non qualifiés et la moitié des emplois qu'elles occupent restent concentrés dans 12 familles professionnelles, telles que : agentes d'entretien, employées administratives, enseignantes, vendeuses, aides à domicile, aides soignantes, secrétaires... Pourtant les filles ont de meilleurs résultats à l'école.

La première loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes date de décembre 1972... Mais les écarts de rémunération entre femmes et hommes ont cessé de diminuer à partir de la fin des années 1990 pour se stabiliser aujourd'hui aux alentours de 27 % (chiffre intégrant toutes les inégalités : temps partiel, postes moins qualifiés...). Près de 20% des femmes sont au SMIC contre 11% des hommes. Même à travail égal et à conditions d'emploi égales, il reste une discrimination nette de 10 % de différence salariale. De plus, les inégalités concernent aussi la formation : les femmes ont un taux d'accès à la formation continue dans le secteur privé de 32% contre 45% pour les hommes.

Ces facteurs discriminants révèlent la persistance de représentations stéréotypées du masculin et du féminin, qui s'accompagne d'une dévalorisation de l'activité féminine.

En Ile-de-France

Les femmes constituent 51,7 % de la population francilienne, soit 6 millions de personnes (2007). 30 % d'entre elles ont entre 20 et 39 ans. 75 % des femmes sont actives (contre 53 % en 1962 et 66,1 % au niveau national). Le poids important du tertiaire en Île-de-France explique en partie ce taux d'activité important. L'emploi féminin se polarise sur deux pôles : d'une part des métiers à très forte valeur ajoutée (comme les activités de conseils aux entreprises) ; d'autre part, les métiers les moins qualifiés : services aux particuliers, emplois administratifs d'entreprises et professions intermédiaires de santé sociale. Ainsi 80% des emplois de la santé et de l'action sociale sont occupés par des femmes (source : femmes actives en Île de France 2012). Les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité et 21,3 % d'entre elles travaillent à temps partiel contre 7,5 des hommes.

Malgré une meilleure réussite scolaire, les filles sont peu présentes dans certaines filières : spécialités de la production comme l'agriculture, le bâtiment ou la mécanique auto pour l'apprentissage, écoles d'ingénieurs, instituts universitaires de technologie et classes préparatoires aux grandes écoles. A l'université, elles sont majoritaires en lettres et sciences humaines, droit et médecine ; minoritaires en sciences fondamentales, et sciences et techniques des activités physiques et sportives.

Dans une région comme l'Île-de-France où le taux de pauvreté est de 12,2 % ; cette situation résulte essentiellement des difficultés rencontrées sur le marché du travail et des conséquences des ruptures familiales. Les femmes, les jeunes et les familles monoparentales, dirigées dans 85 % des cas par des femmes, sont les plus exposés. Les femmes représentent ainsi 60 % des salarié-es qui cumulent temps partiel et contrat à durée limitée. Source : Les femmes en Île-de-France - Regards sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2011

Femmes immigrées, une double discrimination

70 % des femmes immigrées se portent sur le marché du travail. Alors qu'elles constituent un quart des femmes actives en Ile-de-France, elles connaissent des discriminations croisées liées au sexe et à l'origine culturelle. Si plus de six sur dix n'ont pas le niveau du baccalauréat, 36 % étant non diplômées, même celles qui ont un niveau d'étude élevé sont surreprésentées dans les métiers peu qualifiés : la moitié des emplois de services à la personne ou d'ouvrières non qualifiées dans la région sont assurés par des femmes immigrées.. Près de trois sur dix travaillent à temps partiel, une sur six est en contrat précaire et une sur dix en situation de sous-emploi.

Des engagements pour l'égalité, aux niveaux international, européen, national, territorial

La France, par sa stratégie interministérielle pour l'égalité femmes-hommes, s'engage à transcrire en droit national les dispositions internationales suivantes, en faisant du genre une action transversale et en analysant l'impact de ses politiques publiques selon le genre :

- La [Convention internationale de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes](#) (CEDEF), constitue l'accord international le plus complet sur les droits fondamentaux des femmes. Elle définit la discrimination à l'égard des femmes comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine » (Article 1).
- [Le Plan d'action de la Conférence de Pékin de 1995](#) a marqué une rupture dans la manière de prendre en compte l'égalité femmes-hommes en introduisant la nécessité d'avoir une double approche : des mesures spécifiques de rattrapage d'une part et d'autre part en intégrant l'exigence d'égalité de façon transversale dans toutes les politiques.
- [La stratégie européenne pour l'égalité pour la période 2010-21015](#) comporte cinq domaines prioritaires : indépendance économique égale ; égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur ; égalité dans la prise de décision ; dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe ; égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures, et des questions transversales, dont le rôle des hommes dans l'égalité des femmes et des hommes, la diffusion des bonnes pratiques pour la redéfinition des rôles attribués aux sexes dans les domaines de la jeunesse, de l'enseignement, de la culture et du sport...

Des politiques d'égalité au niveau territorial

Les collectivités territoriales mettent en œuvre des politiques d'égalité femmes-hommes dans les domaines de leur compétence, en particulier en matière d'emploi, d'éducation et de formation.

Une centaine de collectivités signataires de la [Charte pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale](#), élaborée par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) s'engagent à mettre en place un

plan d'action pour l'égalité. Le Conseil régional d'Ile-de-France a signé la charte en 2008.

Un plan régional stratégique pour l'égalité 2011 - 2014 avait été adopté à l'initiative de l'Etat en région Ile-de-France par 37 signataires issus des sphères publiques et privées. Le Plan est décliné en neuf objectifs, articulés autour de deux axes stratégiques d'intervention :

- l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, sociale, politique
- le domaine de la promotion et des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes et trois objectifs prioritaires transversaux, tels que la production et l'analyse des données statistiques sexuées, qui est un préalable indispensable à l'intégration du genre.

Ce document unique a pour objectif de rendre visible et lisible les engagements pris en faveur de la politique de l'égalité par les directions régionales et interdépartementales, les agences de l'Etat et leurs partenaires tels que le Conseil régional d'Ile-de-France et les acteurs socio-économiques. Ces 37 structures ont désigné des référent-es égalité et se sont engagées dans 81 actions.

Les lois pour l'égalité professionnelle et salariale en France

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentant-es du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- information des salarié-es et candidat-es à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

La loi Roudy de juillet 1983 établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'obligation de mise en place de plans d'égalité professionnelle dans les entreprises n'a pas été suivie d'effet.

La loi du 9 mai 2001 crée une obligation pour les entreprises d'au moins 50 salarié-es de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches, fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales, et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel. Elle crée aussi une commission spécifique dans les comités d'entreprise des entreprises de plus de 200 salarié-es.

La loi du 16 novembre 2001 interdit les discriminations en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat. Elle supprime l'interdiction du travail de nuit des femmes.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signé par l'ensemble des cinq organisations syndicales et par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, acte la volonté des partenaires sociaux de négocier sur l'égalité professionnelle en abordant la question sous ses différents aspects, salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire et articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, fixe quatre objectifs :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans, soit au plus tard le 31 décembre 2010,
- réconcilier la maternité et l'emploi,
- promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision,
- diversifier l'offre de formation professionnelle.

Le décret du 22 août 2008 vient modifier les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée afin d'aider à l'élaboration de plans d'action.

Le rapport de situation comparée (RSC)

Le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié-es, vise à identifier les inégalités et à définir les actions à mener pour l'égalité, selon une méthode « mesurer, comprendre, agir » et la formulation d'indicateurs pertinents, selon une grille proposée par les acteurs sociaux.

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit notamment des sanctions financières pour les entreprises qui n'ont pas mis en place de plan d'actions.

La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que les conseils des sociétés cotées et de celles employant au moins 500 salariés, présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, devront compter au moins 20% de femmes d'ici 2014 et au moins 40% de femmes d'ici 2017.

Le décret du 7 juillet 2011 relatif à l'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites donne un cadre légal aux obligations concernant l'égalité professionnelle femmes - hommes précisant que les entreprises d'au moins 50 salariés ont jusqu'au 1er janvier 2012 pour signer un accord ou arrêter un plan d'action sur le sujet.

Le décret du 6 décembre 2011 relatif au contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes instituant un « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », dans un souci de simplification, opère la fusion entre deux dispositifs existants : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois.

Revaloriser les métiers dits « féminins »

On dit toujours "à salaire égal, travail égal". Mais la loi française met en avant depuis 1972 le principe juridique d'un "salaire égal pour un travail de valeur comparable". Cela signifie qu'on peut comparer des métiers qui ne se situent pas forcément dans le même champ de compétences ni le même secteur d'activité mais ont une « valeur comparable ». Historiquement, les activités masculines ont été plus valorisées (activités de production). La notion de valeur comparable permet de revaloriser des métiers dit « féminins » : soins, éducation, service, entretien, en prenant en compte la technicité et la pénibilité de ces métiers...]

Prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail constitue un délit. Il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un autre. Dans les deux cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes soient constitutifs de l'infraction.

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel. Le texte du code pénal réprimant le harcèlement sexuel doit être affiché sur les lieux de travail. Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées.

P.-S.

- [Notre rubrique documentaire complète sur l'égalité professionnelles](#)
- [Outils pratiques et bibliographie sur l'égalité professionnelle](#)

