

L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES EN ENTREPRISE

De nouvelles avancées dans la négociation ?

Jacqueline Laufer

Professeur au groupe HEC

Rachel Silvera

Maître de conférences université Paris X

Depuis la loi du 9 mai 2001, une nouvelle phase dans les stratégies de négociation de l'égalité des femmes et des hommes est en œuvre. Le passage d'une égalité de droit à une égalité de fait est loin d'être réalisé, mais ce processus semble enclenché. On identifie en effet plus de cinquante accords d'égalité professionnelle signés en France depuis 2001, notamment dans les grands groupes. Les thèmes abordés sont nombreux : le recrutement, les carrières, la formation, les rémunérations ou l'articulation des temps. Selon les accords, nous avons repéré des degrés divers d'engagement des entreprises : stricte application du principe de non-discrimination ; suivi d'indicateurs sexués ; introduction d'un principe de proportionnalité et enfin objectifs quantifiés, voire « actions positives ». Il apparaît important d'observer comment ces engagements vont être déclinés et si les résistances sociales à l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise, par tous les partenaires sociaux, seront effectivement levées, ce qui est encore loin d'être le cas.

Tandis que de nombreuses inégalités en matière de qualifications, de salaires, de carrières continuent de caractériser la situation des femmes, on constate depuis la loi de 2001, qui a introduit l'obligation de négocier sur la question de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et dans la branche, le développement des accords sur l'égalité professionnelle. Ce progrès de la mobilisation des acteurs sociaux sur la question de l'égalité professionnelle a été accompagné par le développement de diverses initiatives gouvernementales telles la Charte ou le label Égalité sur lesquels nous reviendrons (Laufer, Silvera, 2005).

L'objectif de cet article est de rendre compte de ces évolutions. Après avoir décrit les diverses logiques dans lesquelles s'inscrit désormais l'égalité professionnelle ainsi que l'évolution de la mobilisation des acteurs sur cet enjeu (I), nous rappellerons les évolutions juridiques en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations hommes-femmes (II), avant d'analyser le contenu des accords sur l'égalité professionnelle négociés dans les entreprises (III) et de soulever un certain nombre de débats auxquels ces analyses conduisent tant du point de vue des stratégies d'action en matière d'égalité (IV) que de celui de la contribution de ces accords au progrès de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle (V).

I. Les enjeux et les acteurs de l'égalité professionnelle: de nouvelles perspectives

Depuis quelques années, on constate une plus grande mobilisation des acteurs étatiques et sociaux sur la question de l'égalité professionnelle, dont la mise en œuvre s'inscrit désormais dans une diversité de logiques.

Concernant l'État, on a pu souligner la dimension « symbolique » d'une politique d'égalité professionnelle non relayée par des politiques de l'emploi et des politiques familiales insuffisamment ancrées dans un objectif véritablement égalitaire ou par une action judiciaire efficace et dotée de peu de moyens (Mazur, 1995 ; Lanquetin, 2004).

Dans la période récente, diverses initiatives gouvernementales ont affiché une volonté de soutien et d'incitation à la mise en œuvre de

démarches d'égalité. Tandis que la Charte pour l'égalité¹ rappelle les objectifs à poursuivre dans le cadre d'une politique intégrée de l'égalité, la création du label Égalité² a pour objectif de récompenser les organismes publics et privés qui intègrent un objectif d'égalité dans leurs politiques de gestion des ressources humaines. Depuis sa création, dix-huit labels ont été décernés (Laret-Bedel, Favreau-Bettel, 2006).

Concernant les entreprises, elles sont désormais plus nombreuses à vouloir formuler une politique et des objectifs en matière d'égalité professionnelle (Laufer, 1987). Ces objectifs s'inscrivent, comme en témoignent les préambules de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et ceux de nombreux accords d'entreprise, dans la prise de conscience de la contribution de l'emploi féminin à la croissance économique. Ainsi, l'objectif d'égalité professionnelle trouve-t-il sa place dans les stratégies des entreprises en matière de responsabilité sociale et sociétale, d'amélioration des politiques de développement des ressources humaines ou encore de communication externe et interne. La question de la contribution de l'égalité professionnelle et de la mixité de l'emploi à la performance de l'entreprise est désormais explicitement posée (Kartochian, 2005 ; Achin, Méda, Wierinck, 2005).

Concernant les syndicats, l'enjeu de l'égalité professionnelle apparaît également plus affirmé. Même si l'égalité professionnelle n'est pas toujours un champ syndical prioritaire, compte tenu du nombre important de thèmes de négociations obligatoires, de la faiblesse des forces syndicales présentes et de la sous-représentation des femmes dans les lieux de négociations (Silvera, 2006), de nombreux signes attestent de cette évolution.

Ainsi, on peut noter la signature unanime de l'Accord national interprofessionnel sur l'égalité et la mixité du 1^{er} mars 2004, l'égalité professionnelle faisant désormais l'objet d'un consensus entre les syndicats — ce qui est rare dans le paysage syndical français et aussi, dans une large mesure, entre les partenaires sociaux. De même, sur les quarante accords négociés en entreprise que nous avons analysés (Laufer, Silvera, 2005), seuls huit n'ont pas été signés par toutes les organisations syndicales présentes dans la branche et dans l'entreprise.

1. La Charte pour l'égalité, présentée le 8 mars 2004, est un document réalisé en partenariat avec de nombreux acteurs (les ministères, collectivités locales, partenaires sociaux, associations... ; voir le site : www.social.gouv.fr/femmes). L'objectif est d'introduire une démarche de « gender mainstreaming » (approche intégrée de l'égalité). Cette charte recense près de trois cents actions, autour de cinq axes : la parité politique et l'accès à la prise de décision ; l'égalité professionnelle ; le respect des droits fondamentaux ; l'articulation des temps de vie et la solidarité européenne et internationale.

2. Le Label égalité, lancé en juillet 2004, est décerné aux entreprises « qui font de l'égalité entre les femmes et les hommes une de leurs valeurs, et dont le management est fondé sur la reconnaissance et la valorisation du potentiel des femmes ». Ce label, délivré par un organisme de certification et soumis au préalable à une commission de labellisation paritaire vise trois objectifs : promouvoir les bonnes pratiques de l'égalité ; renforcer la lutte contre la discrimination, évaluer les progrès de l'égalité.

Même si dans la plupart des cas étudiés, les accords procèdent d'une initiative de la direction, du point de vue des syndicats rencontrés, la pression qu'ils ont exercée auprès des directions et leur demande d'ouverture de négociation ont joué un rôle non négligeable dans la mise en œuvre du processus.

2. L'évolution du cadre juridique de l'égalité professionnelle

C'est dans la constitution de 1946 qu'est affirmé le principe selon lequel « *la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes* ». En fonction de ce principe, l'égalité des droits des femmes sera déclinée progressivement dans les domaines politiques et économiques.

2.1. L'égalité des droits

Dans la sphère professionnelle, l'égalité de rémunération a été le premier point visé par la problématique de l'égalité des droits. Ainsi, en France, l'égalité de rémunération fait l'objet de la loi du 22 décembre 1972 qui pose le principe « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* ». C'est aussi l'objet de la Directive européenne 79/117 du 10 février 1975.

La loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a amélioré le dispositif juridique en matière d'égalité des droits. Opérant le changement d'une logique de protection à une logique d'égalité, elle supprime les avantages particuliers destinés aux femmes et aux mères. Ceci étant, le maintien dans de nombreuses conventions collectives de ces avantages particuliers et celui de l'interdiction du travail de nuit jusqu'en 2001 soulignent la persistance en France d'une approche « familialiste » du rôle des femmes qui entre en contradiction avec une logique d'égalité (Lanquetin, 2004).

La loi de 1983 a aussi introduit un principe général de non-discrimination entre les sexes en matière de recrutement, promotion, rémunération, formation, qualification, classification, et elle précise la notion de valeur égale du travail dans le but de rendre possible l'application du principe d'égalité de rémunérations.

2.2. L'égalité de traitement

Le constat des inégalités persistantes et la nécessité de dépasser le niveau des principes en matière d'égalité professionnelle ont abouti à

la formulation juridique de deux notions — l'égalité de traitement et l'égalité des chances — qui prolongent l'égalité des droits mais qui s'inscrivent dans une vision différente du problème de l'égalité: il s'agit ici de passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle (Laufer, 1984).

Le principe de l'égalité de traitement a été formulé par la Directive européenne du 9 février 1976 et il est sous-jacent à la loi du 13 juillet 1983, même si le terme n'y figure pas explicitement. Ainsi, la mise en œuvre de l'égalité de traitement implique une analyse des pratiques d'emploi qui, tant au niveau du marché du travail qu'au sein des organisations et entreprises, contribuent à la construction des inégalités hommes-femmes. Une information plus complète doit conduire à se départir d'un discours invoquant la « neutralité » des pratiques, alors que, de fait, ainsi que l'analyse le révèle, elles apparaissent très largement sexuées: les femmes et les hommes n'occupent pas généralement les mêmes emplois, les emplois « à majorité féminine » sont globalement moins qualifiés, moins valorisés, moins rémunérés que les « emplois masculins », plus souvent à temps partiel et n'offrant pas les mêmes carrières (Laufer, 2001).

Dans le cadre de la loi du 13 juillet 1983, c'est le rôle du « rapport de situation comparée sur les conditions générales d'emploi des femmes et des hommes » que de fournir un cadre approprié au diagnostic des situations respectives des femmes et des hommes en matière d'emploi. La loi du 9 mai 2001 précise les indicateurs chiffrés qui devront être inclus dans le rapport et qui devront être complétés par des indicateurs adaptés aux spécificités de chaque entreprise.

L'exigence d'égalité de traitement et la question de la « neutralité » des pratiques en matière d'emploi (ou plus exactement de leur non-neutralité) conduisent à la notion de « discrimination indirecte »: « *une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion plus élevée de personnes d'un sexe à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié et nécessaire et puisse être justifié indépendamment du sexe des intéressés* » (Lanquetin, 1995).

C'est la loi du 17 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations qui a consolidé le cadre juridique de l'égalité de traitement en élargissant la notion de discrimination au-delà du sexe, en précisant la notion de discrimination directe et en introduisant dans le droit français la notion de discrimination indirecte. Par ailleurs, cette nouvelle loi confirme le principe du « renversement de la charge de la preuve », qui est désormais de la responsabilité de l'employeur (Lanquetin, 2004, voir en annexe).

2.3. L'égalité des chances

Avec la notion d'*égalité des chances*, un pas supplémentaire est fait pour dépasser le stade des principes en matière d'égalité. En effet, « *il n'est pas possible d'appliquer des mesures identiques à des personnes placées dans des situations inégales faute de quoi il en résulterait en permanence des inégalités*³ ». C'est dans cette perspective qu'il faut envisager les « actions positives », mesures temporaires de nature à corriger ces situations d'inégalité. Ces démarches, de nature volontaire ou négociée, étaient prévues dans la loi de 1983 ; elles le sont également dans la loi de 2001 et dans l'Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.

Enfin, la notion de « *gender mainstreaming* » traduite par « l'approche intégrée de l'égalité » complète ce cadre en cherchant à ce que l'objectif d'égalité soit transversal à toutes décisions et pris en compte par tous les acteurs (Cornet, 2002 ; Laufer, 2003).

2.4. La négociation de l'égalité

En France, au fil des différentes formations du principe d'égalité, la part de la négociation entre acteurs est devenue de plus en plus importante jusqu'à devenir la matière même des énoncés juridiques, comme dans la loi du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 qui intègrent la question de l'égalité hommes-femmes dans la négociation collective (Laufer, 2004).

La négociation dans le domaine du droit de l'égalité n'est pas chose nouvelle. De nombreuses négociations ont jalonné la promulgation des lois sur l'égalité, ne serait-ce que les négociations politiques qui ont conduit au vote des lois sur l'égalité de rémunération (1972), sur l'interdiction de discriminer (1975) et sur l'égalité professionnelle (1983) (Laufer, 2001).

La loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle prévoyait la possibilité pour les employeurs et pour les partenaires sociaux de négocier des « plans d'égalité professionnelle » au sein des entreprises. La loi de 2001 prévoit désormais l'obligation pour les entreprises comprenant au moins une section syndicale d'organisations représentatives d'engager une négociation spécifique annuelle sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise. Cette négociation doit porter sur « *des objectifs en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de les atteindre* ». La négociation peut porter sur l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation et/ou les conditions de travail. L'égalité professionnelle figure aussi parmi les thèmes imposés de la négociation de branche, au même titre que les salaires, la formation, les classifications (voir en annexe).

3. Commentaire de la loi du 13 juillet 1983, ministère des Droits des femmes (1983).

L'Accord national interprofessionnel prolonge les dispositions législatives en matière de négociations de l'égalité. Il souligne dans son préambule la nécessité « *d'une volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes, y compris si nécessaire des actions positives, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle* », et ce dans les nombreux domaines abordés dans l'accord : l'orientation scolaire, le recrutement, la formation professionnelle, les promotions et la mobilité, l'égalité salariale (voir en annexe).

3. Les accords d'égalité professionnelle

Les accords négociés en matière d'égalité professionnelle témoignent des différentes logiques dans lesquelles s'intègre l'égalité professionnelle pour les entreprises et pour les syndicats (voir encadré). Une première motivation, inscrite dans la plupart des préambules des accords, concerne la volonté des signataires de respecter et même de « garantir » l'application d'un principe d'égalité des droits, d'égalité de traitement et de non-discrimination dans tous les domaines de la relation d'emploi.

En second lieu, les accords affirment la volonté des partenaires sociaux de faire de l'égalité professionnelle un point fondamental du dialogue social, l'objectif d'égalité professionnelle étant ici appréhendé comme faisant l'objet d'un consensus entre partenaires sociaux.

Une troisième motivation concerne l'intégration de la question de l'égalité professionnelle à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, la gestion de l'égalité et de la diversité s'inscrivant dans la dimension citoyenne du rôle de l'entreprise.

Comme dans le cas de l'Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, dont le préambule souligne que « *l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique* », les accords d'entreprise soulignent la contribution de l'égalité professionnelle à la performance économique globale de l'entreprise et à sa capacité d'innovation.

Enfin, la mise en œuvre d'une démarche d'égalité professionnelle s'inscrit dans une préoccupation en termes d'image et de communication de l'entreprise, tant en externe auprès des candidats potentiels, des clients et des actionnaires, qu'en interne auprès des collaborateurs et de l'encadrement.

Méthodologie de l'enquête et présentation générale des accords étudiés

Cet article s'appuie sur une étude (Laufer, Silvera, 2005) dont l'objectif est de faire un bilan partiel des accords en matière d'égalité professionnelle négociés suite à la loi du 9 mai 2001, à la fois du point de vue de leurs objectifs et de leurs contenus.

Réalisée de janvier à mars 2005, cette étude ne constitue pas un bilan de la mise en œuvre des accords. Elle vise à présenter en revanche une photographie des accords et à en dégager des premiers éléments d'analyse. En effet, à ce jour, aucun bilan de cette nature n'a été réalisé et aucun outil de suivi des accords égalité professionnelle n'existe.

Nous avons dû nous appuyer sur différentes sources : étude de la presse, utilisation de moteurs de recherches et collaboration des organisations syndicales (CFDT, CGT, CGT-FO). De même, nous avons utilisé les travaux réalisés par l'ORSE (2004) dans le cadre de l'élaboration du répertoire des pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Enfin, le Service des droits des femmes et de l'égalité a été également consulté pour compléter ce bilan.

Selon le Sénat (2004), 72 % des entreprises n'ont pas ouvert à ce jour de négociations relatives à l'égalité professionnelle et à la mixité (mais seulement 57 % des grandes entreprises sont dans ce cas). Notre propre recensement aboutit à un total de 40 accords signés depuis 2002. Encore convient-il de souligner que ce nombre intègre les accords signés au niveau des groupes et des filiales : ainsi, dans le cas de deux groupes, trois et même quatre accords différents ont été signés par les filiales.

Les accords ainsi recensés ne portent que sur l'égalité professionnelle. Trois d'entre eux sont des accords de branche (tuiles et briques, entreprises du médicament et industries électriques et gazières). D'autres accords de branche portant sur la question du travail de nuit, mais ne reprenant pas les autres volets de l'égalité professionnelle (recrutement, rémunération, promotion, formation...) n'ont pas été retenus.

Les entreprises signataires ne sont pas représentatives du tissu économique français : trois accords seulement concernent des entreprises de 600 à 800 salariés et près de la moitié des accords portent sur des groupes de plus de 10 000 salariés. Aucun accord répertorié ne concerne des petites entreprises. L'absence de suivi et de recensement systématique des accords explique probablement cette sous-représentation des PME mais celle-ci révèle également la difficulté de mobiliser les partenaires sociaux dans ces petites structures. Les entreprises industrielles apparaissent également surreprésentées (une entreprise signataire sur deux). Dans le secteur des services, ce sont les banques qui ont le plus signé d'accords (9 accords sur l'ensemble). Enfin, compte tenu des secteurs d'activité représentés, les entreprises signataires ont dans la moitié des cas des taux de féminisation faibles (inférieurs à 30 %).

Depuis 2005, une dizaine de nouveaux accords ont été signés et couvrent davantage les services (assurance, banque...), mais concernent toujours de grands groupes.

3.1. Les mesures prévues par les accords

Les accords négociés portent sur l'ensemble des domaines de la relation d'emploi : recrutement, formation, promotion et parcours professionnel, rémunération, articulation vie professionnelle-vie familiale..., et ils définissent un certain nombre de principes et d'actions qui ont pour vocation à s'inscrire dans les politiques de ressources humaines et dans le dialogue social des entreprises concernées et à faire progresser l'égalité et la mixité hommes-femmes dans l'entreprise.

3.2. La connaissance des situations d'inégalités et le suivi d'indicateurs chiffrés

Tout d'abord, on doit souligner que les accords analysés font une large place à la question de la définition et de la mesure des inégalités professionnelles dans l'entreprise au moyen d'indicateurs précis – dont certains sont prévus par la loi – la connaissance détaillée des situations d'inégalités pouvant être considérée ici comme déterminante dans la mobilisation de l'ensemble du personnel et dans la volonté d'agir.

Cette situation peut être opposée à celle constatée dans le cadre des bilans effectués de l'application de la loi du 13 juillet 1983 (Laufer, 1992). En effet, le « rapport de situation comparée sur les conditions générales d'emploi des hommes et des femmes » a pendant longtemps été considéré comme une contrainte administrative, et non comme un outil d'audit des politiques d'emploi. Ainsi, la tentation est longtemps demeurée grande chez les acteurs sociaux (entreprises, syndicats) de rejeter la responsabilité des situations observées sur le poids de l'histoire, sur la « nature », sur la « société » ou sur l'état du marché du travail, ou encore sur les femmes elles-mêmes, plutôt que de relier les situations observées à des pratiques organisationnelles susceptibles d'être corrigées (Laufer, 2003).

Les accords négociés au titre de la loi de 2001 prévoient le plus souvent le suivi d'indicateurs chiffrés (ceux prévus par la loi et d'autres spécifiques à l'entreprise) dans les différents domaines (pour engager éventuellement des actions précises de corrections des inégalités si des écarts non justifiés sont constatés).

Ainsi en matière de recrutement et de promotions, plusieurs accords prévoient la mise en place d'indicateurs sexués de suivi des écarts en matière de candidatures, dans le cas du recrutement ; en matière de répartition des effectifs dans les métiers, de durée dans le niveau de classification, de part respective des hommes et des femmes ayant changé de métier ou encore de taux d'accession aux niveaux supérieurs dans le domaine des promotions. Dans le domaine de la formation, certains accords prévoient de suivre certains indicateurs tels que le taux

de féminisation des formations et les durées moyennes de formation respectives des femmes et des hommes.

En matière de salaires, le diagnostic des inégalités pose des difficultés spécifiques. Les outils statistiques utilisés sont souvent partiels et le constat pas toujours commun à tous les acteurs. La plupart des accords se fondent sur le salaire de base ou le salaire moyen par grandes catégories professionnelles, pour repérer d'éventuels écarts. Sont alors pris en compte certains facteurs comme l'ancienneté. Rares sont les accords à traiter des autres éléments de la rémunération (primes collectives ou individuelles, avancement, promotions...). De plus, il est souvent difficile de repérer des postes équivalents occupés par des hommes et des femmes et de pouvoir comparer des profils strictement identiques. Ainsi, le principe de « salaire égal, pour des emplois de *valeur comparable* » est, dans la pratique, difficile à appliquer, sans analyser les critères d'évaluation dans les définitions des postes, ce qui n'est pratiqué dans aucune entreprise ou branche française, pour l'heure, à notre connaissance. Pourtant, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars sur l'égalité prévoit un « *réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre* » (article 13).

Enfin, une véritable analyse des inégalités de salaire devrait s'appuyer sur les effets des déroulements de carrière et prendre en compte les temps de passage dans les avancements (souvent au détriment des femmes) ; or ce type d'analyse est peu fréquent et difficile à mettre en œuvre.

3.3. Appliquer un principe d'égalité

Les mesures inclues dans les accords reflètent les différentes modalités de l'application du droit de l'égalité et différents niveaux d'engagement en ce domaine.

À un premier niveau, les accords s'engagent à ce que soient appliqués dans l'entreprise des principes d'égalité des droits et de traitement et de non-discrimination en matière de recrutement, formation, promotion, etc. Les distinctions entre hommes et femmes dans ces différents domaines devant être fondées sur des critères « objectifs et transparents ».

La mise en œuvre de cet objectif peut conduire dans certains accords à prévoir d'organiser des actions de communication, de sensibilisation et de formation visant à faire évoluer les attitudes et les comportements des responsables chargés de recrutement, de l'évaluation, du développement de carrière, etc.

Ainsi, en matière de recrutement, il est rappelé que « *les intitulés de poste doivent s'adresser indistinctement aux hommes et aux femmes, en matière d'évolution professionnelle et de promotion* », ou encore que « *l'entreprise s'engage à appliquer les mêmes critères d'embauche aux hommes et aux femmes et à ne pas 'sexuer' ses offres d'emploi* » ou que « *la direction s'engage à ce qu'à qualification, expérience équivalentes, les hommes et les femmes soient embauchées au même coefficient, que les postes soient ouverts à tous* ».

Il en va de même parfois en matière de promotion: « *les hiérarchies s'assurent qu'à compétences, qualifications, fonctions équivalentes, diplômes, expériences et performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaire sont similaires entre hommes et femmes* ».

Compte-tenu des freins que rencontrent les femmes dans leur accès à des postes de responsabilité, plusieurs accords soulignent l'attention à porter à cette question. Le rôle de l'encadrement est souvent souligné en particulier dans le cadre des entretiens d'appréciation qui doivent permettre de mieux prendre en compte les souhaits d'évolution professionnelle. Ainsi, certains accords prévoient des « *actions de sensibilisation du management au principe de non-discrimination et au respect de l'égalité hommes-femmes* ».

Les dispositions concernant les parcours professionnels font aussi une place à la question du temps partiel, qui selon plusieurs accords ne doit pas être source de retard dans l'évolution professionnelle et dans la carrière. Ceci étant, cette question ne fait pas l'objet d'un consensus dans tous les accords, certains accords considérant que la pratique du travail à temps partiel n'est pas compatible avec tous les postes et avec tous les parcours.

Sur le plan des salaires, de très nombreux d'accords mentionnent qu'il n'y a pas d'inégalités « *injustifiées* ». Ceci revient à considérer qu'un principe d'égalité de traitement est appliqué dans les entreprises concernées, puisque les inégalités constatées ne seraient pas dues à des discriminations entre les sexes mais seraient attribuables à des facteurs « *objectifs* » comme l'ancienneté ou l'âge. On peut lire par exemple dans un rapport de situation comparée: « *il y a peu d'écart de salaires significatifs entre les femmes et les hommes à emploi et groupe équivalents. Lorsque l'écart est significatif, celui-ci s'explique dans la quasi-totalité des cas par un écart du nombre d'années d'ancienneté* ».

Concernant l'articulation vie familiale-vie professionnelle, l'exigence d'égalité de traitement conduit de nombreux accords à faire une place importante à la question de l'impact du congé de maternité et/ou du congé parental à temps plein et à temps partiel sur le déroulement de carrière. L'objectif est ici d'intégrer le congé dans le parcours de carrière en accompagnant le départ et le retour par des entretiens et éventuellement par des formations de remise à niveau. L'exigence

d'égalité de traitement conduit aussi à « neutraliser » les congés de maternité du point de vue de la rémunération et de la carrière, en considérant le congé de maternité comme du travail effectif et en l'intégrant, par conséquent, dans le calcul de l'ancienneté. Dans certains accords, une partie des primes collectives ou individuelles est attribuée aux intéressées l'année du congé de maternité; dans d'autres, une augmentation générale égale à la moyenne de la catégorie de la salariée et une part variable en fonction de sa performance sur la période d'activité sont prévues.

Dans un autre cas étudié, les femmes ayant eu un congé de maternité se verront assurées d'une majoration de leur salaire égale à la moyenne des augmentations individuelles qu'elles auront perçues au cours des trois années qui ont précédé le départ en congé. Sont en revanche exclues du dispositif les périodes d'absence au titre du congé parental d'éducation « *qui procèdent d'un choix délibéré de faire une pause dans la vie professionnelle* » selon l'accord.

Enfin, l'égalité de traitement entre les salariés hommes-femmes est présente dans les dispositions des accords qui traitent la question de la « parentalité » et qui veulent faciliter une implication familiale des deux parents et des pères notamment. Il est alors rappelé que l'ensemble des droits à congés attachés aux enfants doit être accessible aux hommes comme aux femmes.

Dans ce domaine, certains accords proposent de nouvelles mesures : par exemple, un crédit de congés rémunérés pour enfants malades, d'une durée de trois jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, qui pourront être cumulés jusqu'à concurrence de neuf jours et qui sont portés à quatre jours, capitalisables dans la limite de douze jours par un parent isolé. Au-delà de ce crédit, le père ou la mère d'un enfant malade pourra obtenir une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de trois jours par année civile moyennant récupération des heures d'absence durant la même année. Enfin, six accords prévoient de maintenir la rémunération du congé de paternité au-delà du plafond de la Sécurité sociale.

L'articulation vie familiale et professionnelle est aussi abordée sous l'angle de l'organisation des temps de travail. Ainsi, dans une entreprise industrielle, « *de nouvelles possibilités d'aménagement ponctuel des horaires variables seront envisagées pour les parents des enfants de moins de trois ans et une réflexion sur l'heure des réunions sera menée* ». Un autre accord précise que les réunions tardives systématiques seront évitées.

Enfin, une autre entreprise prévoit que les contraintes familiales seront prises en compte lors de l'élaboration des plannings mais dans le respect de l'équité de tous quelle que soit la situation familiale (notamment pour le travail de week-end). Temporairement, pour un

père ou une mère célibataire, des possibilités d'aménagement d'horaires ou une autre affectation temporaire seront envisagées.

3.4. Appliquer un principe de proportionnalité

Toujours dans la perspective d'une mise en œuvre concrète du principe d'égalité de traitement, à un deuxième niveau, il est prévu d'appliquer un principe de proportionnalité, ce qui peut conduire à introduire des mesures correctrices pour respecter la proportion des femmes présentes aux différents niveaux.

Ainsi, en matière de recrutement, certains accords s'engagent à recruter une proportion de femmes dans telle ou telle catégorie. Deux dimensions sont en général retenues dans cet engagement de « proportionnalité » : la part des femmes diplômées sortie des formations initiales et la part des candidates se présentant dans l'entreprise. Les accords prévoient alors que l'entreprise recrute au moins à hauteur de la part des diplômées et des candidates.

En matière de carrière, la volonté d'égalité de traitement est associée au même engagement de proportionnalité. Ainsi, « *le pourcentage de femmes promues ne pourra être inférieur au pourcentage d'hommes promus* », ou encore, les parties signataires « *reconnaissent que le pourcentage d'augmentations individuelles et de promotion par rapport au nombre d'hommes et de femmes doit être similaire* ». L'objectif est parfois de « *rééquilibrer les taux de promotion en respectant les taux de mixité des populations concernées* ». Les critères d'évaluation professionnelle, de détection des potentiels et d'orientation de carrière devront être identiques et fondés sur les compétences, l'expérience, la performance.

Il peut aussi s'agir d'inciter les femmes à suivre des formations diplômantes et de fixer un objectif pour que « *le pourcentage de femmes et d'hommes en formations diplômantes soit équivalent à celui de leur répartition dans l'entreprise* ».

En matière de salaires, les accords disent vouloir assurer une équité salariale *pour l'avenir* et l'application d'un principe de proportionnalité dans l'attribution de promotions et d'augmentations individuelles, en fonction du nombre de femmes par catégories même si au moment de la signature de l'accord, les partenaires ne mentionnent pas d'écarts de salaire injustifiés... D'autres entreprises font un lien entre l'attribution de certaines primes liées à la tenue de postes de travail et la présence des femmes. Par exemple, dans une entreprise, on repère parmi les avantages « en nature », l'attribution de logements de fonction, or aucune femme n'est en position d'occuper ces postes. L'objectif sera alors de veiller à l'avenir à la question de l'accès des femmes à ces postes à responsabilité.

Autre exemple, dans une banque d'affaire, une étude d'experts a démontré l'existence d'une différence dans les rémunérations: « *Une fois les différences d'âge, d'ancienneté, de niveau et spécialité de formation prises en compte, le salaire fixe moyen des femmes est en 2001 toutes caractéristiques personnelles des salariés égales par ailleurs, inférieur de près de 16 % à celui des hommes; le salaire global, primes et bonus inclus, est quant à lui inférieur de plus de 28 %* ». Il restait à expliquer les causes de ces écarts, en vue de les corriger, et sur ce point, le consensus n'a pas été atteint. Il a été établi en quoi les différentes composantes du système de l'emploi et de la carrière des cadres pouvaient contribuer aux écarts de rémunération entre hommes et femmes, mais selon la direction, les postes occupés par les hommes et les femmes, y compris dans des catégories équivalentes, ne sont pas identiques et justifient les écarts constatés. De ce fait, l'accord n'a pas permis une correction précise des écarts, notamment en ce qui concerne la part des bonus, très élevée et très inégalitaire...

3.5. Organiser des actions correctives et définir des objectifs chiffrés

Dans quinze accords, des écarts étant constatés, des actions correctives sont prévues dont certaines avec des objectifs précis et parfois chiffrés.

Ainsi, en matière de recrutement, quelques rares accords s'engagent sur des objectifs chiffrés en matière d'embauche. Il s'agira par exemple de porter à au moins 20 % le recrutement de femmes pour toutes les catégories professionnelles (alors que ce taux est actuellement de 16 %) ou encore « *à qualification, expérience, aptitude requises pour un poste équivalent, la priorité sera donnée à une femme, sauf si un critère est plus favorable à un homme et pour une période temporaire* ».

Un seul accord mentionne le fait que « *concernant l'accès aux équipes dirigeantes, des objectifs chiffrés seront fixés au niveau des directions et branches* ».

Dans le domaine de la formation, l'objectif annoncé par un accord est de réduire l'écart de participation à la formation entre les femmes et les hommes, en particulier en améliorant l'organisation de la formation: formations faites localement, formations plus courtes, modulaires, décentralisées. Dans un cas, l'entreprise constate que les femmes ont moins accès à la formation que les hommes, ceci étant lié à la répartition des femmes dans les différentes catégories professionnelles. Parmi les ouvriers, l'entreprise veillera à ce que les responsables hiérarchiques proposent de manière identique des formations aux hommes et aux femmes. Des cursus de formation qualifiante et/ou diplômante au profit d'au moins 200 ouvrières volontaires sont programmés sur trois ans. Inversement, l'accès des hommes à des

postes traditionnellement féminisés sera facilité, notamment par le changement éventuel des intitulés de postes et par la mise en place d'actions de formation pour des hommes.

Enfin, dans quelques cas, les accords constatent des inégalités salariales et prévoient des mesures correctrices. Par exemple, dans une grande entreprise, l'écart moyen constaté entre hommes et femmes est de 4,9 % sur la rémunération principale (6,2 % dans le collège cadre où les femmes sont nettement plus jeunes en moyenne). L'accord prévoit une mesure de rattrapage salarial de 1,5 point par an sur la population totale pendant trois ans. Dans une entreprise du secteur bancaire, une enveloppe budgétaire est attribuée dans l'optique de parvenir à l'équivalence des rémunérations. Cette équivalence sera recherchée par niveau d'emploi et temps de présence (congé maternité inclus). Enfin, citons le cas d'une entreprise industrielle qui prévoit, quant à elle, que l'écart salarial devra d'ici à 5 ans être inférieur à 1 %, en incluant dans cet objectif l'ensemble des éléments constituant la rémunération individuelle de chaque salarié-e (salaire fixe, bonus, rémunération variable des vendeurs...).

4. Les stratégies d'action en matière d'égalité professionnelle

Les évolutions constatées dans la mobilisation des différents acteurs sur l'enjeu de l'égalité professionnelle ainsi que l'analyse du contenu des accords négociés dans l'entreprise conduisent à un débat sur les stratégies d'action en matière d'égalité professionnelle (Laufer, 2003). Ce débat porte en particulier sur le rôle respectif du droit de l'égalité et de la négociation, sur la question des actions positives ou encore sur la dimension nécessairement transversale qui devrait caractériser les politiques d'égalité (Laufer, 2003 ; *Travail, genre et sociétés*, 2004).

Concernant le droit de l'égalité, outre les progrès constatés dans le droit communautaire qui a fait de l'égalité hommes — femmes un droit fondamental assorti d'outils d'analyse et d'action juridique nouveaux — discrimination indirecte, charge de la preuve — on peut constater plusieurs avancées dans la jurisprudence française qui contribuent à une « valorisation » du principe d'égalité, même si on peut regretter la lenteur d'intégration des catégories du droit communautaire dans l'action judiciaire et au sein des pratiques des acteurs sociaux (Lanquetin, 2004).

Quant au rôle respectif du droit de l'égalité et de la négociation, on peut s'interroger sur ce qui doit constituer le champ de la négociation. L'égalité de traitement et la non-discrimination directe étant des droits

fondamentaux, elles ne peuvent constituer, comme le souligne M.T. Lanquetin (2004) un objet de compromis. Le véritable champ de la négociation apparaît donc celui des discriminations indirectes, dues à l'effet de mesures apparemment neutres et faisant obstacle à l'égalité de traitement.

L'objet spécifique de la négociation serait alors d'une part la modification d'un certain nombre de pratiques « neutres » mais de fait discriminatoires envers les femmes et, au-delà, la définition d'un certain nombre d'actions correctrices qui sont de nature à rétablir l'égalité des chances, ou même encore une égalité « substantielle » entre hommes et femmes.

La question se pose aussi de la place respective, au sein même du processus de négociation, des actions positives et/ou d'une « approche intégrée de l'égalité » ou « *gender mainstreaming* » qui vise l'intégration d'un objectif d'égalité à toutes les actions, à toutes les politiques, à toutes les négociations que l'on soit au niveau de l'État ou au niveau d'une organisation (Cornet, 2002 ; Laufer, 2003 ; Silvera, 2004, 2005).

L'analyse des accords d'égalité professionnelle négociés par les partenaires sociaux permet d'éclairer ce débat. En effet, l'étude comparative des accords négociés au titre de la loi de 1983 (Laufer, 1992) et de ceux négociés au titre de la loi de 2001, permet de souligner la diversité des apports de la négociation en matière d'égalité professionnelle.

Tandis que les « plans d'égalité » négociés dans le cadre de la loi de 1983 avaient porté essentiellement sur des actions de formation qualifiantes – destinées à permettre à des femmes ouvrières et employées d'accéder à des postes d'ouvriers qualifiés ou à des postes de cadres-, les accords négociés au titre de la loi de 2001 se caractérisent par l'ampleur des thèmes couverts par l'accord au titre de l'égalité de traitement – application d'un principe de non-discrimination, critères objectifs des décisions, principe de proportionnalité, correction de pratiques « neutres » mais se révélant porteuses de discriminations indirectes envers les femmes, etc. Néanmoins, ces nouveaux accords ne prévoient, pour l'heure, que peu « d'actions positives » au sens de mesures temporaires visant un groupe de femmes et se traduisant ou non par des objectifs chiffrés, « actions positives » pourtant mentionnées dans l'accord interprofessionnel.

Ainsi, l'apport des accords négociés apparaît-il s'inscrire dans une double perspective. D'une part, ces accords ont pour effet de mobiliser les acteurs de l'organisation sur la question de l'application de principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, en s'appuyant généralement sur des indicateurs chiffrés et en définissant dans certains cas des actions précises pour que ces principes se traduisent dans des pratiques. D'autre part ils prévoient des actions ayant vocation à rétablir une égalité substantielle : actions de formation, objectifs chiffrés en

matière de recrutement ou d'accès des femmes aux postes de direction, rattrapage salarial. On doit de ce point de vue souligner la relative timidité des accords de 2001 qui recourent peu à ces démarches, par peur de voir les « actions positives » assimilées à des « discriminations positives » (« *ce terme fait peur, il n'est pas dans notre culture* ») ou par crainte que tous les objectifs chiffrés soient assimilés à des quotas.

L'intégration de l'égalité dans l'ensemble des négociations obligatoires est de même peu abordée dans les accords, alors que ce point est inscrit également dans la loi du 9 mai 2001. Seules trois entreprises s'engagent à traiter de l'égalité, notamment salariale, lors des autres négociations annuelles.

5. La portée des accords

Au-delà de leur portée en matière d'application du droit et de traitement des discriminations directes et indirectes et de définition « d'actions positives », les accords peuvent être évalués du point de vue de leur apport en matière de gestion des ressources humaines, de leurs effets sur l'égalité des femmes et des hommes et du point de vue du dialogue social.

5.1. Des effets positifs en matière de la gestion des ressources humaines ?

Sur le plan de la gestion des ressources humaines, les accords s'inscrivent dans plusieurs types de perspectives. Notons tout d'abord qu'en fonction des entreprises, les points d'entrée prioritaires dans une démarche d'égalité professionnelle peuvent être diversifiés : nécessaire évolution des qualifications ouvrières impliquant des formations qualifiantes pour maintenir des ouvrières dans l'emploi, volonté de faire évoluer les politiques de gestion de carrière face aux obstacles que rencontrent des femmes cadres de plus en plus nombreuses dans leur propre développement de carrière, nécessité de développer la mixité parmi les emplois ouvriers face à des pénuries de main-d'œuvre, volonté d'apporter des réponses aux aspirations des hommes et des femmes en matière d'articulation des temps dans une perspective de meilleure implication des salariés, autant de facteurs qui peuvent constituer de puissantes incitations pour les entreprises à s'engager dans une démarche d'égalité professionnelle. Ces démarches s'intègrent alors dans une perspective pragmatique et s'avèrent utiles pour accompagner et soutenir les processus de changement des entreprises.

À un second niveau, et dans la mesure où les démarches mises en œuvre couvrent ces différents domaines, ce qui est le cas des accords négociés au titre de la loi de 2001, on constate que l'intégration d'un principe d'équité aux politiques, pratiques et décisions portant sur le recrutement, la formation, la promotion apparaît cohérente avec les critères d'une « bonne » gestion des ressources humaines fondée sur la transparence et l'objectivité des critères liés aux compétences et aux mérites des personnes. Il en va de même de l'impact des démarches d'égalité sur l'amélioration des pratiques en matière de formation, de gestion des carrières, d'organisation du temps de travail. Ces améliorations apparaissent liées à une meilleure connaissance de l'impact de ces politiques au moyen d'indicateurs chiffrés et à une prise de conscience de l'existence de stéréotypes et de représentations qui apparaissent alors comme autant d'obstacles à une plus grande mixité des pratiques.

5.2. Un impact limité en matière d'égalité professionnelle ?

On peut en revanche s'interroger sur l'apport des accords au traitement d'inégalités et de discriminations plus structurelles. En effet, la plupart des accords restent silencieux sur certains domaines comme la précarité, les contraintes et les conditions de travail ou encore la question du temps partiel, des horaires atypiques et de ses conséquences en matière de salaire et de risque de pauvreté (Angeloff, 2000 ; Milewski (dir), 2005).

De même, nous avons constaté que les impacts en matière d'inégalités salariales demeurent ténus. Bon nombre d'accords élaborent un diagnostic partiel, et très rares sont les diagnostics plus approfondis dans un domaine pourtant complexe. Lorsque des actions sont engagées, il s'agit au mieux d'un effort ponctuel de rattrapage salarial, rarement d'une analyse critique de la politique de rémunération globale de l'entreprise. Concernant par exemple les reconstitutions de carrière, il faudrait s'inspirer de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation en matière de discrimination syndicale (Lanquetin, Grévy, 2006). En effet, on est désormais en capacité de mener des reconstitutions de carrière entre syndicalistes et non syndicalistes et de repérer ainsi des retards dans les déroulements de carrière. Ceci a permis des rattrapages salariaux substantiels et pas seulement ponctuels, mais l'on peut s'interroger sur le faible nombre de recours en matière de discriminations sexistes. Certes les plaintes individuelles de femmes sont peu nombreuses mais les organisations syndicales elles-mêmes ne semblent pas suffisamment mobilisées pour inciter à ce type de recours.

Ces inégalités structurelles, liées au fonctionnement du marché du travail, apparaissent encore hors champ de la négociation. Or les entreprises semblent désormais davantage se responsabiliser dans la

(re)production des inégalités et pourraient contribuer à leur réduction. Par exemple, des efforts pourraient porter sur l'usage du temps partiel contraint dans le commerce où des premiers accords sont en négociation.

De même, on a pu souligner que l'organisation « d'actions positives » à destination de faibles effectifs de femmes, même si l'on peut reconnaître leur indiscutable valeur d'exemplarité, n'était pas de nature à modifier durablement ces mêmes inégalités, sauf à être considérées comme des « actions pilotes » destinées à être relayées par des politiques plus globales intégrant un objectif d'égalité (Laufer, 1992). Au total, on ne peut considérer que l'effet d'entraînement de ces accords sur l'ensemble des inégalités structurelles soient pour l'heure suffisant.

5.3. Un bilan mitigé sur le plan du dialogue social

En ce qui concerne le dialogue social, la loi du 9 mai 2001 et l'Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 ouvrent de nouvelles perspectives. L'implication des acteurs sociaux est impérative pour la mise en œuvre de l'égalité professionnelle. Les syndicats et directions d'entreprise — à la différence de ce qu'on avait pu constater quant à l'application de la loi du 13 juillet 1983 — semblent davantage impliqués dans ces négociations. On ne nie plus désormais la responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise. Certes, ce dialogue social est encore fragile, parfois difficile, et se repère bien davantage dans les grands groupes où la tradition de négociation est forte. De surcroît, les organisations syndicales mettent souvent au défi les directions d'entreprises d'appliquer effectivement le contenu des accords. De ce point de vue, il est évidemment trop tôt pour dresser un bilan (les premiers accords arrivent juste à terme), mais on peut espérer que cette volonté de résultats concrets ⁴ maintienne l'incitation à négocier et à suivre de près l'application des accords.

6. Conclusion

À la différence des périodes antérieures à la loi du 9 mai 2001, on peut considérer que le thème de l'égalité est mieux pris en compte dans les entreprises et qu'une nouvelle phase dans les stratégies de négociation de l'égalité est en œuvre. Certes, l'obligation de négocier l'égalité, prévue dans la loi de 2001 au niveau des entreprises, est encore

4. Dans les nouveaux accords en cours de négociation, les syndicats insistent bien souvent pour obtenir par exemple une « enveloppe budgétaire spécifique » attribuée aux réductions des inégalités.

loin d'être respectée puisque moins d'un tiers des entreprises ont entamé ces négociations. Ainsi, une réelle implication de tous les acteurs dans l'entreprise n'est pas encore réalisée et bon nombre d'accords demeurent le fruit de l'initiative unilatérale des directions des ressources humaines. On relève des résistances sociales à l'intégration de l'égalité entre femmes et hommes dans l'entreprise, qui reste un thème considéré souvent comme secondaire du point de vue syndical, se rajoutant aux thèmes de négociation obligatoires déjà nombreux.

Néanmoins, on est en mesure d'identifier un certain nombre d'apports significatifs des accords négociés, tant du point de vue de l'application du droit que du point de vue de l'intégration d'un objectif d'égalité aux politiques de gestion des ressources humaines et au dialogue social. Il demeure nécessaire d'évaluer l'inscription durable de ces changements dans les pratiques des acteurs et des organisations. Ainsi, le suivi des accords dans leur application concrète sera une étape importante et permettra d'évaluer les résultats réellement obtenus dans les entreprises qui — dans le texte des accords — s'engagent à réduire ces inégalités.

Seule la mobilisation de tous et notamment des organisations syndicales mais aussi des cadres intermédiaires chargés d'appliquer les mesures au sein des différentes divisions ou services de l'entreprise et également des femmes elles-mêmes pourra faire la différence...

Références bibliographiques

- ACHIN C., D. MEDA, M. WIERINCK, 2005 : *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, Documents et Études de la Dares, n° 91, janvier.
- ANGLOFF T., 2000 : *Le temps partiel, un marché de dupes*, Syros.
- CORNET A., 2002 : « *Gender mainstreaming* et approches différenciées selon les sexes : quels impacts pour la gestion », *Management international*, L'approche différenciée selon les sexes : comparaison internationale, vol. 7, n° 1, automne, HEC Montréal, p. 1-11.
- Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 2004 : *Enquête sur la situation professionnelle des femmes et bilan sur l'application de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, IFOP, novembre.
- KARTOCHIAN S., 2005 : « Femmes et performance des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique », *Travail et Emploi*, n° 102, avril-juin.

- LANQUETIN M-T., 1995 : « Un tournant en matière de preuve des discriminations », *Droit social*, n° 6, juin, p. 589-593.
- LANQUETIN M-T., 2003 : « Un autre droit pour les femmes », in LAUFER J., MARRY C., MARUANI M. (dir.), *Le travail du genre, Les sciences sociales du travail à l'épreuve de la différence des sexes*, La Découverte, Paris, p. 325-344.
- LANQUETIN M-T., 2004 : « Une loi inappliquée ? », *Travail, genre et société*, n° 12, novembre.
- LANQUETIN M-T., M. GREVY, 2005 : *Premier bilan de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations*, Rapport pour la Direction des Populations et des Migrations du Ministère AFEM, Note de synthèse, *Migrations Études* (à paraître).
- LARET-BEDEL C, M. FAVREAU-BETTEL, 2006 : « La politique en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes en France », *Regards sur l'actualité*, La Documentation française, n° 317, janvier.
- LAUFER J., 1984 : « Égalité professionnelle, principes et pratiques », *Droit social*, n° 12, décembre, p. 736-746.
- LAUFER J., 1987 : « L'égalité professionnelle: une entreprise légitime », in *Les Cahiers du programme mobilisateur « Technologie, Emploi, Travail »*, n° 3, La mixité du travail, une stratégie pour l'entreprise (dir. C. ALEZRA, J. LAUFER, M. MARUANI, C. SUTTER).
- LAUFER J., 1992 : *L'entreprise et l'égalité des chances, Enjeux et démarches*, Paris, La Documentation française.
- LAUFER J., 2001 : « Travail, carrières et organisations: du constat des inégalités à la production de l'égalité », in J. LAUFER, C. MARRY, M. MARUANI, *Masculin-Féminin: questions pour les sciences de l'homme*, PUF.
- LAUFER J., 2003 : « Entre égalité et inégalités: les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *l'Année sociologique*, 53, n° 1, p.143-174.
- LAUFER J., R. SILVERA, 2005 : *Les accords égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001, premiers éléments d'analyse*, Etude Equal Timetis, Emergences, www.emergences.fr.
- LAUFER J., R. SILVERA, 2006 : « Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle », *Regards sur l'actualité*, La Documentation française, n° 317, janvier.
- ORSE, 2004 : *Répertoire des pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises*, septembre.
- MAZUR A., 1995 : « Gender bias and the State, symbolic reform at work in Fifth Republic France », University of Pittsburgh Press.

MAZUR A., 2004 : « La France est-elle toujours le pays des réformes symboliques ? », *Travail, genre et société*, n° 12, novembre.

MILEWSKI F. (dir.) et alii., 2005 : *Les inégalités entre les femmes et les hommes: les facteurs de la précarité*, Rapport à la ministre chargée de la Parité, La Documentation française, collection des Rapports officiels, juillet.

SILVERA R. (dir.), 2002-2004 : *Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe: comment intégrer l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales ?*, Rapports de synthèse, Europe, ISERES en ligne : www.iseres.org/msu

SILVERA R., et alii, 2005 : *Guide-repère MSU: Gender mainstreaming (ou approche intégrée de l'égalité) dans les syndicats*, ISERES, en ligne : www.iseres.org/msu.

SILVERA R., 2006 : « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, n° 43, janvier-février.

Travail, genre et sociétés, 2004 : « Controverse: l'égalité professionnelle, 20 ans après », n° 12.

ANNEXE

Rappel du cadre juridique et conventionnel sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations *

La loi du 13 juillet 1983

La loi dite Roudy s'inscrit dans l'application de la Directive du Conseil des Communautés européennes n° 76 du 7 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Elle renforce le principe d'égalité des droits en matière d'embauche, de promotion, de rémunération, de formation, de qualification et de promotion. Sortant de la logique de protection des femmes, notamment des mères, elle interdit toutes clauses conventionnelles réservant des droits particuliers à raison du sexe et renforce les principes d'égalité de rémunération en étendant le principe « à travail égal, salaire égal » aux emplois de valeur équivalente.

- Trois moyens nouveaux sont introduits au niveau des entreprises :
- le rapport annuel de situation comparée sur les conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes, présenté et débattu devant le Comité d'entreprise.
 - La possibilité de signer un accord d'entreprise appelé « plan d'égalité professionnelle », préconisant des mesures de rattrapage provisoires.
 - Une aide financière accordée par le Service des droits des femmes pour les plans d'égalité professionnelle comportant des actions exemplaires et s'appelant alors « contrats d'égalité professionnelle ».

La loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001

La loi se compose de deux volets principaux: le premier concerne les entreprises du secteur privé, le second porte sur la fonction publique.

- Les dispositions modifiant le code du travail: l'amélioration des outils existants depuis la loi du 13 juillet 1983 est inscrite. Il s'agit de présenter dans le rapport de situation vingt et un indicateurs pertinents, devant être affichés sur les lieux de travail (voir le décret d'application n° 2001-832 du 12 septembre 2001).

La loi prévoit « *une obligation spécifique de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » au niveau de l'entreprise et de la branche tous les trois ans. La loi vise aussi à créer une « *obligation de prendre en compte de façon intégrée l'égalité professionnelle entre les* »

* Ce point s'appuie sur: Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, (2002), Guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches.

femmes et les hommes dans l'ensemble des négociations obligatoires » dans l'entreprise (salaires, temps de travail, droit d'expression) et dans la branche (salaires, classifications, formation professionnelle). Le non respect de cette obligation se traduit par les mêmes sanctions pénales prévues en cas de non-négociation sur les autres thèmes obligatoires (3 750 euros d'amende et un an de prison).

Dans les élections professionnelles pour les conseils de prud'hommes, les organisations doivent présenter des listes avec une « *proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral* ».

Un chapitre est consacré à la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie et à l'introduction de contreparties définies par accords de branches ou d'entreprise.

— La loi prévoit également des dispositions relatives à la fonction publique comme la féminisation des jurys d'admission: « *l'administration chargée du concours doit respecter une proportion d'un tiers de personnes de chaque sexe, justifiant des compétences nécessaires* ». De même, la loi prévoit un rapport de situation comparée également dans les trois fonctions publiques qui comporte « *une analyse d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre* ».

La loi du 17 novembre 2001

La loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations a considérablement modifié le Code du travail en élargissant la notion de discrimination au delà du sexe: il est inscrit dans son article 1 « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin*

du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap ».

De plus, une nouvelle répartition de la charge de la preuve est prévue et les termes de discriminations directe et indirecte sont inscrits : « *En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».*

Enfin, les organisations syndicales pourront désormais ester en justice à la place des victimes. Il s'agit des organisations représentatives au niveau national ou dans l'entreprise concernée.

L'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Cet accord est l'un des rares à avoir été signé par toutes les organisations syndicales représentatives (avec celui sur la formation professionnelle), ce qui témoigne d'une volonté de progresser sur la question de l'égalité, après des années de faibles mobilisations que nous venons d'évoquer.

Dans le préambule, il est souligné que « *l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique* » et la nécessité d'une « *volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes, y compris, si nécessaire, d'actions positives, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle* ».

L'accord traite de nombreux domaines : l'orientation scolaire, le recrutement, la formation professionnelle, les promotions et la mobilité, enfin l'égalité salariale.

- Le premier titre abordé concerne **l'évolution des mentalités**. En particulier, il est fait référence aux aptitudes considérées comme « innées » des femmes (dextérité, douceur...), servant de prétexte pour fermer leur accès à des métiers valorisants et inversement pour ne pas reconnaître certaines compétences dans des emplois à dominante féminine.
 - En matière **d'orientation scolaire**, des conventions de coopérations seront recherchées notamment avec l'Éducation nationale, afin de faciliter en particulier l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques. Une communication sur l'image et la représentation sociale des métiers sera entreprise notamment dans les branches non mixtes.

- **Le recrutement** : il sera recherché un meilleur équilibre de la part des hommes et des femmes à tous les échelons parmi les candidats retenus, à compétences, expériences et profils équivalents. Des mesures transitoires de progression pourront être mises en œuvre lorsqu'un déséquilibre réel est constaté.
- **La formation professionnelle continue** : conformément à l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, les branches et les entreprises définiront des moyens d'égal accès des hommes et des femmes à la formation continue. Des mesures temporaires de progression pourront être proposées au niveau des branches, en vue d'une plus grande mixité des formations. Des actions diversifiées de l'offre de formation viseront à mieux prendre en compte les contraintes de la parentalité.
- **La promotion et la mobilité** : afin d'assurer des parcours professionnels similaires aux hommes et aux femmes, des mesures seront adoptées comme : une révision des critères de définition des postes qui écartent objectivement des femmes alors qu'elles ont les compétences requises ; des modalités d'organisation du travail et d'aménagement des horaires qui ne soient pas source de discrimination, notamment dans le cas du temps partiel ; afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, des modes d'organisation du travail qui évitent des pratiques de management peu compatibles avec les contraintes familiales ; dans le cadre de la mobilité exigée pour certains parcours professionnels, la prise en compte, si possible, des contraintes de la parentalité ; la recherche de modalités d'accompagnement des personnes en congé maternité et parental (entretiens, formation...).
- **L'égalité salariale** : Les entreprises s'engagent à réduire l'écart résiduel (estimé à 5 % par l'INSEE) qui ne peut s'expliquer par les effets de secteur et de structure. Des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps pourront être engagées. Au niveau des branches, les critères d'évaluation dans les définitions des postes seront examinés afin de corriger tout effet de discrimination et de mieux prendre en compte toutes les compétences. Des solutions seront recherchées pour limiter les effets des absences liés à la parentalité sur les rémunérations.

Loi sur l'égalité salariale (23 mars 2006)

Cette nouvelle loi comprend 3 titres : la suppression des écarts de rémunération ; l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et enfin l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

- **La suppression des écarts de rémunérations :** il est prévu de rendre obligatoire la négociation en vue de supprimer les écarts de rémunération d'ici à décembre 2010. Un diagnostic sur ces écarts devra être établi. En cas d'absence d'engagement « loyal et sérieux » de négociation, des sanctions sont prévues : une convention de branche sans disposition sur la suppression des écarts de salaires ne pourra pas être étendue ; les accords salariaux des entreprises ne seront enregistrés que si des négociations ont été engagées sur le sujet ; enfin, dans trois ans, si nécessaire, sera introduite une contribution financière assise sur la masse salariale pour les entreprises qui n'auront pas ouvert de négociations.
- **Articuler vie professionnelle et vie familiale :** le projet de loi renforce les droits des femmes en congé de maternité, notamment en matière de salaires, de congés et de protection contre les discriminations. Il prévoit une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation pour le salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail et une aide forfaitaire pour permettre aux petites entreprises de pourvoir au remplacement temporaire de salariées partis en congé de maternité ou d'adoption.
- **Améliorer l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation professionnelle initiale et continue :** les partenaires de la formation professionnelle seront invités à mieux prendre en compte l'exigence de mixité.