

N° 210

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2002-2003

Annexe au procès-verbal de la séance du 12 mars 2003

RAPPORT D'ACTIVITÉ

FAIT

*pour l'année 2002 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) et compte-rendu des travaux de cette délégation sur les **inégalités salariales** entre les **hommes** et les **femmes**, déposé en application de l'article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires,*

Par Mme Gisèle GAUTIER,

Sénateur.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Gisèle Gautier, président ; Mmes Paulette Brisepierre, Françoise Henneron, Mmes Hélène Luc, Danièle Pourtaud, M. André Vallet, vice-présidents ; MM. Jean-Guy Branger, André Ferrand, Patrice Gélard, secrétaires ; Mmes Michèle André, Maryse Bergé-Lavigne, Annick Bocandé, Claire-Lise Champion, Monique Cerisier-ben Guiga MM. Marcel-Pierre Cleach, Yvon Collin, Gérard Cornu, Robert Del Picchia, Mme Sylvie Desmarescaux, M. Claude Domeizel, Mmes Josette Durrieu, Françoise Férat, MM. Yann Gaillard, Francis Giraud, Alain Gournac, Serge Lagauche, Serge Lepeltier, Mmes Valérie Létard, Josiane Mathon, M. Philippe Nachbar, Mmes Anne-Marie Payet, Gisèle Printz, Janine Rozier, Odette Terrade, M. André Trillard.

Femmes.

SOMMAIRE

Pages

PREMIÈRE PARTIE : LES TEXTES EXAMINÉS PAR LA DÉLÉGATION EN 2002	7
I. PROJET DE LOI SUR LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE : LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROSTITUTION	9
II. PROJET DE LOI RELATIF A LA BIOÉTHIQUE	11
ANNEXES	14
DEUXIÈME PARTIE : LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	23
INTRODUCTION	24
I. L'ÉTAT DES LIEUX : MALGRÉ UN DROIT PROTECTEUR, DES INÉGALITÉS PERSISTANTES	26
A. UN CADRE JURIDIQUE FAVORABLE A L'ÉGALITÉ SALARIALE	26
1. <i>Trois textes conclus dans le cadre de l'Organisation des Nations unies affirment le principe d'égalité de rémunération</i>	27
a) La Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948	27
b) La convention C 100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation internationale du travail du 29 juin 1951 et recommandation n° 90 de l'OIT de 1951 sur l'égalité de rémunération.....	27
c) La convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) du 18 décembre 1979	29
2. <i>Le droit européen : de l'affirmation du principe d'égalité des rémunérations à l'aménagement d'un régime probatoire favorable aux victimes de discriminations</i>	30
a) La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 18 décembre 2000	31
b) L'égalité des rémunérations dans le traité instituant la Communauté économique européenne (modifié par le traité d'Amsterdam).....	31
c) Le droit dérivé : l'élargissement de la notion de discrimination et l'aménagement de la charge de la preuve qui pèse désormais sur l'employeur	32
(1) La directive du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.....	33
(2) La directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe	34
(3) La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail	37
d) La jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.....	42
e) Le code de pratique sur la concrétisation du salaire égal pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale	46
3. <i>Un droit français en conformité avec les normes internationales et européennes</i>	48

a) Les bases constitutionnelles de l'égalité professionnelle et salariale	48
b) Une législation détaillée	48
(1) La loi du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy »	49
(2) La loi du 9 mai 2001 dite « loi Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	51
(3) La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations	56
c) Une jurisprudence qui s'est progressivement développée	56
d) Les démarches concrètes en matière de discrimination salariale	60
B. LA MESURE DES INÉGALITÉS SALARIALES.....	61
1. <i>Au sein de l'Union européenne : un écart global de 27 % dont plus de la moitié correspond à une discrimination inacceptable.....</i>	<i>62</i>
a) Les données de base	62
b) Les évolutions récentes : un ralentissement de la réduction des écarts	64
2. <i>L'analyse par âge, par diplôme, par profession et par secteurs dans l'Union européenne.....</i>	<i>66</i>
a) L'analyse par âge	66
b) L'influence du niveau d'éducation	67
c) Les écarts selon les professions	68
d) Les différences par secteur	69
e) La décomposition selon la taille de l'établissement	71
3. <i>Les inégalités salariales en France à travers les études les plus récentes.....</i>	<i>72</i>
a) Le contexte : l'augmentation du niveau de formation et des taux d'activité féminins	72
b) Le difficile accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés	74
c) La différence salariale s'explique en grande partie par la durée et la flexibilité du travail	75
d) L'inégal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilité.....	76
e) Les données récentes sur les différences de profils de carrière	78
f) Vue globale des composantes de l'écart salarial	79
g) Le prolongement après la vie active des inégalités de salaires : les femmes perçoivent des pensions de retraite inférieures de 42 % à celles des hommes	80
II. QUELLES SOLUTIONS ?	82
A. COMPLÉTER LE CADRE JURIDIQUE EXISTANT MAIS SURTOUT MIEUX LE FAIRE CONNAÎTRE	84
B. SE DONNER LES MOYENS D'UNE MESURE EXACTE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES.....	86
C. MIEUX IMPLIQUER LES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE RÉMUNÉRATION.....	87
D. REVALORISER LES MÉTIERS À FORTE PRÉSENCE FÉMININE	87
E. FAVORISER UNE PLUS GRANDE MIXITÉ DANS LES FILIÈRES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION	88
F. ADAPTER AUX CONTRAINTES PROFESSIONNELLES DES FAMILLES LA POLITIQUE D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE.....	90
G. FAVORISER LE DÉROULEMENT DES CARRIÈRES DES FEMMES.....	93
H. MOBILISER L'OPINION SUR LE THÈME DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	94
RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION	97

EXAMEN PAR LA DÉLÉGATION.....	101
ANNEXES	102
ANNEXE 1 : LA RÉOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN DU 20 SEPTEMBRE 2001 SUR UNE RÉMUNÉRATION ÉGALE POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE.....	103
ANNEXE 2 : LES VINGT-CINQ PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE	110
ANNEXE 3 : COMPTES RENDUS DES AUDITIONS	115

Mesdames, Messieurs,

La Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été créée en application de la loi n° 99-585 du 12 juillet 1999. Elle présente aujourd'hui son troisième rapport d'activité.

Ce rapport s'articule en deux parties.

La première retrace l'examen des textes, projets ou propositions de loi, dont elle a été saisie.

La seconde rend compte d'une réflexion sur un thème spécifique. La loi du 12 juillet 1999 ayant invité les délégations parlementaires aux droits des femmes à inclure le cas échéant dans leur rapport annuel « *des propositions d'amélioration de la législation et de la réglementation dans leurs domaines de compétence* », le thème qui a été retenu par la délégation pour 2002 est celui des inégalités salariales entre les hommes et les femmes.



PREMIÈRE PARTIE :
LES TEXTES EXAMINÉS PAR LA DÉLÉGATION EN 2002

Les délégations parlementaires créées par la loi n° 99-585 du 12 juillet 1999 peuvent être saisies sur les projets ou propositions de loi au regard de leurs conséquences sur les droits des femmes et sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Elles établissent à chaque fois un rapport d'information comportant des recommandations qui est transmis à la commission parlementaire compétente.

Entre janvier 2002 et janvier 2003, la Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a, cette année, adopté deux rapports dans ce cadre, le Parlement, compte tenu des élections présidentielles et législatives, n'ayant pas siégé entre le 22 février et le 26 juin 2002.



I. PROJET DE LOI SUR LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE : LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROSTITUTION

La délégation, qui avait été saisie le 23 octobre 2002 par la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale du projet de loi n° 30 (2002-2003) pour la sécurité intérieure, a examiné ce texte le 29 octobre 2002.

Sur le rapport de Mme Janine Rozier, elle a adopté les recommandations suivantes :

1.- La délégation a examiné les articles relatifs à la prostitution du projet de loi pour la sécurité intérieure. Elle en approuve le dispositif.

2.- Elle se félicite de la conformité du texte au choix abolitionniste sur lequel reposent les engagements internationaux de la France en matière de prostitution et de traite des êtres humains. Elle rappelle le corollaire essentiel et immédiat de ces engagements : le devoir de protection des victimes de la prostitution ;

a) à ce titre, elle est favorable à la nouvelle possibilité, conforme à ce devoir de protection, d'attribuer un titre de séjour aux personnes étrangères se livrant à la prostitution qui dénoncent leur proxénète ;

b) elle préconise le renforcement et la pérennisation des garanties ainsi accordées à ces personnes. Il est en effet essentiel de permettre aux témoins qui le souhaitent de trouver refuge en France.

3.- Elle souligne avec force que l'aggravation des sanctions à l'égard des personnes qui se livrent à la prostitution se justifie par la double nécessité de porter un coup d'arrêt aux réseaux de proxénétisme et d'assurer la tranquillité publique ;

a) elle préconise l'utilisation de ce nouveau dispositif dans un esprit de concentration des moyens de lutte contre le trafic des êtres humains ;

b) elle recommande une application du texte prenant systématiquement en compte le devoir de secours aux victimes des réseaux de prostitution et le recours à toute la gamme des mesures facilitant la réinsertion ;

c) elle constate que, si l'on s'en tient à la lettre du texte, les sanctions applicables au racolage peuvent frapper aussi bien l'acheteur de services sexuels que les personnes qui se livrent à la prostitution. Elle s'interroge, à propos de la référence introduite dans le code pénal à une dimension vestimentaire du racolage, sur les modalités permettant de manier cet outil juridique avec suffisamment de précaution pour prévenir tout risque d'arbitraire ou d'atteinte aux droits des femmes ;

d) elle relève qu'en pratique l'aggravation des sanctions relatives au racolage risque de frapper une offre de services sexuels majoritairement féminine. Elle recommande de veiller à ce que la clandestinité accrue de la prostitution qui pourrait en résulter ne débouche pas, de ce fait, sur une aggravation des violences commises envers les femmes.

4.- La délégation préconise l'institution d'un Défenseur des victimes de l'exploitation sexuelle, autorité indépendante dont la mission serait de servir d'interlocuteur permanent des associations et des services sociaux, de police et de justice qui sont confrontés à la prostitution.

Cette institution pourrait fédérer les attentes et les besoins, ainsi que les réponses à leur apporter, notamment au niveau des structures d'accompagnement des décisions judiciaires et d'hébergement d'urgence. Elle pourrait, en outre, veiller au suivi concret des recommandations, formulées dès l'année 2000 par la délégation, tendant à améliorer la prévention et la réinsertion, en particulier par un accroissement des soutiens aux associations qui oeuvrent dans le domaine de la prostitution et font un travail souvent remarquable, et par l'instauration d'un dispositif adapté (mesures fiscales, structures d'écoute, d'accueil et d'hébergement notamment) permettant d'aider les personnes prêtes à cette démarche à quitter la prostitution.

5.- La délégation approuve les sanctions frappant l'achat de services sexuels à des personnes vulnérables, mais estime également nécessaire de prendre des mesures dissuasives pour :

– contrecarrer l'image de « gain facile » qui s'attache parfois à la prostitution ;

– éviter aux jeunes en situation d'errance le risque d'une dérive prostitutionnelle ;

– et combattre les enchaînements néfastes entre la prostitution et la violence qui nuisent au respect de l'intégrité du corps humain et de la dignité des personnes.

II. PROJET DE LOI RELATIF A LA BIOÉTHIQUE

La délégation, qui avait été saisie le 10 décembre 2002, à sa demande, par la commission des Affaires sociales sur projet de loi n° 189 (2001-2002) relatif à la bioéthique, a examiné ce texte le 14 janvier 2003.

Sur le rapport de Mme Sylvie Desmarescaux, vice-présidente, elle a adopté les recommandations suivantes :

1.- La délégation a examiné les dispositions du projet de loi relatif à la bioéthique qui concernent l'assistance médicale à la procréation.

Elle rappelle avec force les principes consacrés par le législateur en matière de bioéthique, que la France doit continuer à défendre dans les enceintes internationales : la dignité de la personne humaine, le respect et la non patrimonialité du corps humain, le consentement libre et éclairé, et la protection des personnes se prêtant à des recherches biomédicales. Elle condamne vigoureusement le clonage reproductif et affirme la nécessité de parvenir au plus vite à une interdiction absolue de celui-ci au niveau international.

2.- L'assistance médicale à la procréation, qui offre un espoir immense aux couples stériles, ne doit pas seulement être considérée comme une médecine du désir, mais comme une réalité médicale à part entière. Les femmes, engagées dans un parcours long et souvent douloureux, doivent être particulièrement protégées, notamment par une information approfondie sur les obstacles qu'elles peuvent rencontrer et sur les risques qu'elles-mêmes ou leurs enfants peuvent courir.

A ce titre, la délégation se félicite des dispositions du projet de loi visant à renforcer l'encadrement des stimulations ovariennes, à améliorer l'information des couples, et à prévoir un dispositif spécifique pour les donneuses d'ovocytes (articles 8 et 18 du projet de loi).

3.- La délégation souhaite que ce dispositif d'information et d'accompagnement soit renforcé :

– par l'attribution à l'Agence de la procréation, de l'embryologie et de la génétique humaines d'une mission d'information sur la stérilité, ses causes, ses traitements, les risques éventuels de ceux-ci, et particulièrement de l'injection intra-cytoplasmique de spermatozoïdes (ICSI) ;

– par l'harmonisation des résultats affichés par les centres d'assistance médicale à la procréation, qui doivent donner des indications sur les naissances, et non seulement sur les grossesses obtenues, sur les

taux de réussite en fonction des méthodes utilisées, ainsi que sur le nombre de naissances issues de grossesses multiples et le nombre de réductions embryonnaires pratiquées ;

– par l’offre systématique d’entretiens psychologiques aux couples avant, pendant, et après leur engagement dans un processus de fécondation in vitro ;

– par le renforcement de la pluridisciplinarité des équipes d’assistance médicale à la procréation, et la mise en œuvre de moyens supplémentaires en personnel permettant d’associer pleinement les psychologues aux cliniciens et aux biologistes dans la prise en charge des couples.

4.- Elle constate que la situation actuelle de pénurie d’ovocytes est porteuse de dangers pour les femmes, notamment les plus fragiles, en raison des pressions, affectives ou financières, qui pourraient s’exercer sur les donneuses potentielles ;

a) à cet égard, elle réaffirme les principes de volontariat, d’anonymat, et de gratuité du don de gamètes ;

b) elle s’inquiète des dérives auxquelles pourrait donner lieu la pratique du don relationnel ;

c) elle préconise le lancement de campagnes d’information au niveau national, réalisées par l’Agence de la procréation, de l’embryologie et de la génétique humaine, sous le contrôle du ministère chargé de la santé, afin de développer le don de gamètes et de faire connaître les principes qui le régissent. Une telle information doit respecter des exigences de transparence, et indiquer, notamment, les contraintes liées au prélèvement ovocytaire, afin que les donneuses s’engagent en connaissance de cause ;

d) en ce qui concerne la congélation obligatoire des embryons issus d’un don d’ovocytes, elle recommande une révision du décret n° 96-993 du 12 novembre 1996, afin de donner aux femmes le choix entre un transfert d’embryons frais et un transfert d’embryons congelés.

5.- La délégation souhaite le rétablissement de la condition de deux ans de vie commune pour le recours à l’assistance médicale à la procréation des couples non mariés, que le projet de loi a supprimée. Ce délai de deux ans est nécessaire pour constater l’infertilité d’un couple, et s’assurer de la réalité et de la stabilité de celui-ci, dans l’intérêt même de l’enfant.

6.- La délégation s’oppose fermement à tout dispositif conduisant à créer des embryons uniquement à des fins de recherche. Pour cette

raison, elle n'est pas favorable au dispositif du projet de loi, qui prévoit que des embryons seront créés pour évaluer les nouvelles techniques d'assistance médicale à la procréation, et ne pourront ensuite être ni transférés ni conservés.

7.- Toutefois, la délégation affirme avec force que l'évaluation préalable des nouvelles techniques d'assistance médicale à la procréation est indispensable, et souligne à cet égard que le désir d'enfant ne doit pas remettre en cause les exigences éthiques en matière d'expérimentation médicale. A ce titre :

a) elle recommande d'intégrer, à l'avenir, la mise en œuvre des nouvelles techniques d'assistance médicale à la procréation dans le champ de la loi n° 88-1138 du 20 décembre 1988 relative à la protection des personnes se prêtant à la recherche biomédicale. Afin d'évaluer les nouvelles techniques, la prise en charge des couples s'inscrirait dans le cadre d'un protocole de recherche clinique pluridisciplinaire relevant des prescriptions de la loi précitée, comprenant l'avis d'un Comité consultatif de protection des personnes dans la recherche biomédicale et validé par l'Agence de la procréation, de l'embryologie et de la génétique humaines. Les embryons seraient conçus dans le cadre d'une demande parentale, et auraient vocation à être transférés ;

b) elle souhaite que l'application clinique de toute nouvelle technique d'assistance médicale à la procréation soit soumise à l'autorisation préalable du ministre chargé de la santé, après avis de l'Agence de la procréation, de l'embryologie et de la génétique humaines ;

c) elle rappelle l'importance du consentement éclairé des couples, et la nécessité de leur exposer les contraintes et les risques prévisibles des méthodes utilisées ;

d) elle préconise également un suivi des enfants nés des nouvelles techniques d'assistance médicale à la procréation, sur la base du volontariat des couples.



ANNEXES

ANNEXE 1

**COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION DU SÉNAT
AUX DROITS DES FEMMES
ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION DU SÉNAT AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le renouvellement partiel du Sénat qui est intervenu le 23 septembre 2001 a vu s'appliquer pour la première fois aux élections sénatoriales la loi du 6 juin 2000 favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Il a porté le nombre des sénatrices, qui étaient 20 dans l'assemblée sortante, à 35 (10,9 % des effectifs).

Désignée le 10 octobre 2001, la Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes comprend actuellement 20 sénatrices et 16 sénateurs.

A la suite de la disparition de Mme Dinah Derycke le 19 janvier 2002, de la démission de son mandat sénatorial de M. Xavier Darcos, nommé ministre délégué à l'enseignement scolaire auprès du ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche le 7 mai 2002, et de la démission de la délégation de M. Jean-François Picheral le 1^{er} février 2002, elle est actuellement composée de :

Mmes Michèle André, Maryse Bergé-Lavigne, Annick Bocandé, Brigitte Bout, M. Jean-Guy Branger, Mmes Paulette Brisepierre, Claire-Lise Campion, Monique Cerisier-ben Guiga, MM. Marcel-Pierre Cleach, Yvon Collin, Gérard Cornu, Robert Del Picchia, Mme Sylvie Desmarescaux, M. Claude Domeizel, Mmes Josette Durrieu, Françoise Férat, MM. André Ferrand, Yann Gaillard, Mme Gisèle Gautier, MM. Patrice Gélard, Francis Giraud, Alain Gournac, Mme Françoise Henneron, MM. Serge Lagauche, Serge Lepeltier, Mme Valérie Létard, Hélène Luc, Josiane Mathon, M. Philippe Nachbar, Mme Anne-Marie Payet, Mmes Danièle Pourtaud, Gisèle Printz, Janine Rozier, Odette Terrade, MM. André Trillard, André Vallet.

Mme Gisèle Gautier a été élue présidente de la délégation le 20 février 2002.

Mme Sylvie Desmarescaux a été élue vice-présidente de la délégation le 26 juin 2002 en remplacement de Mme Gisèle Gautier élue présidente.

Mmes Michèle André et Monique Cerisier-ben Guiga ont été désignées membres de la délégation le 19 février 2002, ainsi que Mme Brigitte Bout le 4 juillet 2002.

Présidente : *Mme Gisèle Gautier*

Vice-présidents : *Mme Paulette Brisepierre*

Mme Sylvie Desmarescaux

Mme Françoise Henneron

Mme Hélène Luc

Mme Danièle Pourtaud

M. André Vallet

Secrétaires : *M. Jean-Guy Branger*

M. André Ferrand

M. Patrice Gélard

RAPPORTS D'INFORMATION DE LA DÉLÉGATION

- **Rapport n° 232 (2001-2002)** de Mmes Paulette Brisepierre, Gisèle Gautier, Françoise Henneron, Hélène Luc, Danièle Pourtaud et M. André Vallet : *« Rapport d'activité 2001 - Le programme TRACE et l'égalité des chances hommes/femmes »*.
- **Rapport n° 34 (2002-2003)** de Mme Janine Rozier : *Projet de loi pour la sécurité intérieure - dispositions relatives à la prostitution*.
- **Rapport n° 125 (2002-2003)** de Mme Sylvie Desmarescaux : *Projet de loi relatif à la bioéthique : vie, médecine et biologie – Dispositions relatives à la procréation médicalement assistée*.



ANNEXE 3

**L'ACTIVITÉ DE LA DÉLÉGATION
EN QUELQUES CHIFFRES**

L'ACTIVITÉ DE LA DÉLÉGATION EN QUELQUES CHIFFRES

Du 24 janvier 2002 au 15 janvier 2003, la délégation a tenu **12 réunions** d'une durée de **seize heures** et a procédé à **l'audition de dix personnalités** sur **l'égalité salariale entre les hommes et les femmes** :

- *Mercredi 26 juin 2002* :

- ♦ Mme Marie-France Boutroue, représentante de la Confédération générale du travail (CGT), membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, auteur d'une réflexion sur « *La réduction des écarts de rémunération* ».

- ♦ Mme Béatrice Majnoni d'Intignano, professeur des universités à Paris II, économiste, membre du Conseil d'analyse économique.

- *Mercredi 10 juillet 2002* :

- ♦ Mme Christine Fournier, ingénieur de recherche au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), rapporteur du groupe de travail sur la formation continue des hommes et des femmes salariées, constitué à la demande du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

- ♦ Mme Chantal Foulon, directeur adjoint des relations du travail du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

- *Mercredi 16 octobre 2002* :

- ♦ Mme Brigitte Grésy, chef du service des droits des femmes et de l'égalité au ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- *Mercredi 30 octobre 2002* :

- ♦ Mme Simone Vaidy, déléguée nationale chargée du réseau « Femmes » à la Confédération française de l'encadrement CGC, membre du Conseil supérieur de l'égalité salariale, accompagnée de Mmes Sternberg et Talowski, membres du réseau « Femmes » à la Confédération française de l'encadrement CGC.

♦ Mme Nicole Ameline, ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle auprès du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

- *Mercredi 13 novembre 2002 :*

♦ Mme Dominique Méda, chef de la mission « Animation de la recherche » à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

- *Mercredi 27 novembre 2002 :*

♦ Mme Catherine Sofer, professeur de sciences économiques à l'Université de Paris I – Panthéon-Sorbonne.

♦ Mme Marie-Christine Desbois, chargée de mission au cabinet d'assistance technique Europ'Expert.



DEUXIÈME PARTIE :

**LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE
LES HOMMES ET LES FEMMES**

INTRODUCTION

Après avoir consacré ses deux premiers rapports annuels à la prostitution en l'an 2000, puis en 2001, au programme TRACE (trajet d'accès à l'emploi) qui vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans, la délégation a décidé, au cours de sa réunion du 14 mai 2002, d'étudier le thème plus général de l'égalité salariale.

La délégation a tout d'abord constaté qu'il n'existait, à l'heure actuelle, aucun panorama suffisamment général et précis des normes internationales et nationales applicables en France ainsi que du contentieux relatif à l'égalité salariale. En outre, elle a souhaité fonder ses recommandations sur la mesure, aussi exacte que possible, de l'évolution des écarts de salaires entre les sexes. Plus globalement, la délégation s'est préoccupée des inégalités de salaires en tant que révélateur de la place respective des hommes et des femmes dans le monde du travail, et s'est enfin attachée à discerner les enjeux et les voies d'un rééquilibrage.

A travers les auditions et les travaux qu'elle a conduits, la délégation a mis en évidence deux principaux obstacles à la poursuite de la réduction des écarts de salaires entre les sexes :

- ♦ d'une part, le maintien de la part prépondérante des femmes dans l'accomplissement des tâches ménagères, l'éducation des enfants et les soins aux personnes âgées, ainsi que la difficulté de concilier, en pratique, ces activités avec la vie professionnelle ;

- ♦ et d'autre part, le décalage entre certains clichés passéistes sur le travail des femmes et la réalité d'une main d'œuvre féminine aujourd'hui plus diplômée et plus motivée par l'accès à l'emploi et l'indépendance financière.

Au moment où l'équilibre des régimes de retraites est au centre des débats, la délégation estime particulièrement opportun de souligner que les capacités et les aspirations à l'emploi des femmes sont en harmonie avec la nécessité de maintenir, en France, un taux d'activité suffisamment élevé.

Au delà, une répartition des salaires plus équitable est de nature à stimuler la mobilisation des talents féminins et à apporter à notre pays le nouveau dynamisme dont il a besoin.

Tout en jugeant fondamental de combattre fermement les représentations passéistes du travail des femmes et les comportements souvent discriminatoires qu'elles entraînent, votre délégation estime qu'une politique efficace en la matière doit se faire avec les entreprises et non pas contre elles.



I. L'ÉTAT DES LIEUX : MALGRÉ UN DROIT PROTECTEUR, DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

L'égalité salariale est consacrée par les traités internationaux conclus dans le cadre de l'Organisation des Nations unies, les textes européens et, en droit français, par des normes de valeur constitutionnelle et législative.

Depuis une dizaine d'années, en dépit du perfectionnement des normes juridiques destinées à poser des principes et à fixer des règles anti-discriminatoires, on constate, dans les faits, un ralentissement de la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, qui se maintient globalement aux alentours de 25 %.

A. UN CADRE JURIDIQUE FAVORABLE A L'ÉGALITÉ SALARIALE

Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour un travail de valeur égale a été énoncé formellement pour la première fois en 1951, dans la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Au niveau de la Communauté européenne, l'égalité des rémunérations pour un même travail a été inscrite en 1957 dans l'article 119 du traité de Rome. La directive 75/117/CEE est venue préciser la portée cette disposition en se référant expressément au principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. La politique européenne a enregistré de nouvelles avancées à cet égard au cours des années 1990, et le traité d'Amsterdam a apporté, à l'article 141, un fondement juridique à l'interdiction d'une discrimination salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur. La Commission a établi entre-temps un code de conduite (1996) sur ce principe. Deux directives du 15 décembre 1997 et du 23 septembre 2002 sont venues compléter le dispositif en précisant la notion de « discrimination indirecte » et en aménageant un régime probatoire plus favorable aux victimes de discriminations apparentes. Depuis vingt ans, trois textes de loi ont mis en conformité la législation française avec le cadre normatif européen.

1. Trois textes conclus dans le cadre de l'Organisation des Nations unies affirment le principe d'égalité de rémunération

a) *La Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948*

L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 affirme le droit à « *un salaire égal pour un travail égal* » et interdit toute discrimination dans ce domaine.

Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948

« 1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.

4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

b) *La convention C 100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation internationale du travail du 29 juin 1951 et recommandation n°90 de l'OIT de 1951 sur l'égalité de rémunération*

La convention (C 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée le 29 juin 1951 à Genève, ratifiée par la France le 10 mars 1953 et entrée en vigueur le 23 mai 1953 :

- pose le « *principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* »,

- et précise que « *le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature* ».

Convention (C 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée le 29 juin 1951 à Genève

« Article premier

Aux fins de la présente convention :

a) le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;

b) l'expression égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

- a) soit de la législation nationale,*
- b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation,*
- c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs,*
- d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.*

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention. (...) »

c) La convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) du 18 décembre 1979

L'article 11, paragraphe 1, point d, de la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) du 18 décembre 1979 prévoit, entre les hommes et les femmes, « **le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestations, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail** ».

Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) du 18 décembre 1979

« Article 11

1. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

- a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;
- b) le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ;
- c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente ;
- d) le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail. » (...)

En participant à des rencontres internationales, les membres de la délégation sénatoriale aux droits des femmes ont pu prendre la mesure de l'importance à la fois juridique et symbolique de ces accords et traités.

Du point de vue juridique, il convient de rappeler que les dispositions de ces conventions internationales ne peuvent être invoquées qu'à l'encontre d'un État dont la législation ne serait pas conforme à l'accord qu'il a ratifié. Selon le principe énoncé à l'article 27 de la Convention de Vienne sur le droit des traités : « *une partie ne peut invoquer les dispositions de son droit interne comme justifiant la non-exécution d'un traité* ». En d'autres termes, les États doivent modifier, le cas échéant, leur ordre juridique interne afin de donner effet à leurs obligations conventionnelles.

Des organes *ad hoc* s'efforcent de surveiller la conformité des législations des États signataires à leurs engagements internationaux : tel est le cas en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Ainsi, les observations finales du CEDAW en France du 27 janvier 1993 indiquent que « *les membres du Comité ont demandé à la représentante si le principe "à travail égal, salaire égal" était appliqué en France et -étant donné l'écart des salaires entre les hommes et les femmes- quels étaient les obstacles à sa stricte application, et aussi si cet écart pouvait être attribué au fait que de nombreuses femmes travaillaient à temps partiel. La représentante a répondu qu'il existait, en la matière, une législation idoine et que seul un petit nombre de femmes avait choisi de travailler à temps partiel. Le problème tenait à la non application de la législation ; il est extrêmement difficile de prouver la discrimination en matière de salaires ; les femmes qui exercent un métier nécessitant des qualifications spéciales sont plus nombreuses que les femmes cadres.* »

Dix ans plus tard, comme le confirment la plupart des auditions conduites par la délégation sénatoriale aux droits des femmes, même si le droit interne a été modifié, la situation concrète n'a guère évolué et, sur le terrain, certaines mentalités en France semblent encore influencées par le code Napoléon qui reléguait les femmes à une position inférieure dans la société.

Le CEDAW a récemment réaffirmé la nécessité de mieux faire connaître, dans chacun des États signataires, l'existence et le libellé de la convention. Votre délégation appuie ce souhait. Elle estime, en effet, que la nécessité de prendre avant tout des mesures concrètes d'aide aux femmes, par exemple en matière de garde d'enfant, doit s'accompagner d'un effort pour bousculer les poncifs qui subsistent dans le monde du travail : une meilleure connaissance de l'existence des conventions internationales qui proscrivent les discriminations entre les sexes peut, de ce point de vue, contribuer à faire évoluer les mentalités.

2. Le droit européen : de l'affirmation du principe d'égalité des rémunérations à l'aménagement d'un régime probatoire favorable aux victimes de discriminations

L'égalité des rémunérations pour un même travail a été inscrite en 1957 dans l'article 119 du traité de Rome. La directive 75/117/CEE est venue préciser la portée cette disposition en se référant expressément au principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale.

La politique européenne a, par la suite, enregistré de nouveaux progrès à cet égard ; au cours des années 1990, le traité d'Amsterdam a apporté, à l'article 141, un fondement juridique à l'interdiction d'une discrimination salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

La définition élargie de la notion de discrimination salariale s'est accompagnée de mesures tendant à faciliter les démarches judiciaires des

demandeurs ; conformément à l'article 4 de la directive du 15 décembre 1997, transposé dans le code du travail français par la loi du 16 novembre 2001, « *il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.* »

a) La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 18 décembre 2000

La Charte européenne des droits fondamentaux, proclamée en décembre 2000 comporte une référence à l'interdiction de la discrimination envers les femmes dans ses articles 21 et 23. Juridiquement, la Charte n'est, à l'heure actuelle, qu'une déclaration de principe, même si cette situation pourrait être amenée à évoluer.

Charte européenne des droits fondamentaux du 18 décembre 2000

Article 21 : Non discrimination

1. *Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.*

2. *Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite.*

Article 23 : Égalité entre hommes et femmes

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous représenté.

b) L'égalité des rémunérations dans le traité instituant la Communauté économique européenne (modifié par le traité d'Amsterdam)

La référence de base en matière d'égalité salariale dans les textes juridiques communautaires est l'article 141 (ancien article 119 du traité de Rome) du traité instituant la Communauté économique européenne (modifié et coordonné par le traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997). Cet article prévoit « *l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail* » ; il précise par ailleurs que « *par rémunération, il faut entendre (...) le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Traité instituant la Communauté économique européenne (modifié par le traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997)

Article 141 (ancien article 119)

Chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.

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

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure,

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

Dans la conception initiale du traité de Rome, le principe de l'égalité des rémunérations répondait à un souci tout autant économique que social d'égalisation des conditions de concurrence entre les États membres. Par la suite, ce texte a été largement exploité par la Cour de Justice des Communautés européennes, pour garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

En 1997, le principe d'égalité femmes - hommes a, pour la première fois, été introduit dans les traités européens comme objectif fondamental (articles 2 et 3 du traité d'Amsterdam). L'article 13 du traité d'Amsterdam inclut également la lutte contre les discriminations basées sur le sexe dans une clause générale de non-discrimination.

c) Le droit dérivé : l'élargissement de la notion de discrimination et l'aménagement de la charge de la preuve qui pèse désormais sur l'employeur

Un certain nombre de directives européennes ont mis en œuvre et précisé le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes posé par le traité de Rome de 1957.

La principale est la directive 75/117/CE du 10 février 1975 qui concerne le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Ce texte étend l'égalité de rémunération non seulement à un « même travail », mais aussi « à un travail auquel est attribuée une valeur égale ».

La directive du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et aux conditions de travail, a été révisée par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 qui apporte une définition de la discrimination directe et indirecte et une protection renforcée aux femmes enceintes et aux pères de famille.

Au delà de l'affirmation du principe d'égalité entre les sexes, l'article 141 du traité de la Communauté européenne habilite le Conseil à adopter des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité salariale et autorise un État membre, pour assurer concrètement une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, à maintenir ou adopter des mesures prévoyant, pour le sexe défavorisé, des avantages spécifiques destinés à « compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle ».

L'accent est aujourd'hui mis sur les difficultés d'assurer concrètement l'accès des intéressés à l'égalité, en particulier celles d'apporter en justice la preuve d'une discrimination contraire au droit communautaire : tel est l'objet de la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

- (1) [La directive du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins](#)

Directive du 10 février 1975 (75/117/CEE)

« Considérant que la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins qui figure à l'article 119 du traité, fait partie intégrante de l'établissement et du fonctionnement du marché commun ;

Considérant qu'il revient en premier lieu aux États membre d'assurer l'application de ce principe par le moyen de dispositions législatives, réglementaires et administratives adéquates ;

Article premier

Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 du traité et qui est ci-après dénommé «principe de l'égalité des rémunérations», implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. »

Article 2

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par la non application du principe de l'égalité des rémunérations de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

Article 3

Les États membres suppriment les discriminations entre les hommes et les femmes qui découlent de dispositions législatives, réglementaires ou administratives et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations.

Article 4

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les dispositions qui figurent dans des conventions collectives, des barèmes ou accords de salaires ou des contrats individuels de travail et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées.

Article 5

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations.

Article 6

Les États membres prennent, conformément à leurs situations nationales et à leurs systèmes juridiques, les mesures nécessaires pour garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Ils s'assurent de l'existence de moyens efficaces permettant de veiller au respect de ce principe.

Article 7

Les États membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière soient portées à la connaissance des travailleurs par toute forme appropriée ; telle que l'information sur les lieux de travail.

Article 8

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires, pour se conformer à la présente directive dans un délai d'un an à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission ;

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

(...)

(2) La directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

Cette directive contient en premier lieu, dans son article 2, une **définition de la discrimination indirecte** reprenant les éléments dégagés par la Cour de justice dans ses nombreux arrêts : « *une discrimination indirecte existe dès lors qu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment*

neutre affecte une proportion considérablement plus importante de personnes d'un sexe, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, à moins que le but poursuivi par l'application de cette disposition, critère ou pratique soit objectivement justifié, et que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires ».

Le cœur du texte est l'article 4 relatif à la charge de la preuve. La directive indique, en effet, dans ses considérants « *qu'il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse* » et souligne que les demandeurs en justice pourraient être privés de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité de traitement devant la juridiction nationale si le fait d'apporter la preuve d'une discrimination apparente n'avait pas pour effet d'imposer à la partie défenderesse la charge de prouver que sa pratique n'est, en réalité, pas discriminatoire. Elle précise enfin que la Cour de Justice des Communautés européennes a affirmé que **l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une apparence de discrimination**, et que, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en oeuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse.

Bien entendu, l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales.

Directive 97/80/CE du 15 décembre 1997

« Article premier : Objectif

La présente directive vise à garantir que soient rendues plus efficaces les mesures prises par les États membres, en application du principe de l'égalité de traitement, qui permettent à toute personne qui s'estime lésée par la non application à son égard du principe de l'égalité de traitement de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

Article 2 : Définitions

1. Aux fins de la présente directive, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.

2. Aux fins du principe de l'égalité de traitement visé au paragraphe 1, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire, et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés.

Article 3 : Champ d'application

1. La présente directive s'applique :

a) aux situations couvertes par l'article 119 du traité et par les directives 75/117/CEE et 76/207/CEE et, dans la mesure où il y a discrimination fondée sur le sexe, 92/85/CEE et 96/34/CE ;

b) dans le cadre de toute procédure civile ou administrative concernant le secteur public ou le secteur privé qui prévoit les recours selon le droit national en application des dispositions visées au point a), à l'exception des procédures gracieuses de nature volontaire ou prévues par le droit national.

2. La présente directive ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

Article 4 : Charge de la preuve

1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, **il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.**

2. La présente directive n'empêche pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.

3. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

Article 5 : Information

Les États membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive, ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière, soient portées, sous toute forme appropriée, à la connaissance de toute personne concernée.

Article 6 : Sauvegarde du niveau de protection

La mise en oeuvre des dispositions de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par celle-ci, sans préjudice du droit des États membres d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou administratives différentes de celles qui existent au moment de la notification de la présente directive, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.

Article 7 : Mise en oeuvre

Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 1^{er} janvier 2001. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Les États membres transmettent à la Commission au plus tard deux ans après la mise en oeuvre de la présente directive toutes les données utiles en vue de permettre à la Commission d'établir un rapport à soumettre au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

- (3) La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

Cette directive du 23 septembre 2002 vise tout d'abord à actualiser celle du 76/207/CEE en définissant les **concepts de discrimination directe ou indirecte**. Elle encourage également les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination sexuelle et, notamment, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

Comme l'indiquent les considérants de la directive du 23 septembre 2002 :

- ♦ le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes est déjà solidement établi par l'article 141 du traité et la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et il est confirmé par une jurisprudence constante de la Cour de Justice ; ce principe constitue une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire concernant la discrimination fondée sur le sexe ;

- ♦ l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques. Selon la jurisprudence de la Cour de Justice, la discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou bien dans l'application de la même règle à des situations différentes ;

- ♦ conformément à une jurisprudence constante de la Cour de Justice, il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après la grossesse. En outre, elle a invariablement affirmé que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé aux femmes constituait une discrimination directe fondée sur le sexe ;

- ♦ les États membres devraient encourager le dialogue entre les partenaires sociaux et, dans le cadre de la pratique nationale, avec les organisations non gouvernementales, pour discuter des différentes formes de discrimination fondées sur le sexe qui sont exercées sur le lieu de travail et les combattre ;

♦ enfin, les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la directive.

La délégation note que l'une des principales recommandations concrètes de cette directive est la désignation, dans chaque État membre, d'un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe. La directive précise que ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre, à l'échelon national, les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.

Conformément à l'article 8 *bis*, la mission de ces organismes est d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination ; de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

Directive 76/207/CEE modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002

Article premier

(...) 1 *bis*. « **Les États membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités dans les domaines visés au paragraphe 1.** »

Article 2

1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

2. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- « **discrimination directe** » : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,

- « **discrimination indirecte** » : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,

- « **harcèlement** » : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,

- « **harcèlement sexuel** » : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

3. Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente directive sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.

Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente directive.

5. Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

6. Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

7. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination au sens de la présente directive.

(...)

8. Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes.

Article 3

1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;

b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail ;

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit la directive 75/117/CEE ;

d) l'affiliation à et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

2. À cette fin, les États membres prennent les mesures nécessaires pour que :

a) soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

(Les articles 4 et 5 sont supprimés).

Article 6

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non application à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé.

2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination contraire à l'article 3 soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi ; une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme suite à une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

3. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive soient respectées puissent, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

4. Les paragraphes 1 et 3 s'entendent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

(...)

Article 7

« Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. »

(...)

Article 8 bis

1. Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.

2. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence :

a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 6, paragraphe 3, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination ;

- b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations ;
- c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

Article 8 ter

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue social entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 1er qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et les mesures nationales d'exécution.

3. Les États membres encouragent, en conformité avec la législation, les conventions collectives ou les pratiques nationales, les employeurs à promouvoir, de manière organisée et systématique, l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le lieu de travail.

4. À cet effet, les employeurs devraient être encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Ces informations peuvent contenir des statistiques sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

Article 8 quater

Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

Article 8 quinquies

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions.

Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient les dispositions pertinentes à la Commission au plus tard le 5 octobre 2005 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 8 sexies

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues par la présente directive.

2. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

(...)

Au titre du suivi de l'application de ce dispositif, l'article 2 de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 prévoit que « **les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 5 octobre 2005 ou veillent, au plus tard à cette date, à ce que les partenaires sociaux introduisent les dispositions requises par voie d'accord.** » En outre, il est prévu que tous les quatre ans les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives constituant des mesures adoptées en application de l'article 141, paragraphe 4, du traité, ainsi que des rapports sur ces mesures et leur mise en œuvre.

d) La jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes

➤ **L'applicabilité directe de l'article 141 du traité** (ancien article 119)

Dès 1976, la Cour (arrêt du 8 avril 1976, DEFRENNE II c/ SABENA, 43/75, Rec. 1976, p. 455) a consacré le principe de l'effet direct du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes en ce qui concerne les discriminations directes et ouvertes susceptibles d'être constatées « *à l'aide des seuls critères d'identité de travail et d'égalité de rémunération* » telles que celles qui ont leur source dans les dispositions de nature législative ou dans des conventions collectives de travail, de telles discriminations étant décelables sur base d'analyses purement juridiques. Le juge étant en mesure d'établir tous les éléments de fait qui lui permettent d'apprécier si un travailleur de sexe féminin reçoit une rémunération inférieure à celle d'un travailleur masculin affecté à des tâches identiques, la Cour a jugé que l'article 119 (qui s'adresse, il est vrai, aux États membres) est susceptible d'application directe et peut engendrer dans le chef des justiciables des droits que les juridictions doivent sauvegarder.

En raison du caractère impératif de l'article 119, la Cour a jugé dans le même arrêt que la prohibition de discrimination entre travailleurs masculins et travailleurs féminins s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également à toutes les conventions visant à régler de façon collective le travail salarié ainsi qu'aux contrats entre particuliers (arrêt du 27 juin 1990, KOWALSKA c/ FREIE UND HANSESTADT HAMBURG. C-33/89. Rec. I-1990, p. 2591).

Cette position de la Cour de Justice s'explique en partie par les « lenteurs » et les « résistances » qu'elle a pu reprocher à certains États membres, l'applicabilité directe étant un moyen de pallier une insuffisante mise en conformité des réglementations étatiques en permettant aux juges d'y suppléer.

➤ **La notion de discrimination indirecte et la charge de la preuve**

Avant même que le principe de l'aménagement de la charge de la preuve soit inscrit dans la directive communautaire 97/80/CE du 15 décembre 1997, la Cour de Justice a rendu des arrêts qui ont incontestablement permis de faire progresser l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Tout d'abord, elle a eu recours à la notion de discrimination indirecte. Celle-ci n'est pas mentionnée à l'article 141 (ancien article 119) du traité, mais l'interdiction de ce type de discrimination est, en revanche, inscrite dans la plupart des directives visant à mettre en oeuvre le principe d'égalité entre hommes et femmes.

La discrimination indirecte peut être définie comme celle qui ne se « fonde pas formellement sur le sexe, mais donne lieu à un résultat pratique qui n'est pas différent de celui auquel aboutissent les disparités qui font explicitement la référence au sexe ». (Conclusion de l'avocat général Mancini dans l'affaire Teuling jugée par la Cour de Justice des Communautés européennes le 11 juin 1987). La discrimination provient en fait de l'application d'un critère en apparence neutre qui affecte un nombre plus important de personnes d'un sexe.

C'est à propos du travail à temps partiel que la Cour de Justice a élaboré sa jurisprudence sur les discriminations indirectes. Elle a estimé que, dès lors que certaines situations défavorables (par exemple l'exclusion des travailleurs à temps partiel d'un régime de pensions d'entreprise ou une différence de la base horaire de rémunération entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel) concernaient un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes, elles étaient contraires au principe de l'égalité de traitement. Ces mesures peuvent toutefois être justifiées si elles visent un objectif important (par exemple un réel besoin de la part de l'entreprise) et si elles constituent des moyens appropriés et nécessaires pour atteindre cet objectif.

Dans plusieurs arrêts, la Cour de Justice a estimé qu'en matière de discriminations indirectes, il pouvait être nécessaire de faire peser la charge de la preuve sur l'employeur « lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité (...) » (Arrêt Enderby, 27 octobre 1993, Aff. C 127/92). Ainsi, dans un arrêt de 1989, la Cour a estimé qu'un aménagement de la charge de la preuve pouvait, par exemple, s'imposer en présence d'un système de rémunération dépourvu de transparence, dès lors que le travailleur féminin demandeur établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins (Arrêt Danfoss, 17 octobre 1989, Aff. 109/88).

Il convient de signaler que l'organisation européenne d'employeurs, UNICE (*Union of industrial and employers' Confederations of Europe*), a manifesté des réserves à l'égard du dispositif faisant peser la charge de la preuve sur les entreprises. Selon cette organisation, « *l'adoption d'une directive sur ce sujet risque d'entraîner une multiplication de litiges au cours desquels il deviendra extrêmement difficile pour l'employeur d'assurer sa défense. En effet, (...) s'il est difficile de prouver qu'il y a une discrimination, le contraire est également vrai* ».

➤ Panorama de jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes

♦ Dans un arrêt du 9 février 1982 (*Eileen GARLAND c/ BRITISH RAIL ENGINEERING Ltd*, 12/81, Rec. p. 359), la Cour a décidé que le fait pour un employeur d'accorder, sans y être tenu par contrat, des **avantages spéciaux en matière de transport** à ses anciens employés de sexe masculin admis à la retraite constitue, au sens de l'article 119 du traité, une discrimination à l'égard d'anciens employés de sexe féminin auxquels ne sont pas octroyés les mêmes avantages.

♦ Un arrêt du 14 juillet 1986 (*Gisela RUMMLER c/ DATO-DRUCK*, 237/85, Rec. p. 2101) constate que, d'une manière générale, la directive 75/117 ne s'oppose pas à ce qu'un système de classification professionnelle utilise, pour déterminer le niveau de rémunération, le **critère de l'effort ou de la fatigue musculaire ou celui du degré de pénibilité physique du travail**, si, compte tenu de la nature des tâches, le travail à accomplir exige effectivement un certain développement de force physique, à condition que, par la prise en considération d'autres critères, il parvienne à exclure, dans son ensemble, toute discrimination fondée sur le sexe.

La Cour a cependant rappelé que le fait de se baser sur des valeurs correspondant aux performances moyennes des travailleurs d'un seul sexe, pour déterminer dans quelle mesure un travail exige un effort ou occasionne une fatigue ou est physiquement pénible, constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, interdite par la directive.

♦ Selon la Cour (arrêt du 17 octobre 1989, *HANDELS- OG KONTORFUNKTIONAERERNES FORBUND I DANMARK c/ DANSK ARBEJDSGIVERFORENING*, agissant pour *DANFOSS*, 109/88, Rec. p. 3199), la directive 75/117 doit être interprétée en ce sens que, **lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins**.

♦ Dans un arrêt du 27 octobre 1993 (*ENDERBY c/ FRENCHAY HEALTH AUTHORITY AND SECRETARY OF STATE FOR HEALTH*, C-127/92, Rec. p. I-5535), la Cour, **rappelant que la charge de la preuve de l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe incombe, en principe, au travailleur, a jugé qu'elle peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations**.

C'est ainsi que, lorsque des statistiques que le juge national estime significatives laissent apparaître une différence sensible de rémunération entre deux fonctions de valeur égale, dont l'une est exercée presque exclusivement par des femmes et l'autre principalement par des hommes, l'article 119 du traité impose à l'employeur de justifier cette différence par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Il appartient à la juridiction nationale, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer, en appliquant si nécessaire le principe de proportionnalité, si et dans quelle

mesure la pénurie de candidats à une fonction et la nécessité de les attirer par des salaires plus élevés constituent une raison économique objectivement justifiée de la différence de rémunération entre deux fonctions de valeur égale dont l'une est exercée presque exclusivement par des femmes et l'autre principalement par des hommes.

♦ Dans un arrêt rendu le 15 décembre 1994 (STADT LENGERICH, HELMICH e.a. et DEUTSCHE ANGESTELLTEN KRANKENKASSE *O* Elke HERZOG e.a., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93, Rec. p. I-5727), la Cour a jugé que l'article 119 et la directive 75/117 ne s'opposent pas à ce qu'une convention collective prévoit le paiement de majorations pour heures supplémentaires, aussi bien pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein, uniquement en cas de dépassement de la durée normale de travail qu'elle fixe et non pas en cas de dépassement de la durée prévue par les contrats individuels de travail.

♦ La Cour a étendu le principe de l'égalité de rémunération aux discriminations indirectes et déguisées. En effet, elle ne prend pas seulement en considération l'existence de discriminations directes, mais s'attache également à déceler les discriminations de fait derrière l'apparence de dispositions indirectement applicables aux hommes et aux femmes. C'est ainsi que dans un arrêt rendu le 31 mars 1981 (JENKINS *c/* KINGSGATE, 96/80, Rec. 1981, p. 911), **la Cour a jugé qu'une différence de rémunération entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel ne constitue une discrimination prohibée que si elle n'est en réalité qu'un moyen indirect pour réduire le niveau de rémunération des travailleurs à temps partiel en raison de la circonstance que ce groupe de travailleurs se compose, de manière exclusive ou prépondérante, de personnes de sexe féminin.** Il appartient dans chaque cas d'espèce au juge national d'apprécier, dans le cas d'une rémunération différente par heure de travail entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein si, compte tenu des circonstances de fait, des antécédents et des motifs de l'employeur, une pratique salariale bien que présentée comme une différenciation en fonction du temps de travail hebdomadaire constitue ou non en réalité une discrimination en raison du sexe des travailleurs.

♦ A propos de la politique du personnel suivie par un employeur excluant les employés à temps partiel d'un régime de pension d'entreprise, la Cour a répondu dans un arrêt du 13 mai 1986 (BILKA *c/* WEBER VON HARTZ, 170/84, Rec. 1986, p. 1607), que **s'il devait s'avérer qu'un pourcentage considérablement plus faible de femmes que d'hommes travaillent à temps plein, l'exclusion des travailleurs à temps partiel du régime de pension d'entreprise serait contraire à l'article 119 lorsque, compte tenu des difficultés que rencontrent les travailleurs féminins pour pouvoir travailler à temps plein, cette mesure ne peut s'expliquer par des facteurs excluant une discrimination fondée sur le sexe.**

♦ Concernant une disposition d'une convention collective de travail refusant le passage à un groupe supérieur de rémunération à une femme accomplissant moins des trois quarts de l'horaire de travail normal, la Cour (arrêt du 7 février 1991, NIMZ *c/* FREIE UND HANSESTADT HAMBURG, C-184/89, Rec. I-1991, p. 297), n'a pas admis la thèse défendue par l'employeur qui faisait valoir, aux fins de justifier la différence de traitement entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel, que le travailleur à temps plein ou à trois quarts temps acquiert plus vite que les autres des compétences et des capacités. Tout en admettant que l'ancienneté va de pair avec l'expérience qui met le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses tâches, la Cour a néanmoins estimé que l'objectivité d'un tel critère dépend de toutes les circonstances de chaque cas et notamment de la relation entre la nature de la fonction exercée et l'expérience que l'exercice de cette fonction apporte après un certain nombre d'heures de travail. Il incombe à la juridiction nationale de déterminer, au vu de toutes les circonstances, la justification de la discrimination.

♦ La Cour (arrêt du 4 juin 1992, ARBEITERWOHLFAHRT DER STADT BERLIN *c/* Monika BÖTEL, C-360/90, Rec. p. I-3589) a jugé que l'article 119 et la directive 75/117 s'opposent à ce qu'une législation nationale applicable à un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes limite, à concurrence de leur horaire individuel de travail, l'indemnisation que les membres de comités d'entreprise employés à temps partiel doivent recevoir de leur employeur, sous forme de congés payés ou de rémunération d'heures supplémentaires, au titre de leur participation à des stages de formation organisés pendant l'horaire de travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise mais excédant leur horaire individuel de travail à

temps partiel, alors que les membres de comités d'entreprise travaillant à temps plein sont indemnisés, au titre de leur participation à ces mêmes stages, à concurrence de l'horaire de travail à temps plein, à moins que l'État membre n'établisse que ladite législation est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

♦ Il faut mentionner enfin que la Cour définit la **notion de rémunération comme impliquant « tous les avantages (...) payés, fût-ce indirectement par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier »** (25 mai 1971, DEFRENNE II c/ SABENA, précité). Cette définition large a permis à la Cour de cerner au titre de l'article 119 les prestations servies par les régimes de pension complémentaires dans lesquels l'affiliation résulte nécessairement de la relation de travail.

♦ Dans un arrêt du 17 mai 1990 (BARBER c/ GUARDIAN ROYAL EXCHANGE ASSURANCE GROUP, C-262/88, Rec. p. I-1889), la Cour a jugé que les prestations versées par un employeur à un travailleur à l'occasion de son licenciement constituent une forme de rémunération à laquelle le travailleur a droit en raison de son emploi, qui lui est versée au moment de la cessation de la relation de travail. Il en résulte que de telles prestations versées à l'occasion d'un licenciement pour cause économique entrent dans le champ d'application de l'article 119, qu'elles soient versées en vertu d'un contrat de travail, de la loi ou à titre volontaire. Ainsi, la Cour a constaté que la fixation d'une condition d'âge différente selon le sexe pour l'ouverture du droit à pension dans le cadre d'un régime professionnel privé se substituant pour partie au régime légal est contraire à l'article 119, même si la différence entre les âges de retraite des hommes et des femmes est alignée sur celle prévue par le régime légal national.

Certains commentateurs estiment que, dès l'origine, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) a construit une interprétation systématiquement plus concrète de l'égalité et de la discrimination que la conception française, en considérant que **la discrimination consiste soit dans le traitement de manière différente de situations similaires, soit dans le traitement identique de situations différentes**. Elle tend ainsi à réaliser l'égalité en droit et en fait. Ainsi, lorsque des travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas des mêmes droits que les travailleurs à temps plein dans une entreprise et que le groupe des travailleurs à temps partiel est composé majoritairement de femmes, la mesure est suspecte et une salariée est en droit de penser que la mesure est discriminatoire.

e) Le code de pratique sur la concrétisation du salaire égal pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale

La Commission des Communautés européennes a publié, en 1996, un code de pratique¹ visant à concrétiser la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce document s'adresse directement aux négociateurs du système de rémunération, qu'il entend aider à dépister et à éliminer, dans les structures de rémunération, les discriminations fondées sur le sexe. On y trouve des indicateurs clés sur la présence possible de discriminations entre hommes et femmes :

¹ Commission des Communautés européennes, code de pratique sur la concrétisation du salaire égal pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, Bruxelles, 1996, p. 8

- les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes ayant la même appellation d'emploi ;
- les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes au même échelon ;
- dans les emplois non qualifiés dominés par les femmes, la rémunération est moindre que dans la plus basse catégorie d'emplois non qualifiés dominés par les hommes ;
- les emplois principalement occupés par les femmes sont classés ou évalués sous les emplois principalement occupés par les hommes nécessitant les mêmes niveaux d'effort, de compétence ou de responsabilité ;
- les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes dont les qualifications d'entrée et les états de service sont équivalents ;
- lorsque des unités distinctes de négociation prévalent au sein d'une organisation, celles dominées par les hommes obtiennent une rémunération supérieure à celles dominées par les femmes ;
- des systèmes différents de classement, d'évaluation et de classification des emplois séparent la majorité des hommes et des femmes ;
- les emplois temporaires ou à temps partiels, qui sont principalement occupés par des femmes, sont bien moins rémunérés que les emplois permanents ou à temps plein ;
- différents régimes de primes, de rémunération à la pièce et de «rémunération en fonction du résultat» s'appliquent à divers secteurs de production, touchant un sexe de façon disproportionnée ;
- des taux différents s'appliquent pour les heures supplémentaires dans divers services, touchant un sexe de façon disproportionnée ;
- le droit au congé varie entre les emplois de même catégorie, touchant un sexe de façon disproportionnée.

3. Un droit français en conformité avec les normes internationales et européennes

a) *Les bases constitutionnelles de l'égalité professionnelle et salariale*

♦ L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 prévoit que la Loi « *expression de la volonté générale* », doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse, et précise que « *tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.* »

♦ Le troisième alinéa du préambule de la constitution de 1946 : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.* »

b) *Une législation détaillée*

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental, inscrit dans la législation française par la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Trois lois ont, par la suite, complété ce texte et transposé les directives européennes dans l'ordre interne : la « loi Roudy » du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la « loi Génisson » du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

Aujourd'hui, selon le principe de base énoncé à l'article L.140-2 du code du travail, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes s'impose pour « un même travail », mais aussi « pour un travail de valeur égale », notion définie au regard « *d'un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

L'évolution de la législation française peut être globalement interprétée comme le passage d'un système « protecteur » des femmes (congés spécifiques, avantages de retraites liés à la maternité, etc.) à un système « égalitaire », privilégiant la non-discrimination.

Les travaux préparatoires de la loi du 9 mai 2001 dite « loi Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes indiquent que « *si des aménagements peuvent encore être apportés à ce régime juridique, on peut affirmer qu'aujourd'hui la discrimination à l'encontre des femmes ne résulte plus de l'insuffisance de la loi* ».

La délégation observe que depuis ce diagnostic, le Parlement a encore renforcé la panoplie législative favorable à l'égalité, notamment salariale, entre les sexes avec, notamment, la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Plus que jamais, le cadre juridique français peut donc être considéré comme favorable à l'égalité salariale. Il convient cependant de noter que l'article 8 *bis* de la directive 76/207/CEE (modifiée par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002) prévoit la désignation, dans chaque État membre, d'un organisme chargé de promouvoir l'égalité de traitement entre les sexes et d'apporter aux victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure. La France n'a pas encore, pour l'instant, satisfait à cette obligation.

(1) [La loi du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy »](#)

➤ La loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », relative à l'égalité entre les femmes et les hommes a posé ou précisé les principes suivants :

- ♦ la prohibition dans la relation salariale de toute discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille (article L. 123-1 du code du travail), notamment dans l'offre d'emploi, dans l'embauche, dans la fin de la relation salariale, dans la rémunération ; la contravention à cet article est passible de sanctions pénales (une amende maximale de 30.000 euros et un emprisonnement de deux ans au plus pour les personnes physiques) ;
- ♦ la nullité de toute clause conventionnelle ou contractuelle discriminatoire (article L. 123-2 du même code) ;
- ♦ l'égalité des rémunérations « pour un même travail ou un travail de valeur égale » (article L. 140-2 du code précité) dont le non-respect fait également encourir des sanctions pénales.

Ces grands principes sont déclinés dans le code du travail tant au niveau de l'accord collectif que du contrat de travail ou encore du règlement intérieur de l'entreprise. L'ensemble de la relation salariale est couvert : embauche, exécution du contrat, rupture, rémunération, formation. En outre, les mesures relatives à l'égalité professionnelle font l'objet d'un affichage dans les lieux de travail et d'embauche en vertu de l'article L. 123-7 du code du travail.

➤ La « loi Roudy » a prévu un encouragement à la négociation. En effet, l'employeur peut mettre en oeuvre - par négociation ou de sa propre initiative en cas d'échec de celle-ci, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel - des plans d'égalité qui ouvrent droit, lorsqu'ils comportent des « actions exemplaires » pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à des aides publiques.

Le code du travail comporte de nombreuses dispositions relatives aux conventions ou accords collectifs, portant sur le thème de l'égalité professionnelle.

Ces dispositions régissent le contenu des conventions ou accords collectifs. Il s'agit tantôt de dispositions obligatoires, comme celles relatives aux mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées que doit comporter une convention de branche conclue au niveau national pour être étendue (articles L. 123-3 et L. 133-5 du code du travail), tantôt de dispositions facultatives comme les mesures temporaires au seul bénéfice des femmes tendant à établir l'égalité des chances pour remédier aux inégalités de fait (article L. 123-3 du même code), ou enfin de dispositions prohibées telles celles réservant le bénéfice d'une mesure à l'un ou l'autre sexe (article L. 123-2).

Le code du travail prévoit également de façon explicite l'inclusion du thème de l'égalité professionnelle dans le champ de la négociation obligatoire. Ainsi, au niveau de la branche, la négociation annuelle sur les salaires est l'occasion de l'examen des salaires effectifs par catégories professionnelles et par sexe. De même, au niveau de l'entreprise, les informations fournies par l'employeur aux représentants des salariés doivent permettre une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes.

➤ **Le bilan de la « loi Roudy » a été qualifié de mitigé** par la commission des Affaires sociales du Sénat au cours des travaux préparatoires de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et en tous cas bien en retrait par rapport aux espoirs qu'elle avait pu faire naître, ce qui tient en définitive moins aux failles éventuelles de la législation qu'à son application imparfaite.

L'excellent rapport¹ de notre collègue Annick Bocandé, au nom de la commission des Affaires sociales, précise en effet que les partenaires sociaux ne se sont en effet que faiblement appropriés ce texte. Ceux-ci n'ont jusqu'à présent qu'imparfaitement intégré le thème de l'égalité professionnelle dans le dialogue social alors que la loi les y incitait fortement.

Au niveau **interprofessionnel**, un accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a certes été signé le 23 novembre 1989. Mais cet accord, qui invitait les branches professionnelles à établir un constat de la situation, à définir des objectifs concrets et à favoriser leur mise en oeuvre est largement resté lettre morte, une seule branche (celle de la cimenterie) l'ayant repris entièrement.

Au niveau des **branches**, les progrès ont été plus significatifs. Il ressort en effet des bilans de la négociation collective dressés chaque année par les services du ministère de l'Emploi que l'égalité professionnelle est fréquemment prise en compte lors de la refonte ou de la conclusion de nouvelles conventions collectives.

Au niveau de l'**entreprise**, seuls quelques dizaines de plans d'égalité professionnelle ont été conclus. Il est vrai que la complexité de la loi,

¹ Rapport n° 475 (1999-2000) de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des lois

notamment pour bâtir des plans d'égalité professionnelle et pour bénéficier d'aides publiques, semble avoir découragé les meilleures volontés.

Ces faibles résultats quantitatifs tiennent avant tout à un contexte, pendant de longues années, peu propice à la négociation en ce domaine. Les difficultés économiques et la situation de l'emploi ont en effet conduit les partenaires sociaux à privilégier d'autres thèmes de négociation.

Il n'en demeure pas moins que ces négociations, même peu nombreuses, ont initié des démarches innovantes qui tendent peu à peu à se diffuser et qui font de l'égalité professionnelle un moyen d'accompagnement du changement dans les entreprises.

(2) La loi du 9 mai 2001 dite « loi Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce texte vise essentiellement à renforcer le dialogue social en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il a principalement introduit trois mesures nouvelles dans le droit du travail.

➤ **La loi précise, en premier lieu, le contenu du rapport annuel de situation comparée présenté chaque année au comité d'entreprise**

Le rapport de situation comparée mis en place par la « loi Roudy » n'avait pas produit tous les effets escomptés. Tantôt absent (moins de la moitié des entreprises concernées se sont conformées à l'obligation de le produire), tantôt rendu difficile à utiliser par la surabondance des chiffres ou/et l'absence d'exploitation, il ne constituait pas une source d'informations suffisamment cohérentes, comparables d'une entreprise à l'autre.

La nouvelle loi s'est efforcée de le modifier « *en le resserrant autour de critères définis par décret, moins nombreux, mais plus pertinents, éventuellement complétés par des indicateurs spécifiques à l'entreprise* »¹. La nouvelle rédaction de l'article L432-3-1 du code du travail précise tout d'abord le contenu du rapport dit de « situation comparée » : ce rapport, présenté chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, dresse un bilan de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise, conformément à des bases chiffrées définies par décret.

Ce décret présente cependant une indéniable complexité, les indicateurs à rassembler étant à la fois disparates et nombreux.

¹ Rapport Assemblée nationale n° 2220 de Mme Catherine Génisson au nom de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

Code du travail

Article L. 432-3-1

Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte **une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise**, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

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

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.



Code du travail (partie réglementaire - décrets simples)

Article D432-1 (Inséré par décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 art. 1, Journal Officiel du 15 septembre 2001)

Le rapport annuel mentionné à l'article L. 432-3-1 comporte des indicateurs qui doivent permettre la réalisation d'une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et de son évolution.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et, le cas échéant, des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

1. Conditions générales d'emploi

- ◆ Effectif : (Données chiffrées par sexe) :
 - répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
 - pyramide des âges par catégorie professionnelle.
- ◆ Durée et organisation du travail (Données chiffrées par sexe) :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou ou égal à 50 % ;
 - répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...
- ♦ Données sur les congés (Données chiffrées par sexe) :
 - répartition par catégorie professionnelle selon :
 - le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.
 - ♦ Données sur les embauches et les départs (Données chiffrées par sexe) :
 - répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
 - répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.
 - ♦ Positionnement dans l'entreprise (Données chiffrées par sexe) :
 - répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.
 - ♦ Promotions (Données chiffrées par sexe) :
 - répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
 - nombre de promotions suite à une formation.
2. Rémunérations (Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers) :
- éventail des rémunérations ;
 - rémunération moyenne mensuelle ;
 - nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3. Formation (Données chiffrées par sexe) :
- Répartition par catégorie professionnelle selon :
- la participation aux actions de formation ;
 - la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
 - le nombre moyen d'heures d'actions de formation.
4. Conditions de travail (Données générales par sexe) :
- Répartition par poste de travail selon :
- l'exposition à des risques professionnels ;
 - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

➤ **La seconde disposition nouvelle : l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle à la fois dans l'entreprise - tous les ans - et dans la branche - tous les trois ans -**

Ces obligations portent aussi bien sur la mise en place d'une obligation dite spécifique, ne visant que le thème de l'égalité professionnelle, que sur l'introduction obligatoire du thème de l'égalité professionnelle dans les négociations obligatoires déjà existantes. Il est à noter que la méconnaissance de cette obligation spécifique de négocier dans l'entreprise est passible de lourdes sanctions pénales pour l'employeur.

♦ *L'obligation de négociation annuelle spécifique au niveau de l'entreprise*

La loi institue une clause de rendez-vous annuel, sur le modèle de ce qui existe en matière de négociations salariales, sur le thème de l'égalité professionnelle.

Article L. 132-27 du code du travail

(...)

« Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. »

« Les mesures permettant d'atteindre les objectifs visés à l'alinéa précédent peuvent être également déterminées dans le cadre des négociations visées au premier alinéa du présent article. »

La loi a prévu l'extension des sanctions pénales existantes (prévues à l'article L. 153-2 du code du travail), applicables en cas d'entrave par l'employeur aux négociations obligatoires, au cas de l'employeur se soustrayant à l'obligation de négociation spécifique sur l'égalité professionnelle.

♦ *L'obligation de négociation spécifique au niveau de la branche*

La loi prévoit, au niveau de la branche, une obligation triennale de négocier sur l'égalité professionnelle alors qu'aucune périodicité n'était imposée avant l'entrée en vigueur de ce texte, et fournit à cette négociation un socle puisqu'elle s'appuie sur un rapport de situation comparée des hommes et des femmes.

Article L. 132-12 du code du travail

(...)

« Les organisations visées au premier alinéa se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

- les conditions de travail et d'emploi.

La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. »

Lors des débats parlementaires, le Sénat avait émis un certain nombre de réserves sur ce texte. La délégation aux droits des femmes et la commission des Affaires sociales, avaient, en particulier, apporté trois principales remarques de fond :

♦ tout d'abord, *« ce n'est pas en rendant notre législation plus contraignante, au moment où les partenaires sociaux commencent à s'approprier le droit en vigueur, que l'on garantira sa meilleure application »* ;

♦ ensuite, il importe de privilégier le dialogue social plutôt que de chercher à légiférer toujours plus sur ce thème, au risque de bloquer la concertation ;

♦ enfin, en matière d'égalité professionnelle, c'est moins la loi qu'il faut faire évoluer que les mentalités. La persistance des inégalités professionnelles repose avant tout sur des obstacles culturels, qui se traduisent notamment dans le processus d'orientation des jeunes filles. Alors que les jeunes filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons, elles s'orientent pourtant, par habitude, vers des filières très féminisées reproduisant alors une certaine forme de ségrégation professionnelle.

Six groupes professionnels rassemblent aujourd'hui 60 % des femmes actives alors qu'ils ne représentent que 30 % de l'emploi total. Il s'agit de l'enseignement, des professions intermédiaires de la santé et du travail social, des employés du commerce et des services aux particuliers. Or, ces groupes sont loin d'être actuellement les plus porteurs en matière d'emploi et de carrière.

En outre, la loi laisse de côté les entreprises de moins de 50 salariés, où les syndicats sont très peu présents, alors même qu'elles emploient la majorité des femmes.

La délégation constate que la difficulté d'établir un bilan concret de l'application de ce texte corrobore les doutes qui se sont manifestés lors du débat parlementaire.

D'après les informations recueillies par la délégation, en raison du caractère récent du texte et de la lourdeur de son dispositif, le ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ne dispose pas, aujourd'hui, d'éléments statistiques ni d'analyse précise des conditions de mise en œuvre de

cette loi. Il convient de noter que le bilan social est transmis par chaque entreprise à sa direction départementale du travail et que le traitement de ces données varie localement. **La délégation aux droits des femmes suggère, afin de valoriser les données existantes, de construire une banque de données fiable et opérationnelle permettant de prendre connaissance d'informations qui restent à l'heure actuelle dispersées.**

(3) La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations **a transposé dans le code du travail l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination fondée sur le sexe** définie par la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Il résulte de la nouvelle rédaction de l'art. L. 122-45 du code du travail qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, en raison de son sexe.

Le même article précise qu'en **cas de litige le salarié concerné 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.

Au cinquième alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail, qui prohibe de « *prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation* », l'article 5 de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 a introduit le même dispositif tendant à aménager la charge de la preuve au bénéfice du salarié.

c) Une jurisprudence qui s'est progressivement développée

Il n'existe pas de données statistiques précises sur le nombre de contentieux relatifs à l'égalité salariale hommes/femmes. Au demeurant, on trouve, en consultant le fonds jurisprudence, des bases de données qui répertorient environ le dixième des arrêtés de cours d'appel et le tiers des arrêts de Cassation, vingt-quatre arrêts de Cour de Cassation et 49 arrêts de cour d'appel depuis une douzaine d'années. Selon les indications de la Chancellerie, les taux d'appel et de cassation se situent autour de 15 %. En combinant cet ensemble de données, on peut estimer à quelques milliers le nombre de décisions de première instance intervenues sur le thème de l'égalité

salariale. Cet ordre de grandeur n'est pas négligeable, bien qu'il faille tout de même le rapporter aux quelque onze millions de femmes recensées dans la vie active.

♦ *Panorama de jurisprudence de la Cour de cassation*

ARRETS DE LA COUR DE CASSATION

Chambre sociale, pourvoi n° 00-42.935, décision du mercredi 10 avril 2002

Conformément à l'article L. 140-2 du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et, par rémunération, il faut entendre le salaire brut de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur.

Chambre criminelle, pourvoi n° 01.82.285, décision du mardi 5 mars 2002

Une inégalité de rémunération peut être justifiée par une analyse comparative des tâches faisant apparaître des différences notables entre les secteurs de visite attribués à chaque chef des ventes, les chiffres d'affaires réalisés sur ces différents secteurs, les charges de travail et les responsabilités.

Chambre sociale, pourvoi n° 99-43.905, décision du mercredi 20 juin 2001

Dans la mesure où un salarié soumet au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe de l'égalité des rémunérations, il incombe à l'employeur d'établir que la disparité de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Si l'ancienneté, lorsqu'elle est intégrée dans le salaire de base, constitue un élément objectif pouvant justifier une différence de rémunération, il incombe au juge de vérifier si elle justifie la différence de rémunération constatée.

Chambre sociale, pourvoi n° 98-44.191, décision du mercredi 11 octobre 2000

Le principe d'égalité des rémunérations consacré à l'article 119 du traité de la Communauté économique européenne ne s'oppose pas au versement d'une allocation forfaitaire aux seules salariées qui partent en congé de maternité dès lors que cette allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels qui résultent pour celles-ci de leur éloignement au travail.

Chambre sociale, pourvoi n° 98-43.331 P, décision du mardi 19 décembre 2000

L'existence d'une différence de traitement entre les opérateurs laboratoire hommes et femmes (les premiers bénéficiant presque tous du coefficient 175, les secondes toutes du coefficient 160) doit être justifiée par des raisons objectives. Dès lors que les femmes travaillent principalement de nuit comme les hommes, qu'elles ont une ancienneté au moins égale à celle des hommes et que leurs fonctions réelles sont de valeur égale à celles des hommes, l'apport de nouvelles techniques ayant pour effet de rendre les différents postes de travail sur machines d'une technicité équivalente, l'employeur doit être condamné au paiement d'un rappel de salaire.

Chambre sociale, pourvois n° 97-43.715 et 99-41.661 P, décision du mardi 28 novembre 2000

L'attribution à une salariée d'une "prime de choix" très nettement inférieure à celle de ses collègues masculins doit être justifiée par des éléments objectifs, et l'existence de différences semblables entre les salariés de sexe masculin ne peut à elle seule justifier une telle discrimination.

Chambre sociale, pourvoi n° 91-42.940 P, décision du mardi 23 novembre 1999

Le salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire doit soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes. Il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire de cette mesure, d'établir que la disparité de situation est justifiée par des critères objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Chambre sociale, pourvoi n° 95-41.694 et n° 95-41.695 P, décision du mercredi 12 février 1997

La cour d'appel a décidé à bon droit que les salariées avaient droit à un rappel de salaire au titre de l'égalité entre hommes et femmes après avoir constaté que les hommes occupant le même emploi de manutentionnaires que les femmes étaient systématiquement payés davantage et que cette différence n'était justifiée par aucun élément objectif en ce qui concerne la valeur du travail effectué et le caractère pénible des tâches accomplies par les uns et par les autres.

Chambre sociale, pourvoi n° 94-40.474, décision du mercredi 26 février 1997

Une indemnité de congés payés constitue une rémunération et l'employeur ne peut allouer des congés payés en se fondant sur le sexe sans créer une discrimination. Les mères de famille bénéficiant d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans, l'employeur doit être condamné au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés aux pères de famille salariés mis dans l'impossibilité de prendre ces congés en raison de leur sexe.

Chambre sociale, pourvoi n° 92-42.291 P, décision du mardi 8 octobre 1996

Une rémunération plus élevée accordée aux femmes par un accord d'entreprise qui prévoit le versement d'une allocation de naissance à la mère de famille salariée ainsi que d'une allocation mensuelle de garde, doit être de plein droit substituée à celle réservée aux hommes. En effet, ce versement est destiné à indemniser la salariée des dépenses liées à la présence d'un enfant au foyer, dépenses auxquelles l'homme doit faire face autant que la femme.

Chambre sociale, pourvoi n° 88-45.217 P, décision du mercredi 19 février 1992

L'embauche d'un couple de gardiens sans spécification des tâches de chaque conjoint et l'accomplissement par les époux en la même qualité d'un même travail, justifie une rémunération identique.

Chambre sociale, pourvoi n° 90-42.239, décision du mercredi 27 février 1991

L'attribution de primes de crèches aux mères de famille en vertu d'un accord d'entreprise doit être étendue aux pères de famille remplissant les conditions prévues par cet accord.

♦ *L'égalité salariale et le pouvoir d'individualisation de l'employeur*

D'après l'arrêt Ponsolle du 29 octobre 1996 qui constitue un des « piliers » de la jurisprudence, « *l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés (...) pour autant que [ceux-ci] sont placés dans une situation identique* ».

Cette règle générale, posée par la chambre sociale de la Cour de Cassation et qui vise à assurer une égalité réelle entre tous les travailleurs, est limitée par un autre principe : celui du pouvoir de l'employeur

d'individualisation des rémunérations qui résulte de son pouvoir général de direction.

Ainsi, dans des arrêts rendus par la chambre sociale les 9 juillet 1985 et 10 avril 1986, la Cour de cassation a considéré que « *l'employeur est libre, dans l'exercice de son pouvoir de direction dans l'entreprise, et sauf discrimination injustifiée, de décider pour chacun des salariés des augmentations de rémunération qui ne lui sont pas imposées par les contrats individuels ou collectifs ou par la loi* ».

La chambre sociale de la Cour de cassation a, par la suite, tempéré cette liberté de l'employeur qui prenait des « allures de pouvoir arbitraire » selon l'expression de certains commentateurs, en considérant que la distinction opérée n'est légitime que si elle est justifiée en fonction « *des compétences et capacités respectives de chacun des salariés* ». On peut ainsi considérer que **l'arrêt Ponsolle ne supprime pas le pouvoir d'individualisation de l'employeur, mais le restreint seulement au cadre de l'appréciation des considérations subjectives, le principe d'égalité devant, pour sa part, s'appliquer en ce qui concerne les critères objectifs**. L'égalité de rémunération imposée dans l'arrêt Ponsolle ne vise que les salaires de base pour des travaux de même résultat ou de même valeur. De cette manière, les critères subjectifs, tels que le potentiel, l'aptitude, le mérite, la disponibilité et l'initiative, peuvent être appréciés librement par l'employeur et donner lieu à des augmentations de rémunération individualisées, le salaire de base quant à lui devrait rester égal entre tous les employés qui seraient dans une situation identique mesurée en fonction de critères objectifs tels que le diplôme, la technicité, la quantité, la qualité, l'assiduité et la durée de travail.

Sur la base du principe de l'égalité des rémunérations posé par la loi du 22 décembre 1972 et de la « loi Roudy » du 13 juillet 1983 qui a précisé la notion de valeur égale du travail, conféré aux syndicats la possibilité de se constituer partie civile et introduit de nouvelles règles de preuves, la Cour de cassation (Cass. soc 12/02/1997 SARL USAI champignons c/ Mme Fabienne Douarre et Mme Véronique Daudel) a condamné un employeur n'ayant pas démontré que les tâches de manutention confiées aux salariés des deux sexes justifiaient une différence de rémunération. L'employeur avait fait valoir, dans cette affaire, que « *les manutentionnaires hommes qui exécutaient des travaux de chargement et de déchargement, portaient des charges lourdes et travaillaient la nuit, et effectuaient un travail beaucoup plus pénible que celui des manutentionnaires femmes, consistant exclusivement à trier les champignons* ». La Cour de cassation a, en revanche, indiqué que « *les hommes occupant le même emploi de manutentionnaires que les femmes étaient systématiquement payés davantage et que cette différence n'était justifiée par aucun élément objectif en ce qui concerne la valeur du travail effectué et le caractère pénible des tâches accomplies par les uns et par les autres ; que le moyen n'est pas fondé (...)* ».

d) Les démarches concrètes en matière de discrimination salariale

➤ **Le rôle de l'inspecteur du travail et des syndicats**

En pratique, plusieurs recours sont ouverts aux femmes qui estiment être victimes de discrimination dans leur travail, en matière salariale de promotion ou de formation.

- ♦ En premier lieu, l'inspecteur du travail a le pouvoir de constater les infractions en matière d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une entreprise (article R 140-1 du code du travail). Il peut, par exemple, diligenter une enquête et dresser un procès-verbal constatant un écart de rémunération qu'il peut transmettre au procureur. Selon les éléments apportés, celui-ci décide de poursuivre l'action ou de la classer sans suite.

- ♦ En second lieu, lorsque sa représentativité est reconnue dans l'entreprise, une organisation syndicale peut également saisir la justice à la place de la salariée concernée, si cette dernière, avertie par courrier, ne s'oppose pas à cette action dans un délai de 15 jours (article L 123-6). Deux voies sont alors possibles : soit porter l'affaire devant le Conseil des prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts, soit se constituer partie civile devant la juridiction pénale. Le tribunal correctionnel peut condamner l'employeur à une contravention de 5^e classe pour non-respect de l'article L 140-2 qui pose le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

➤ **La possible émergence de nouvelles formes d'action**

Certains juristes estiment que si, jusqu'à présent, il était difficile pour un salarié d'apporter la preuve d'une discrimination, le développement de nouvelles pratiques, telles que le test de discrimination, ou « *testing* », pourrait éventuellement donner lieu à l'essor d'actions contentieuses.

Le test de discrimination est une pratique anglo-saxonne permettant de démontrer l'extrême difficulté, pour une personne appartenant à une minorité ethnique, à obtenir, à égalité des chances, un emploi ou une formation.

Cette méthode a été utilisée en France dans un premier temps à l'entrée des discothèques (pour vérifier l'application du droit de libre accès aux établissements commerciaux prévu par l'article L.122-1 du code de la consommation) et a, à cette occasion, été validée par les tribunaux.

L'utilisation de telles opérations s'est développée et s'étend aujourd'hui aux entreprises. Ainsi, en juin 1999, une personne d'origine étrangère a adressé à une banque deux candidatures identiques, l'une sous son propre nom et l'autre sous un nom à consonance française. Seul le second *curriculum vitae* a donné lieu à un entretien. La personne concernée a donc déposé une plainte pour

discrimination à l'embauche. Cette plainte a cependant été classée sans suite par le Procureur de la République, celui-ci estimant la discrimination « *insuffisamment caractérisée* »¹.

L'éventualité d'une entrée en force du « droit de la discrimination » conduit certains juristes à préconiser aux entreprises une organisation plus méthodique des ressources humaines et, en particulier, de développer, au cours de la carrière des salariés, des évaluations permettant à l'employeur de justifier telle promotion ou telle évolution de rémunération.

B. LA MESURE DES INÉGALITÉS SALARIALES

A travers la diversité des sources statistiques et des méthodes de mesure, il apparaît assez nettement que les **écarts de rémunération entre hommes et femmes ont diminué entre les années 1970 jusqu'au début des années 1990. Depuis cette période, cette diminution des écarts semble s'être ralentie et le salaire moyen des femmes reste globalement inférieur de 27 % à celui des hommes.**

Cette différence globale n'est cependant pas spécifique à la France ; comme en témoigne une analyse très détaillée effectuée au sein de l'Union européenne, on la constate dans les autres pays et dans des proportions semblables.

Cet écart ne correspond qu'en partie à des discriminations proprement dites. D'après certaines analyses développées au cours des auditions conduites par la délégation sénatoriale, les inégalités de salaires correspondent parfois à des stratégies professionnelles et à des choix de vie différents entre les sexes.

Pourtant, une **anomalie** doit être soulignée : **alors que les jeunes femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes (en France, 24 % des femmes actives, contre 21 % des hommes actifs, ont un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat), leurs meilleures performances dans les parcours scolaires et universitaires ne se traduit plus, depuis une dizaine d'année, en dépit des progrès de la législation, par une réduction des écarts de rémunération.**

Ceux-ci trouvent essentiellement leur origine, d'une part, dans une segmentation de fait des emplois et, d'autre part, dans le déroulement des carrières professionnelles :

♦ **le marché du travail est, tout d'abord, un marché compartimenté** : 60 % des emplois féminins se concentrent sur six groupes socioprofessionnels qui ne représentent que 30 % de l'emploi total. Au

¹ Source : *Le juriste.com*

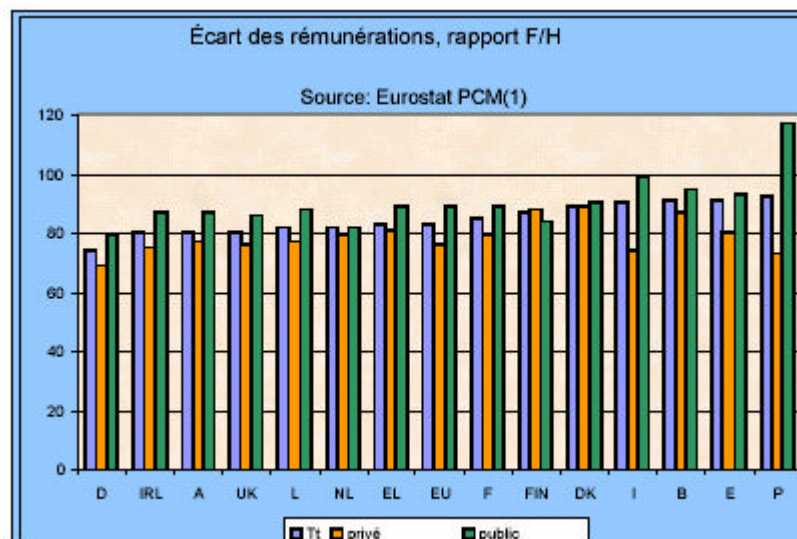
compartimentage des professions s'ajoute l'existence de disparités sectorielles en matière de salaires : les secteurs fortement féminisés (industries du textile, services personnels et domestiques, commerce de détail, hôtels et restaurants) offrent des emplois peu qualifiés et des salaires souvent moins élevés qu'ailleurs ;

♦ en outre, **le profil de carrière des femmes est plus discontinu** que celui des hommes : les femmes sont davantage exposées aux interruptions de carrière (pour les maternités et congés pour l'éducation des enfants, mais aussi, éventuellement, pour suivre leur conjoint en cas de mutation professionnelle, l'arbitrage entre les carrières des époux se faisant le plus souvent en faveur du mari) ; elles sont, par ailleurs, pour des raisons familiales encore, moins mobiles que les hommes, alors que beaucoup de promotions passent par une mobilité professionnelle ou géographique ; de même doivent-elles renoncer aux occasions de formation qui leur paraissent incompatibles avec leur emploi du temps, ce qui ralentit leur carrière par rapport à celle des hommes de diplômes équivalents.

Dans l'ensemble de l'Union européenne et aux États-Unis, **on attribue un écart de salaire d'environ 6 % à l'effet de structure des emplois et un autre du même ordre aux différences de carrière professionnelle. On constate donc, au-delà de ces 12 %, un écart résiduel : à conditions identiques (de poste, de qualification, d'entreprise, régionales, etc.) subsiste une différence de salaire entre hommes et femmes (le « *gender gap* » anglo-saxon) de 15 %.**

1. Au sein de l'Union européenne : un écart global de 27 % dont plus de la moitié correspond à une discrimination inacceptable

a) Les données de base



Dans son rapport du 8 juin 2001 sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale, la Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement européen a analysé les écarts de rémunération entre les sexes.

Dans l'Union européenne, deux sources statistiques distinctes permettent d'identifier ces différences de rémunération entre les sexes : l'*Enquête sur la structure des salaires* et le *Panel des ménages de la Communauté européenne*.

D'après les données rassemblées par l'*Enquête sur la structure des salaires*, **l'écart de rémunération était de 27 % en 1995**, c'est-à-dire que le salaire horaire brut des femmes travaillant à plein temps ne représentait que 73 % du salaire horaire brut des travailleurs masculins à plein temps. L'écart est le plus net au Royaume-Uni, en Grèce et aux Pays-Bas, et le moins marqué en Suède, en Belgique et au Luxembourg. Il ressort notamment de ces données que l'écart de rémunération dans l'Union européenne est disparate, en ce sens **qu'il est plus prononcé au haut qu'au bas de l'échelle des revenus** : les 10 % de femmes les moins bien payées gagnent 15 % de moins que les hommes de cette catégorie, tandis que les 10 % de femmes les mieux payées perçoivent jusqu'à 35 % de moins que les hommes relevant de leur catégorie salariale. Beaucoup moins de femmes que d'hommes réussissent à accéder aux niveaux de rémunération supérieurs, et ce quelle que soit leur catégorie d'emploi. Les femmes progressent moins dans leur carrière que les hommes ; elles se heurtent à un obstacle invisible, un « plafond de verre ». Les différences de rémunération entre les sexes peuvent pénaliser les femmes dans divers domaines, y compris les systèmes de protection sociale. L'écart de rémunération est le plus accentué (43 %) dans les métiers où les femmes sont sous représentées, comme l'assemblage et le maniement de machines. Il est bien moins important (19 %) dans les métiers que les femmes sont nombreuses à exercer, comme celui d'assistante commerciale.

Il convient de noter que, selon une autre source, le *Panel des ménages de la Communauté européenne*, le montant des salaires féminins représente en moyenne non pas 73 %, mais 83 % de celui des salaires masculins. La principale explication des différences dans l'évolution des inégalités entre les sexes est que **l'écart est plus sensible (24 % contre 11 %) dans le secteur privé que dans le secteur public**.

En ce qui concerne les pays candidats à l'adhésion, un rapport de 1999 de la Commission économique pour l'Europe des Nations unies, intitulé *Women and the economy in the ECE region*, indique que les différences de rémunération varient entre 20 et 25 %.

La délégation constate, à travers les résultats statistiques divergents, la difficulté de déterminer la part exacte de l'écart de

rémunération qui doit être imputée à une discrimination fondée sur le sexe, et note qu'il s'agit là d'un problème crucial de mesure qui limite la clarté des analyses sur lesquelles peuvent se fonder des stratégies d'action concrètes. La Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement européen estime qu'un ajustement des statistiques s'impose. *« Plutôt que de s'appuyer sur des moyennes, il faut procéder à des études comparatives bâties sur la spécificité des profils des emplois et sur le niveau de rémunération correspondant à chaque profil. De plus, les statistiques doivent rendre possibles des comparaisons entre les divers secteurs. »*

Au terme d'une analyse détaillée, le rapport de la Commission des droits de la femme du Parlement européen conclut que **l'écart de rémunération entre les sexes est, globalement, de 27 % dans l'Union européenne. Cet écart s'élève encore à 15 %, à l'avantage des hommes, après la prise en compte des différences d'ordre structurel** qui existent entre les femmes et les hommes sur le marché du travail au niveau, notamment, de l'âge, de la formation, du métier et de la structure des carrières : la Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement européen estime que **cette différence de « 15 % résulte nécessairement de mécanismes de sous-évaluation discriminatoires, ce qui est inadmissible ».**

b) Les évolutions récentes : un ralentissement de la réduction des écarts

L'enquête sur la structure des salaires ne sera pas renouvelée avant 2002. Toutefois, en 2001, Eurostat a publié une étude basée sur les statistiques nationales harmonisées des gains, étudiant les évolutions des inégalités salariales entre les sexes au cours des années 1990. L'étude Eurostat indique que les gains salariaux moyens des femmes ont augmenté davantage que ceux des hommes dans la plupart des États membres de l'Union, mais cette hausse est faible.

L'écart de rémunération entre les sexes s'est, en effet, quelque peu réduit dans sept États membres sur treize (aucune information n'étant disponible pour la France et l'Italie). L'écart est resté stable dans trois pays (Danemark, Irlande et Finlande) et s'est creusé de 1 à 2 % dans trois pays (Autriche, Portugal et Suède). Bien que la situation semble refléter en général un léger resserrement de l'écart de rémunération, l'étude souligne que les écarts semblent avoir le moins évolué dans les pays où ils étaient les plus élevés en 1995.

Les données fournies par les observatoires nationaux de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) pour cette étude comparative confirment en grande partie l'impression que l'écart de rémunération se réduit, mais lentement (cf. tableau 1 ci-après).

<p align="center">Tableau 1 Évolution des inégalités salariales entre les sexes dans l'Union européenne et en Norvège</p>		
	<p align="center">Tendances actuelles, selon les données nationales (le % correspond au salaire moyen des femmes en pourcentage par rapport à celui des hommes)</p>	<p align="center">Tendances actuelles, selon Eurostat*</p>
Autriche	Écart stable ou en augmentation, de 68% (1990) à 67% (1999) (les chiffres correspondent au salaire brut mensuel)	Augmentation
Belgique	Pas de statistiques disponibles pour l'économie dans son ensemble, mais diminution de l'écart dans l'industrie – de 75,3% (1991) à 79,4% (1996) pour les cols bleus et de 64,2% (1991) à 70,1% (1996) pour les cols blancs (les chiffres correspondent au salaire brut annuel)	Diminution
Danemark	Écart plus ou moins stable, avec environ 82% dans le secteur privé (les chiffres correspondent au salaire horaire)	Stable
Finlande	Écart plus ou moins stable, diminution de 80% (1990) à 82% (1999) (les chiffres correspondent au salaire mensuel)	Stable
France	Resserrement progressif de l'écart pour les salariés à plein temps, de 84,2% (1991) à 88,2% (1998) (les chiffres correspondent au salaire mensuel). Écart stable (à environ 75%-76%) en tenant compte des salariés à temps partiel	Pas d'information
Allemagne	Diminution lente, différences importantes entre l'ancienne Allemagne de l'est et de l'ouest (pas de chiffres disponibles sur l'ensemble de l'économie)	Diminution
Grèce	Diminution substantielle au cours de la dernière décennie (pas de chiffres disponibles sur l'ensemble de l'économie)	Diminution
Irlande	Diminution de l'écart, de 80% (1987) à 84,5% (1997) (les chiffres correspondent au salaire horaire)	Diminution
Italie	Écart stable ou légère augmentation, de 82,3% (1991) à 81,7% (1998) (les chiffres correspondent au salaire annuel)	Pas d'information
Luxembourg	Diminution (pas de chiffres)	Diminution
Pays-Bas	Diminution de l'écart; de 73% (1990) à 77% (1998) (les chiffres correspondent au salaire horaire)	Diminution
Norvège	Écart stable si l'on considère la moyenne des principaux secteurs, légère diminution, de 85% (1990) à 86% (1998)	Non compris dans l'étude

	(les chiffres correspondent au salaire annuel pour les salariés à plein temps)	
Portugal	Relativement stable au cours des dernières années, légère augmentation, de 77% (1997) à 76,5% (1998) (les chiffres correspondent au salaire mensuel de base)	Augmentation
Espagne	Réduction progressive de l'écart, de 74,9% (1996) à 76,9% (2000) (les chiffres correspondent au salaire mensuel)	Diminution
Suède	Écart stable, avec une légère augmentation, de 84% (1995) à 82% (2000) (les chiffres correspondent au salaire mensuel)	Augmentation
R.-U.	Réduction progressive de l'écart, de 76,6% (1990) à 80,6% (2000) (les chiffres correspondent au salaire horaire)	Diminution

Source: données nationales - EIRO; données Eurostat

2. L'analyse par âge, par diplôme, par profession et par secteurs dans l'Union européenne

a) L'analyse par âge

L'écart entre les salaires mensuels des hommes et des femmes tend à augmenter avec l'âge. Sur la base des chiffres de 1995, **il est d'environ 10 % pour les moins de 20 ans** et légèrement plus élevé entre 20 et 29 ans. Pour les personnes plus âgées, cependant, la différence augmente nettement, **les femmes entre 30 et 44 ans gagnant, en moyenne, 23 % de moins que les hommes et celles de 45 ans et plus gagnant 29 % de moins.**

Cette variation est pratiquement la même dans tous les États membres.

En ce qui concerne les moins de 20 ans, les salaires des femmes sont en général équivalents à ceux des hommes, sauf en Belgique et dans l'ancienne Allemagne de l'Est où l'écart est plus grand, mais où peu d'hommes ou de femmes de cet âge travaillent. Un écart réduit peut être également constaté entre 20 et 29 ans : les salaires des femmes n'étant inférieurs de plus de 15 % à ceux des hommes que dans quelques pays (Royaume-Uni et Grèce).

En revanche, entre 30 et 44 ans, l'écart entre la rémunération des hommes et celle des femmes est de 15 % ou plus dans tous les États membres, sauf en Belgique (12 %), au Danemark (14 %) et au Luxembourg (14 %) ainsi que dans la partie orientale de l'Allemagne (9 %). En Espagne et

en France, les salaires des femmes sont inférieurs de plus de 20 % à ceux des hommes, au Royaume-Uni de près de 30 % et en Grèce de plus de 30 %.

Entre 45 et 54 ans, l'écart est de 20 % ou moins en Belgique (19 %) ainsi que dans l'ancienne Allemagne de l'Est (13 %). En France, en Italie et au Luxembourg, **les femmes gagnent, en moyenne, 30 % de moins** que les hommes, aux Pays-Bas un tiers de moins, au Royaume-Uni 40 % de moins et en Grèce près de 45 % de moins. L'écart est pratiquement le même pour les 55 ans et plus dans la plupart des pays, bien que relativement peu de femmes continuent à travailler, notamment à plein temps, après cet âge.

Bien qu'il soit évident que le niveau relatif de la rémunération des femmes diminue nettement avec l'âge dans tous les pays, dans certains, la baisse est beaucoup plus forte que dans d'autres – en Grèce, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni notamment – tandis qu'en Belgique, dans l'ancienne Allemagne de l'Est et en Finlande l'écart est beaucoup moins affecté par l'âge qu'ailleurs.

Les salaires augmentent néanmoins dans tous les pays à mesure que les travailleurs vieillissent ; or, **les femmes sont moins nombreuses à occuper un emploi que les hommes dans les groupes plus âgés : cette donnée accroît mécaniquement l'écart salarial global entre les sexes. Cette situation reflète, bien entendu, la tendance nettement plus grande des femmes à s'arrêter de travailler en raison de leurs responsabilités familiales. Ce phénomène reflète aussi la tendance manifeste des femmes qui reprennent un emploi rémunéré à travailler à temps partiel** plutôt que de travailler à temps plein, en particulier aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Allemagne et dans les pays nordiques. Il convient cependant de tenir compte de l'exclusion, dans cette enquête statistique, des services à la collectivité dans lesquels l'âge moyen des femmes qui travaillent est supérieur à celui constaté dans d'autres parties de l'économie.

Au total, les salaires des hommes augmentent indiscutablement plus avec l'âge que ceux des femmes. Alors que les salaires moyens des hommes de la tranche d'âge 45-54 ans sont supérieurs de 71 % à ceux des hommes de 20 à 24 ans dans l'ensemble de l'Union, les salaires moyens des femmes dans le groupe plus âgé sont seulement supérieurs de 37 % à ceux du groupe plus jeune.

b) L'influence du niveau d'éducation

Il existe un lien évident entre les salaires et le niveau d'éducation. Dans tous les pays, ceux qui ont un diplôme universitaire ou un diplôme équivalent gagnent considérablement plus en moyenne que les autres, tandis que ceux qui n'ont qu'une formation de base gagnent nettement moins. En moyenne, dans l'ensemble de l'Union européenne, dans les secteurs couverts par l'enquête sur la structure des salaires, ceux qui ont un diplôme

universitaire gagnent quelque 39 % de plus que les salaires mensuels moyens en 1995 et ceux n'ayant pas de qualification autre qu'une formation de base 24 % de moins.

Les bénéfices retirés de l'éducation apparaissent, dans les pays de l'Union européenne, plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Alors que les salaires moyens des hommes ayant un niveau d'éducation élevé sont supérieurs de 39 % à la moyenne pour tous les salariés, pour les femmes de cette catégorie, ils ne sont supérieurs que de 30 % à la moyenne des salariées dans leur ensemble.

La différence dans le taux de « rentabilité » relatif de l'éducation est particulièrement marquée en Italie où les hommes ayant un diplôme universitaire ou un diplôme équivalent gagnaient, en 1995, en moyenne 69 % de plus que le salaire moyen masculin, tandis que les femmes avec des qualifications similaires gagnaient 41 % de plus que la moyenne des salaires féminins. Cette différence de rentabilité de l'éducation était également importante en Belgique, en Espagne, en France, aux Pays-Bas et au Luxembourg (plus de 10 points de plus pour les hommes que pour les femmes).

Il convient toutefois de signaler que, selon une étude de l'INSEE annexée au rapport du Conseil d'analyse économique consacré aux inégalités entre les sexes en France¹, « *les femmes rentabilisent moins bien leur diplôme que les hommes, mais mieux leurs années d'études* », les hommes mettant plus de temps que les femmes à obtenir un diplôme de niveau équivalent, ce qui confirme les aptitudes intellectuelles de celles-ci.

Un des phénomènes essentiels est, qu'à niveau de diplôme équivalent, le choix de filières intellectuellement intéressantes, mais moins rémunératrices joue en défaveur des jeunes filles ; comme l'ont souligné un certain nombre d'interlocuteurs de la délégation, on peut également se demander si la moindre rémunération de certains métiers n'est pas une conséquence de leur féminisation.

c) Les écarts selon les professions

Dans les pays de l'Union européenne, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus large dans trois groupes professionnels particulièrement exigeants en matière de qualification : **les cadres, les spécialistes et les techniciens. Pour ces trois groupes considérés globalement, les taux de rémunération des femmes ne s'élèvent, en moyenne, qu'à 70 % de ceux des hommes**, et à plus de 75 % en Belgique, au Luxembourg et en Suède.

¹ La documentation française, Paris 1999

L'écart est le plus réduit pour les employés de bureau, les vendeurs et les personnes employées dans les services où les salaires des femmes représentent, en moyenne, un peu plus de 80 % de ceux des hommes. Il représente plus de 90 % en France, en Finlande, en Suède et au Royaume-Uni, mais environ 75 % seulement dans la partie occidentale de l'Allemagne et 73 % aux Pays-Bas.

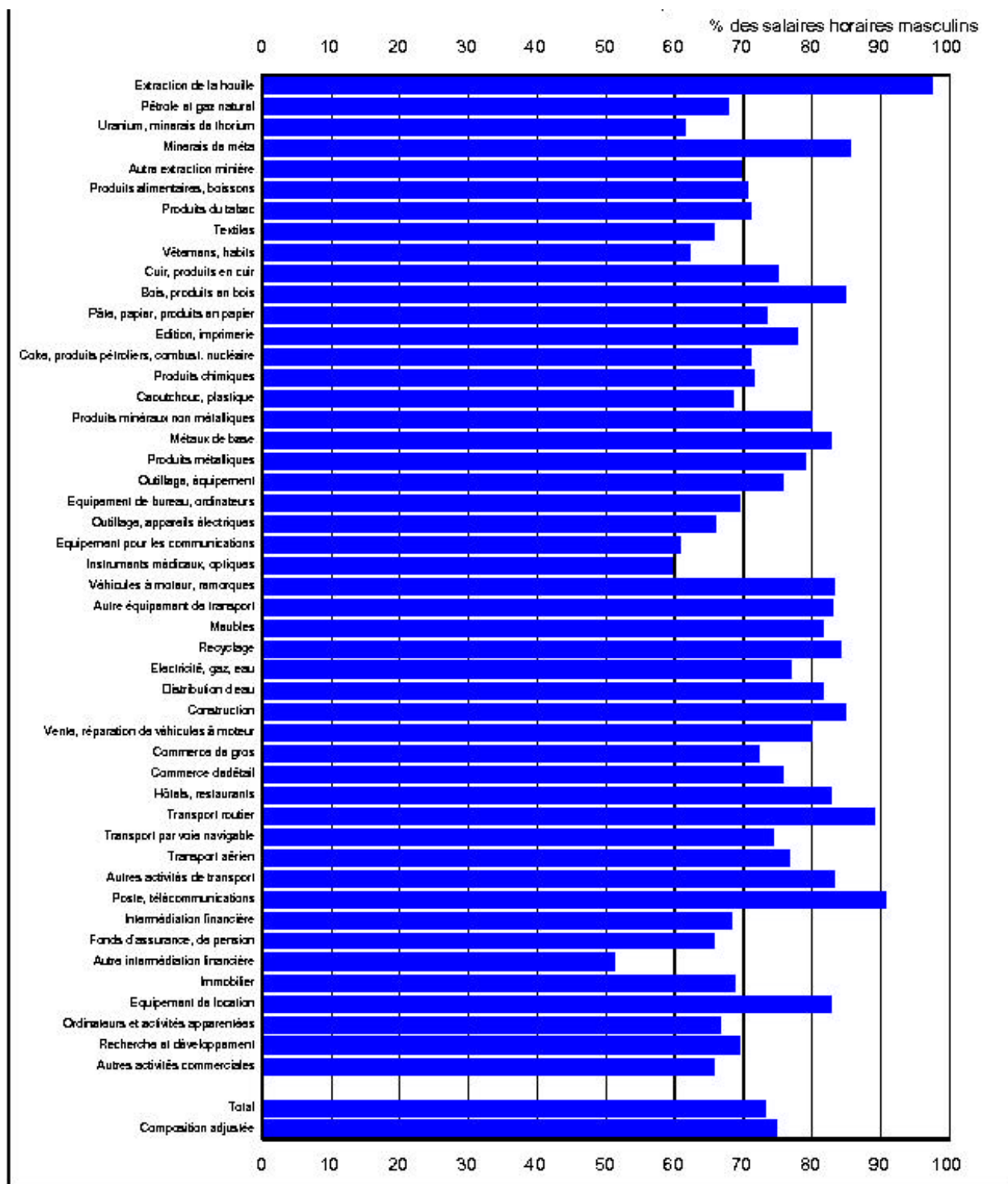
Néanmoins, la principale conclusion qui peut être tirée de ces chiffres est que les niveaux de rémunération des hommes demeurent nettement plus élevés que ceux des femmes dans presque toutes les professions et dans tous les pays.

d) Les différences par secteur

Sur la base d'une analyse limitée aux salariés travaillant à temps plein (et dont les salaires ne sont pas affectés par les heures supplémentaires) la rémunération horaire des femmes dans l'ensemble de l'Union est inférieure à celle des hommes dans tous les secteurs d'activité.

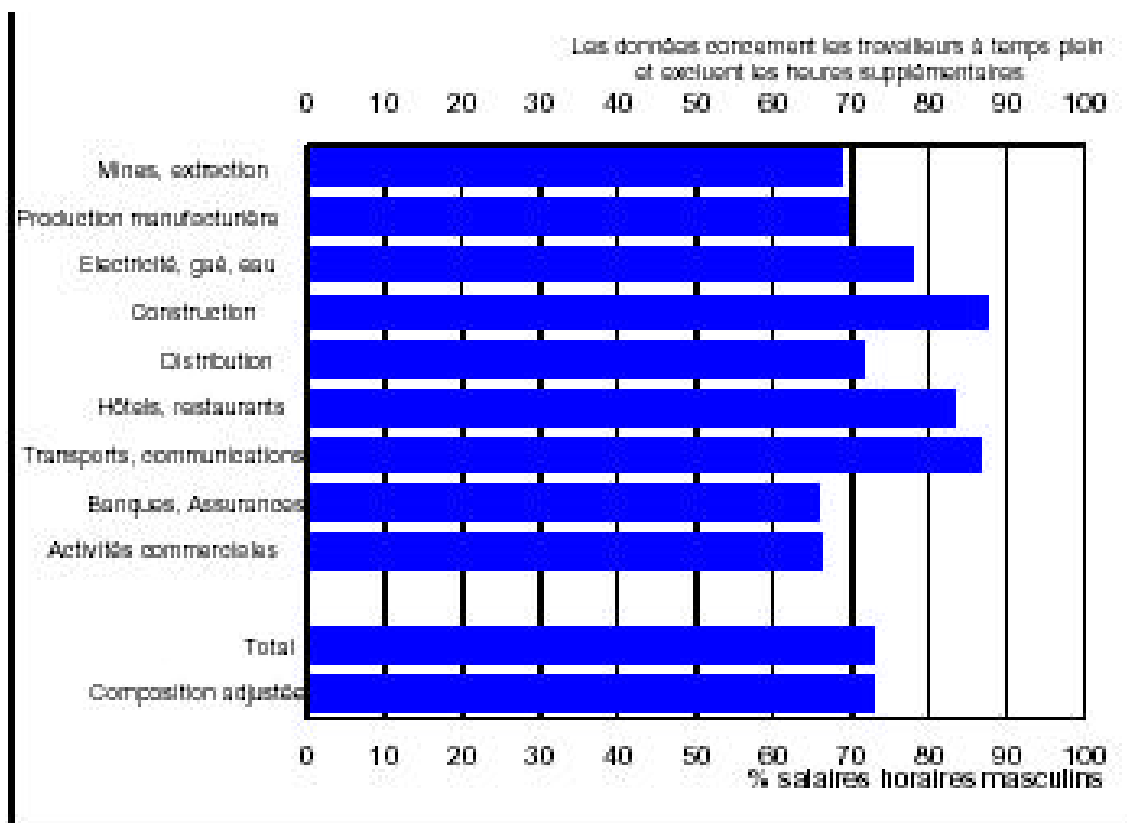
Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes de 25 % ou plus dans la plupart des secteurs industriels et de 30 % ou plus dans les secteurs des produits alimentaires et des boissons, des textiles, de la confection, de l'outillage électrique, de l'équipement de communication et de diffusion, et des instruments de précision (près de la moitié des femmes travaillant dans l'industrie sont employées dans ce dernier secteur contre un quart des hommes). **Dans les services, la rémunération des femmes est inférieure, en moyenne, de 15 % ou plus à celle des hommes** dans tous les secteurs de détail, sauf dans les transports par route et par chemin de fer ainsi que dans les postes et télécommunications où elle n'est que de 10 % de moins. **Dans tous les secteurs commerciaux et financiers, elle est au moins de 30 % inférieure**, sauf dans la location d'outillage et d'équipement (y compris la location de voitures).

Salaires horaires des femmes par rapport aux hommes dans une sélection de secteurs (Union européenne, 1995)



Selon une décomposition sectorielle plus large, l'écart salarial est généralement moindre dans les activités de base, dans les hôtels et restaurants, dans les transports et la distribution ainsi que dans les secteurs énergétiques et la construction où très peu de femmes sont employées (celles qui le sont ont tendance à occuper des emplois de bureau) que dans les secteurs plus sophistiqués, dans les services commerciaux et financiers. Dans ces deux derniers secteurs, les salaires des femmes étaient, en 1995, inférieurs en moyenne de plus d'un tiers à ceux des hommes dans l'ensemble de l'Union, tandis que dans les hôtels et restaurants ainsi que dans les transports, ils étaient seulement inférieurs de quelque 15 %. L'écart salarial est, dans l'industrie manufacturière, de l'ordre de 30 %, où les femmes sont concentrées dans les deux industries de base, les produits alimentaires et la confection, ainsi que dans des industries plus avancées comme l'électronique.

Salaires horaires des femmes par rapport aux hommes dans l'Union européenne en 1995



e) La décomposition selon la taille de l'établissement

Les salaires moyens ont tendance à être plus élevés dans les grandes entreprises. Cette variation est plus apparente pour les hommes

que pour les femmes, les hommes travaillant dans des établissements occupant 1000 personnes ou plus dans l'ensemble de l'Union européenne gagnent, en moyenne, près de 7 % de plus que le salaire moyen de tous les salariés, et ceux qui travaillent dans de petits établissements ayant entre 10 et 19 salariés près de 16 % de moins que la moyenne. Les femmes travaillant dans les plus grands établissements gagnent 5 % de plus que la moyenne, et celles employées dans de plus petits établissements, un peu plus de 6 % de moins que la moyenne.

Cette différence s'accompagne d'un écart salarial nettement moins grand dans les petits établissements que dans les grands. Dans les établissements ayant entre 10 et 19 salariés, les femmes gagnent en moyenne 17 % de moins que les hommes, tandis que dans les unités plus grandes employant 500 personnes ou plus, elles gagnent 28 % de moins que les hommes.

Un nombre proportionnellement plus élevé de femmes que d'hommes ont tendance à travailler dans de petites unités : cependant, selon le rapport de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du Parlement européen du 8 juin 2001, sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale, cette différence n'est pas suffisante pour avoir un effet significatif sur l'écart salarial entre les sexes.

3. Les inégalités salariales en France à travers les études les plus récentes

Au cours de ses travaux, la délégation s'est efforcée de recueillir les données les plus récentes pour mesurer l'évolution des inégalités salariales en France et en a conclu qu'elles demeurent importantes. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 25% en moyenne, et, si l'on écarte l'influence des facteurs «extérieurs» (durée du travail, qualification, etc.), un écart irréductible et non justifiable perdure à hauteur de 5 à 6 %, « toutes choses égales » (du point de vue statistique) par ailleurs.

La délégation a eu le sentiment que les observations chiffrées traduisent une tendance générale : on attend des femmes un niveau de qualification supérieur à celui des hommes pour des emplois similaires.

a) Le contexte : l'augmentation du niveau de formation et des taux d'activité féminins

➤ **L'évolution générale**

Il convient de rappeler d'une part, que le taux d'activité féminin entre 25 et 49 ans s'établit aujourd'hui à 80 %, et, d'autre part, que le niveau de formation des femmes s'est considérablement élevé ces dernières décennies : les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes.

C'est à partir des générations nées au début des années 1950 que la proportion de bachelières a dépassé régulièrement la proportion de bacheliers ; et à partir des générations nées en 1955 que les jeunes filles ont commencé à sortir plus fréquemment diplômées de l'enseignement supérieur. Pour les générations nées en 1970, qui ont trente ans aujourd'hui, le taux de détention d'un titre supérieur, ou égal, au deuxième cycle universitaire s'est égalisé entre hommes et femmes. Les jeunes filles font aujourd'hui des études plus longues et réussissent mieux leurs examens : le taux de réussite féminin au baccalauréat est supérieur à celui des garçons (81,2 % en 2001 contre 76,5 % en 1998). **Elles poursuivent leurs études plus longtemps que les garçons tout en redoublant plus rarement. Il y a aujourd'hui 120 filles pour 100 garçons dans l'enseignement supérieur.** Durant l'année universitaire 1998-1999, les femmes représentaient 56,4 % des effectifs du premier cycle, 58 % des effectifs du second cycle et 50 % des effectifs du troisième cycle. *« À l'issue de l'enseignement supérieur, [indique le CEREQ] femmes et hommes entrent sur les mêmes segments du marché du travail et accèdent aux mêmes types de profession. Des écarts entre sexes persistent, mais ils sont ténus. Pour ces jeunes diplômés, les modalités d'insertion des filles et des garçons se caractérisent plus par leur proximité que par leurs différences. »*. Les jeunes femmes diplômées sont d'ailleurs un peu moins au chômage que les jeunes hommes.

Au total, le « stock de capital humain », c'est-à-dire de connaissances et de compétences des femmes et, plus particulièrement celui des femmes actives, est plus élevé que celui des hommes : **en mars 1998, 25 % des femmes actives détenaient un diplôme supérieur au baccalauréat contre 20 % des hommes. En mars 1998 encore, les salariées à temps complet étaient en moyenne plus diplômées que leurs collègues masculins : 44 % des femmes contre 30 % des hommes avaient en effet un niveau de diplôme au moins égal au baccalauréat.** Il s'agit là d'un domaine où les inégalités entre hommes et femmes ont fait l'objet d'un complet renversement de situation dans une société qui se veut désormais une société de l'information et de la connaissance, et où les atouts en termes de « stock de capital humain » sont fondamentaux.

➤ **La persistance de phénomènes de ségrégation dans les filières de formation**

Les discriminations sexistes se retrouvent aussi bien en formation continue qu'en formation initiale. Dès le début de la scolarisation des

différences apparaissent entre filles et garçons dans les itinéraires et les filières suivies dans le tertiaire ou l'industriel mais aussi au niveau des filières d'excellence même si, depuis peu, les filles représentent 50 % des effectifs en 3^e cycle universitaire. **Les phénomènes discriminatoires sont souvent inconscients et méconnus, mais ils se traduisent par exemple, de manière très nette, par une proportion de 23 % de jeunes femmes dans les effectifs des écoles d'ingénieurs en 2001.** Ce chiffre, préoccupant, mérite d'être médité.

Effectifs des écoles d'ingénieurs
(rentrée 2000-2001)

	Effectifs	Part des femmes (en %)
Écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale :		
Écoles universitaires :	30 795	25,5
Écoles nationales d'ingénieurs (ENI)	2 934	6,8
Instituts nationaux des sciences appliquées (INSA)	8 194	30,2
École nationale des arts et métiers (ENSAM) et assimilées	4 726	10,5
Autres écoles	5 888	16,9
Écoles indépendantes des universités	21 742	19,2
Ensemble	52 537	22,9
Écoles publiques sous tutelle d'autres administrations :		
Agriculture et Pêche	4 010	57,4
Défense	3 803	13,6
Industrie	3 201	22,4
Télécommunications	1 760	14,8
Équipement, Transport, Tourisme	1 509	23,0
Emploi et solidarité	8	37,5
Ville de Paris	379	25,6
Ensemble	14 670	28,9
Écoles privées	22 106	19,6
Ensemble des écoles d'ingénieurs	89 313	23,0

Champ : France métropolitaine.
Source : ministère de l'Éducation nationale, DPD.

Regards sur la parité - édition 2002

b) Le difficile accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés

Selon le rapport du Conseil d'analyse économique de 1999, malgré la progression spectaculaire du niveau de formation des femmes et du salaire moyen féminin par rapport au salaire masculin, des écarts significatifs subsistent.

D'une part, **les femmes sont surreprésentées au bas de la hiérarchie des salaires**, sans même tenir compte des emplois à temps partiel. En 1996, plus de 8 % des femmes salariées à temps complet étaient rémunérées au SMIC ou à son voisinage immédiat, contre moins de 4 % des hommes. On recense 85 % de femmes parmi les salariés dont les salaires sont les plus faibles et seulement 27 % parmi les salariés les mieux payés.

D'autre part, en 1997, le salaire net moyen des hommes était supérieur de 25 % à celui des femmes, pour les emplois à temps complet. A

nombre d'années d'étude et expérience professionnelle identiques, les hommes ont un salaire supérieur de 21 % ; à diplôme le plus élevé obtenu et expérience identique les hommes ont un salaire supérieur de 19 %. Une partie de cet écart peut être expliquée par la différence de niveau des emplois occupés, à niveau d'études identique. **Une partie de ces écarts de salaire est donc liée à des différences d'accès aux positions : par exemple, au bout de dix ans de carrière, le titulaire d'un baccalauréat général qui dispose d'un emploi a 17 % de chances d'occuper un emploi cadre si c'est un homme et 8 % si c'est une femme.** Pour le titulaire d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire, ses chances d'occuper un emploi de cadre au bout de dix ans d'expérience professionnelle sont de 76 % s'il s'agit d'un homme et de 57 % s'il s'agit d'une femme.

c) La différence salariale s'explique en grande partie par la durée et la flexibilité du travail

En 2001, l'INSEE a recensé 10,6 millions de femmes ayant un emploi, dont un tiers à temps partiel.

On estime à 38 % le travail à temps partiel non choisi et à plus d'un million le nombre des femmes concernées. Ces chiffres tiennent notamment à la très forte féminisation des secteurs qui, comme la grande distribution, recourent au temps partiel pour des raisons de flexibilité.

Ce mode de travail s'accompagne fréquemment d'horaires irréguliers, atypiques, qui, loin de faciliter l'organisation de la vie familiale, lui sont particulièrement préjudiciables, et qui interdisent aussi tout cumul éventuel avec un autre emploi afin de compléter des salaires souvent modiques, le travail à temps partiel concentrant les emplois peu qualifiés et donc les bas salaires.

Sauf les cas où il est choisi, le travail à temps partiel peut donc déboucher, pour les femmes, sur des situations individuelles difficiles.

C'est en particulier le cas lorsqu'elles vivent avec un conjoint chômeur ou sont chef de famille. Les familles monoparentales sont en forte progression (1,6 million en 1999 contre 847.000 en 1982) et représentent aujourd'hui 16 % des familles. Dans une écrasante majorité des cas, plus de neuf fois sur dix, le parent isolé est une femme. Or, on estime à 30 % la proportion de ces familles qui vivent en situation de pauvreté.

Certains fondent sur le double handicap économique que représentent la famille monoparentale et le travail à temps partiel subi l'apparition d'un monde, très majoritairement féminin, de « travailleurs pauvres ». Le phénomène n'a certes pas en France l'importance qu'il peut avoir ailleurs (avec, par exemple, les « *working poors* » anglo-saxons), mais on ne saurait le sous-estimer.

d) L'inégal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilité

Il s'agit là du dernier facteur explicatif de ces disparités de salaire, facteur visible non seulement dans les entreprises, puisque seulement **7 % de femmes font partie de l'encadrement supérieur des 5000 plus grandes entreprises françaises**, mais aussi dans la fonction publique, où 57 % des agents sont des femmes, alors même qu'elles ne sont plus que 13 % dans les postes de directeurs, préfets, ambassadeurs et inspecteurs généraux.

Part des femmes dans l'encadrement des entreprises du secteur privé

	1990		2001	
	Effectifs totaux (en milliers)	Part des femmes (en %)	Effectifs totaux (en milliers)	Part des femmes (en %)
Chefs d'entreprises de 50 salariés et plus	28	9,8	22	8,0
Chefs d'entreprises de 10 à 49 salariés	100	15,4	117	16,9
Cadres d'état major et cadres de gestion courantes des grandes entreprises	52	18,5	77	34,5
Cadres de gestion courante des PME	153	42,3	206	46,4
Cadres d'études et de conseil en gestion, organisation	87	32,8	161	37,3
Cadres spécialistes des banques et des assurances	99	25,9	125	32,3
Cadres de la vente, du commerce et de l'hôtellerie	211	16,1	257	24,9
Cadres techniques d'état major et de fabrication	110	5,4	138	5,9
Cadres d'études en biens d'équipements, biens intermédiaires	196	13,6	414	16,0
Autres cadres d'études techniques	38	14,9	51	19,0
Cadres technico-commerciaux (biens d'équipements, intermédiaires)	69	7,7	85	11,4
Cadres des transports et des fonctions connexes de la production	36	6,2	74	16,7
Ensemble	1 179	19,2	1 728	24,0

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Regards sur la parité - Edition 2002

La présence des femmes dans le haut encadrement des entreprises ou des administrations est encore une chose relativement rare. On ne peut nier que des progrès significatifs ont été accomplis ces dernières décennies, puisque chacun connaît désormais des femmes qui exercent d'importantes responsabilités, parfois aux tous premiers postes des hiérarchies, quand ce n'est pas à la direction générale même des sociétés, alors que de telles situations étaient inexistantes il y a encore cinquante ans.

Pourtant, le seul fait que ces exemples soient connus et remarqués, qu'ils constituent parfois les sujets d'articles ou d'enquêtes de presse, que l'on s'en félicite et qu'ils soient mis en avant pour démontrer que la parité est en marche est en lui-même « suspect ». Reconnaître que l'on peut être femme et diriger des entreprises, des administrations, des équipes, n'est-ce pas supposer implicitement que l'équation n'est pas *a priori* évidente ?

Plusieurs des personnalités entendues par votre délégation ont relevé que le développement de la mixité, bien qu'indéniable, ne suivait pas le même rythme selon le niveau hiérarchique observé. Si la féminisation croissante de certaines professions est aujourd'hui telle que la parité est atteinte en termes

d'effectifs, avec même, dans certains cas, une surreprésentation des femmes (dans l'éducation nationale ou la magistrature, par exemple), les ratios ne sont plus du tout les mêmes lorsqu'il s'agit des postes de responsabilité et de direction. Ainsi, une seule femme figure parmi les patrons des 200 plus grands groupes ou sociétés français. Dans l'enseignement secondaire, si 51,4 % des professeurs agrégés et 60,5 % des professeurs certifiés sont des femmes, celles-ci ne président les jurys de concours que dans moins de 18 % des cas pour l'agrégation et 32 % des cas pour le CAPES, et elles ne sont que 35,8 % à diriger des établissements.

On peut expliquer en partie les différences entre sexes par un effet de génération : l'accession aux postes de responsabilité n'intervenant qu'après plusieurs années passées dans la carrière, la féminisation des professions ne s'est pas encore accompagnée d'une féminisation des emplois de direction.

L'argument devrait être de moins en moins pertinent, les générations de femmes qui arrivent actuellement à l'âge d'occuper les emplois de direction ayant profité du mouvement de mixité. Ainsi apparaîtra plus clairement l'importance d'un certain nombre d'autres freins à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. De ces freins, on a pu dire qu'ils construisent un « plafond de verre » que les femmes ne parviennent que très difficilement à franchir, une limite d'autant plus invisible qu'elle ne résulte d'aucune disposition interdisant aux femmes d'occuper des postes de responsabilité ou des fonctions d'autorité élevées. Au contraire, le code du travail et les textes statutaires, comme la jurisprudence prud'homale, judiciaire ou administrative, font de l'égalité des sexes un principe absolu, dont la méconnaissance est sévèrement sanctionnée.

Le poids des contraintes familiales et domestiques est sans aucun doute essentiel pour comprendre ce phénomène.

La maternité présente pour les femmes un premier « handicap » en ce qu'elle les écarte, souvent à plusieurs reprises, de l'environnement professionnel. Le fait que, dans les catégories socioprofessionnelles supérieures, la maternité intervienne aujourd'hui à un âge assez élevé, au cours de la trentaine, au moment où les profils de carrière se dessinent et les stratégies personnelles s'élaborent de manière précise, rend les absences, surtout si elles sont multiples, particulièrement coûteuses en terme de carrière. Par ailleurs, à l'issue de leur congé de maternité, les mères ont, pendant quelque temps, une disponibilité moins grande.

Les femmes, ensuite, doivent faire face, beaucoup plus que leurs conjoints, aux obligations familiales et domestiques, ce que méconnaît l'organisation du travail en France, qu'il s'agisse du secteur privé ou de la haute fonction publique.

La plupart des interlocuteurs de la délégation ont ainsi noté qu'une place probablement **démesurée est accordée dans notre pays aux déjeuners d'affaires ou de travail et aux horaires tardifs qui pénalisent directement les femmes**. Notre pratique des réunions est sans doute elle-même excessive : le nombre de ces dernières, leur préparation, leur durée, leur déroulement, tout concourt à une « chronophagie » à la fois néfaste en termes d'efficacité générale et extrêmement préjudiciable aux femmes. Or, la promotion hiérarchique récompense souvent la grande disponibilité attendue.

Un autre élément pèse de plus en plus dans les processus de promotion : la mobilité professionnelle et, surtout, géographique. Dans un nombre significatif d'emplois de la fonction publique, le passage au grade supérieur ou l'accession à certains postes de responsabilité sont subordonnés à l'obligation de mobilité. Dans les entreprises privées, le phénomène a également tendance à se généraliser, en particulier dans les grandes structures où « le passage par l'international » devient une étape obligatoire de la carrière des futurs dirigeants. Les contraintes familiales s'accommodant mal de telles mobilités, les femmes sont, la plupart du temps, contraintes d'y renoncer et perdent ainsi des occasions de progresser dans la hiérarchie.

Enfin, beaucoup de promotions s'appuient sur un système de « réseaux » qui est plus souvent activé par les hommes que par les femmes, et qui semble particulièrement efficace pour entretenir la barrière du « plafond de verre ».

e) Les données récentes sur les différences de profils de carrière

Une récente étude de l'INSEE (*Économie et Statistiques*, INSEE, *Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi*, par Sylvie Le Minez et Sébastien Roux, n° 351, 2002) apporte plusieurs précisions utiles.

Premièrement, pour ce qui concerne **le début de carrière, l'écart brut entre hommes et femmes s'est accru pour les générations récentes, passant de 14,7 % en 1970 à 22,2 % en 1990 en faveur des hommes. Ce creusement des inégalités est largement dû au temps partiel** : la proportion de temps partiel subi dans l'ensemble du temps partiel (qui est aujourd'hui en moyenne d'environ de 33 %) s'élevait, en 1992, pour les jeunes femmes de moins de 26 ans, à 53 %.

Deuxièmement, même lorsque hommes et femmes occupent des emplois comparables en début de carrière, l'écart salarial en faveur des hommes est encore de 8,5 %.

Enfin, après cinq ans, les écarts salariaux entre hommes et femmes sont identiques (de l'ordre de 20 %) pour les générations des années 1970 et les générations des années 1990 : la situation évolue donc lentement. Le temps partiel, qui continue à se développer, est en partie à l'origine de cette disparité.

Les femmes ayant commencé leur carrière à temps partiel passent en effet moins souvent que leurs homologues masculins à temps complet ; par ailleurs, les femmes diminuent leur investissement professionnel en début de vie active plus que les hommes soit en passant d'un temps complet à un temps partiel, soit en cessant de travailler.

L'enquête apporte cependant une observation encourageante : quand les hommes et les femmes débutent à temps complet, les écarts de salaire en cours de carrière se réduisent d'une génération à l'autre : les jeunes femmes à temps complet occupent en effet des postes plus qualifiés qu'auparavant.

Plus que la discrimination pure, les positions différentes sur le marché de l'emploi et le travail à temps partiel expliquent les différences de salaire entre les deux sexes.

f) Vue globale des composantes de l'écart salarial

Les économistes Sophie Ponthieux et Dominique Meurs (*Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes, Économie et Statistiques*, n° 337-338, 2000) ont tenté d'expliquer les 27 % d'écart salarial estimé entre hommes et femmes. **La « discrimination salariale » stricto sensu, à poste équivalent, ne représenterait que 15 % de l'écart. Sur les 85 % restant, la moitié correspond à l'« inégale répartition des hommes et des femmes dans les différentes catégories professionnelles ».** Plus diplômées en moyenne, les femmes sont comme « aspirées » vers les emplois moins bien rémunérés. Rachel Silvera, économiste et chercheuse à l'ISERES-CGT, parle de « ségrégation professionnelle » : « *Les femmes sont concentrées dans les emplois les moins qualifiés, dans un petit nombre de métiers, 50 sur les 450 existants. On les retrouve beaucoup dans le social, le nettoyage, le commerce, les secteurs les moins valorisés. Elles sont plus présentes dans les petites entreprises, où les salaires sont plus faibles. Mais on ne les voit guère dans les secteurs très rémunérateurs comme la finance ou l'informatique* ». **Sur les trente et une catégories socioprofessionnelles que distingue l'INSEE, six regroupent 61 % de l'emploi féminin.**

La chercheuse invite aussi à s'interroger sur les critères de classification et d'évaluation des postes de travail qui « justifient » les différences de salaire : « *La définition même des postes et des emplois est porteuse de discrimination* » ; par exemple, on va rémunérer le fait de « soulever et tenir des objets lourds », mais pour les caissières, cet aspect du travail va être ignoré alors qu'au bout d'une journée, elles ont soulevé plusieurs tonnes. En outre, certaines compétences comme la minutie, la patience, la disponibilité, ne sont pas formalisées par des diplômes ni rémunérées, parce qu'elles sont considérées comme « innées » chez les femmes. Tout comme les qualités requises pour les métiers de l'éducation et de la petite enfance, censées découler naturellement du rôle maternel.

L'autre moitié des 85 % de l'écart de salaire non imputable à une discrimination directe s'expliquerait par le travail à temps partiel qui touche 30 % des femmes, contre à peine 5 % des hommes. Depuis vingt ans, la volonté politique de faire baisser le taux chômage en partageant le travail, de flexibiliser le travail, semble s'être en partie nourrie de l'idée que le salaire de la femme était un salaire d'appoint. Or, 77,5 % des bas salaires et 85 % des très bas salaires sont à temps partiel. Leur développement a contribué à élargir les inégalités entre hommes et femmes, mais aussi entre femmes elles-mêmes.

Ainsi, selon cette étude, la « discrimination pure » représenterait moins de 5 % du salaire.

Cependant, lors de son audition par la délégation, Mme Dominique Méda, chef de la mission Animation de la recherche à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, après avoir synthétisé l'ensemble des travaux de recherche sur les inégalités salariales entre les sexes, a évalué à environ 6 % la **discrimination salariale pure ou inexpliquée**. Quel que soit son pourcentage, cette discrimination est évidemment injustifiable et la délégation s'accorde sur l'objectif visant à tout mettre en œuvre pour la supprimer.

La délégation estime cependant que, si l'une des manières de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes consiste bien à lutter contre les effets de discrimination pure ou inexpliquée, il est évident que les bases d'une égalité véritable reposent sur l'amélioration des mécanismes de conciliation des différentes tâches et des différents temps et peut-être sur un plus grand partage des tâches entre les hommes et les femmes.

g) Le prolongement après la vie active des inégalités de salaires : les femmes perçoivent des pensions de retraite inférieures de 42 % à celles des hommes

Les salaires proportionnellement moins élevés des femmes ainsi que leurs parcours professionnels moins linéaires ont des prolongements en matière de retraite. En 2001, la pension moyenne des hommes âgés de 60 ans ou plus était de 1.461 euros par mois, brut de prélèvements sociaux, tandis que les femmes n'ont perçu, en moyenne, que 848 euros, soit 42 % de moins. Le montant moyen a été de 1.461 euros. Ces résultats, publiés en 2002 par la Direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du ministère des Affaires sociales, portent sur l'ensemble des retraites de base et complémentaires des retraités qui ont travaillé lors de leur vie active et excluent donc les 5 % de retraités, majoritairement des femmes, qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle.

Outre les écarts de salaires, cette différence entre les hommes et les femmes s'explique par des carrières, et donc des durées d'assurance, très différentes : 85 % des hommes ont pu faire valider une carrière complète, contre 39 % seulement des femmes. Néanmoins, l'amélioration et l'allongement des parcours professionnels féminins devraient progressivement élever le niveau de leurs pensions par rapport aux hommes. Ainsi, selon le Conseil d'analyse économique, en 2020 la retraite moyenne des femmes devrait atteindre près de 80 % de celle des hommes, à législation constante.

Globalement, ce sont les personnes de plus de 85 ans - principalement des femmes - qui disposent des retraites les plus faibles. Ceci tient au fait que plusieurs réformes importantes ont été mises en place dans les années 1970 pour améliorer l'assurance vieillesse, et que leurs revenus d'activité étaient certainement plus bas. Sans compter que toutes n'ont pas forcément fait valider l'ensemble de leurs années d'activité. L'écart par tranche d'âge est particulièrement marqué chez les femmes en raison de l'allongement des carrières et de l'augmentation du nombre moyen de trimestres acquis. Les inégalités sont enfin marquées selon les statuts : les plus faibles retraites sont perçues par les anciens artisans (678 euros en moyenne), les commerçants (483 euros) et les exploitants agricoles (528 euros), tandis que les anciens membres de professions libérales (2.085 euros) et les anciens salariés (1.617 euros) - à l'exception des salariés agricoles (666 euros) - ont des retraites, en moyenne, nettement plus élevées.

Le Conseil d'analyse économique note cependant que la combinaison des carrières professionnelles courtes des femmes, de la durée de leur retraite plus longue et des compensations accordées aux mères de famille confère aux droits à la retraite des femmes un « rendement » très supérieur à celui des hommes : 4,2 contre 2,9 pour la génération partant à la retraite en 1996 (Le rendement est le rapport entre la masse des cotisations versées et la masse des pensions attendues : un franc versé à la CNAV rapporte en moyenne 4,2 francs à une femme et 2,9 francs à un homme qui prennent actuellement leur retraite).

II. QUELLES SOLUTIONS ?

Les travaux de la délégation amènent à constater que, dans notre pays, toutes les conditions sont *a priori* réunies pour que les inégalités salariales s'estompent : le taux de réussite scolaire et universitaire des filles est plus élevé que celui des garçons et l'activité féminine connaît une progression constante. Cependant, les inégalités persistent entre les femmes et les hommes, notamment en matière de salaires et de carrières. Il s'agit là de l'une des manifestations, en France, de la « *sous utilisation des capacités intellectuelles et de l'esprit d'initiative des femmes* » signalée comme un phénomène général par l'OCDE dans ses dernières *Perspectives de l'emploi* (juillet 2002).

Cette anomalie doit être rectifiée. Comme l'a indiqué à la délégation sénatoriale aux droits des femmes Mme Nicole Ameline, ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle, « *la modernité repose en économie, comme en politique, sur une dynamique nouvelle entre les hommes et les femmes dans la gestion de la société* ».

➤ Les enjeux de la réduction des inégalités de rémunération

La réduction des inégalités salariales répond ainsi à **trois préoccupations majeures** :

♦ Tout d'abord, la participation des femmes à l'activité économique est **un puissant facteur d'amélioration des performances économiques** des pays développés : elle permet la diversification des talents et oriente la demande des ménages vers des services – de proximité, culturels, de loisirs... – à fort contenu en emplois. La diversité des compétences et des qualifications représente, en même temps, un atout majeur pour les entreprises. Tel est l'enjeu qui sous-tend l'action à conduire en matière de rééquilibrage des rémunérations entre les sexes.

♦ Ensuite, **l'équité sociale commande de lutter contre les discriminations** dont sont victimes les femmes sur le marché du travail. L'égalité de traitement est devenue, par la loi du 9 mai 2001, un objectif de la négociation collective.

Un dialogue social renouvelé sur ces questions apparaît donc indispensable.

♦ Enfin, **les hommes comme les femmes aspirent, de nos jours, à trouver un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle**. Les aspirations des salariés rencontrent ici, en partie, l'intérêt des entreprises, car toute organisation peut tirer bénéfice d'une nouvelle articulation des temps comme levier du changement pour l'organisation du travail et comme facteur de performance individuelle et collective.

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano, entendue par la délégation démontre dans ses travaux (Rapport Conseil d'analyse économique, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques 1999*) que si les enfants sont une source d'externalité positive pour la société, le coût individuel en temps et en pertes d'opportunités professionnelles de la petite enfance repose encore essentiellement sur les femmes. L'égalité entre les genres impose donc d'externaliser une partie de ces coûts dans l'État providence pour **permettre aux femmes de mieux articuler famille et carrière, en allégeant notamment la « contrainte de temps » qui pèse sur les femmes actives**. Une conception renouvelée de la politique familiale, doit tendre à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et favoriser l'égalité économique entre femmes et hommes, pour devenir **source de croissance et de hausse de la fécondité à moyen terme**.

➤ **La nécessité de mesures pragmatiques d'aide à la conciliation de la vie professionnelle et familiale**

Votre délégation estime ainsi que les difficultés rencontrées par les femmes dans le monde du travail vont bien au-delà de la sphère professionnelle proprement dite : si c'est dans l'entreprise que les inégalités professionnelles se manifestent, c'est bien souvent hors de l'entreprise qu'elles naissent.

Tout en s'inscrivant dans le cadre général tracé par la Résolution du Parlement européen du 20/09/2001 sur « une rémunération égale pour un travail de valeur égale » (cf. annexe I) et en faisant siennes les vingt-cinq propositions pour « l'égalité professionnelle et salariale » présentées par Mme Nicole Ameline, ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle dans sa communication en Conseil des ministres du mercredi 24 juillet 2002 (cf. annexe II), **la délégation, sur la base du sentiment qui se dégage de ses travaux, a tenu à définir et à souligner l'importance des mesures très concrètes d'aide à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. L'amélioration pragmatique de l'égalité des chances en matière de rémunération et une évolution des mentalités pour contrecarrer les fausses représentations du travail des femmes lui semblent en effet prioritaires sur la recherche de nouveaux perfectionnements juridiques ou statistiques, même s'il apparaît utile de tenter d'élucider les ambiguïtés qui subsistent dans la mesure des pourcentages de discriminations salariales.**

A. COMPLÉTER LE CADRE JURIDIQUE EXISTANT MAIS SURTOUT MIEUX LE FAIRE CONNAÎTRE

➤ **Créer une autorité indépendante ou une cellule rattachée à une autorité existante chargée de la surveillance de l'égalité salariale entre les sexes et d'apporter une aide concrète aux victimes de discriminations.**

Cette proposition s'inscrit dans la mise en conformité du droit français avec la directive européenne 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

S'agissant des modalités de cette création institutionnelle, un rapport sur les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité et/ou la lutte contre la discrimination (document de synthèse mai 2002) a été rédigé par PLS Ramboll Management pour la Commission européenne dans le cadre du Programme d'Action Communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006).

Ce rapport étudie les modalités concrètes de mise en place d'organismes dont la mission est d'apporter une aide indépendante aux victimes de discrimination, de conduire des études et des enquêtes, et d'émettre des recommandations.

Le rapport remis à la Commission européenne apporte trois séries de précisions :

♦ Tout d'abord, certaines institutions partagent équipements et connaissances, afin de réduire les coûts administratifs. Par exemple, les bureaux du médiateur suédois qui œuvre contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sont installés avec ceux du médiateur suédois contre la discrimination ethnique. Le premier achète au second des services administratifs, et ils partagent les réseaux téléphoniques et de données. Néanmoins, la cohabitation pose aussi des problèmes potentiels et l'étude démontre que la constitution de nouvelles institutions ou la fusion de plusieurs institution *« prend du temps, et que le temps est ce qui manque pour arriver à une démarche de travail efficace. »*

♦ En second lieu, l'accessibilité constitue pour les victimes de discrimination un problème majeur. Pour elles, qui appartiennent souvent à un groupe de société marginalisé, le simple fait de chercher conseil et de relater une expérience discriminatoire peut constituer une tâche décourageante.

♦ Enfin, le rôle des institutions à l'égard des victimes directes de discrimination englobe un large éventail d'activités: informer sur les droits, conseiller les victimes, s'occuper des plaintes, effectuer des enquêtes, procéder à des règlements à l'amiable et des médiations, rendre des décisions formelles et fournir une assistance dans des affaires portées en justice.

Par ailleurs, il convient de signaler que le Conseil des ministres emploi, politique sociale, santé, consommateurs, qui s'est réuni à Bruxelles les 2 et 3 décembre 2002 sous présidence danoise, a, dans ses conclusions, relancé le **projet de création d'un institut européen du genre** ayant pour objectifs de centraliser et de diffuser l'information et les bonnes pratiques, de coordonner la recherche, de mettre en évidence la dimension de l'égalité des chances dans tous les domaines et de construire des outils destinés à soutenir la mise en oeuvre du principe d'égalité des sexes. Dans une réponse ministérielle (publiée le 30 décembre 2002 à propos d'une question n° 3890 de Mme Marcelle Ramonet, Union pour la Majorité Présidentielle, Finistère), le Gouvernement a indiqué que la participation de la France à l'institut européen du genre ne pourra être envisagée qu'au regard de la proposition de la Commission sur son architecture et les modalités de sa mise en œuvre.

➤ **Intensifier l'effort d'information sur la panoplie de textes internationaux européens et français qui sanctionnent les discriminations salariales et facilitent les démarches des personnes qui apportent des éléments pouvant établir une présomption de discrimination.**

Faut-il élaborer de nouvelles réglementations sur l'égalité des rémunérations ?

Depuis dix ans, la production de normes juridiques destinées à poser des principes et à fixer des règles anti-discriminatoires s'est intensifiée.

On recense aujourd'hui trois traités ou conventions conclues dans le cadre des Nations unies, une actualisation du traité de Rome, quatre directives, une jurisprudence abondante de la Cour de Justice des Communautés européennes et trois lois françaises récentes de mise en conformité au droit européen. La délégation note que la réglementation se révèle parfois un peu complexe à appliquer : on peut prendre notamment pour exemple la liste d'indicateurs que doivent établir chaque année les entreprises au titre du « rapport de situation comparée » dont la définition occupe presque une page au Journal Officiel.

Cette inflation normative s'est accompagnée, ces dix dernières années, d'un ralentissement de la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes : cet écart se maintient à 27 % dans l'ensemble des pays européens.

Le contraste entre la multiplication des normes égalitaires et le maintien des écarts de rémunération incite à rechercher ailleurs que dans la production législative ou réglementaire la solution au problème de l'équité salariale. Seuls quelques ajustements peuvent être apportés pour intensifier la lutte contre les discriminations.

En même temps, la délégation estime nécessaire de mieux faire connaître le droit en vigueur, d'ores et déjà favorable à l'égalité des rémunérations, et s'efforce elle-même d'y contribuer par la publication du présent rapport.

B. SE DONNER LES MOYENS D'UNE MESURE EXACTE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES

➤ **Se donner les moyens d'une mesure exacte des écarts de rémunération entre les sexes**

D'après les informations recueillies par la délégation, en raison du caractère récent et de la lourdeur de son dispositif, le ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ne dispose pas, aujourd'hui, d'éléments statistiques ni d'analyse précise de rapports dit de « situation comparée » prévus par l'article L432-3-1 du code du travail. Ce rapport, présenté chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, dresse un bilan de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise, conformément à des bases chiffrées définies par décret. Il convient de noter que le bilan de situation comparée est transmis par chaque entreprise à sa direction départementale du travail et que le traitement de ces données varie localement. La délégation aux droits des femmes suggère de mobiliser les données existantes sur les inégalités salariales en construisant une banque de données pouvant être mise à jour et consultée aisément.

Le Parlement européen, dans sa résolution du 20 septembre 2001, estime également que les partenaires sociaux peuvent contribuer à améliorer la visibilité des différences de rémunération entre les sexes ainsi que la transparence des échelles de valeurs utilisées pour la fixation des rémunérations.

C. MIEUX IMPLIQUER LES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE RÉMUNÉRATION

➤ **Encourager le progrès de la mixité au sein des organisations syndicales et professionnelles** pour favoriser la mobilisation des partenaires sociaux sur le thème de la réduction des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes

La délégation constate de manière générale, sur la base des auditions de leurs représentants, que la forte proportion d'hommes au sein des mouvements syndicaux constitue un frein à la mise en œuvre des avancées législatives en matière d'égalité entre les sexes et au dynamisme de la négociation collective. Elle souligne que la mixité syndicale, de même que la parité politique ne doit pas être envisagée par les hommes comme ayant la signification pour eux d'un retrait forcé.

Cette observation rejoint les recommandations du Parlement européen qui, dans sa résolution du 20 septembre 2001, engage les partenaires sociaux à renforcer la participation des femmes aux négociations salariales ainsi qu'à leurs organes de décision, et leur demande de prévoir, pour tous les travailleurs, une formation et une préparation dans le domaine des systèmes et mécanismes non sexistes d'évaluation des emplois et de fixation des rémunérations.

➤ **Localiser, à l'échelon plus pertinent des bassins d'emploi ou de certaines professions, le dialogue social sur l'égalité des rémunérations**

La délégation a constaté le caractère insuffisamment concret de certaines négociations sur l'égalité salariale entre les sexes au niveau des entreprises ou des branches, et suggère de mettre en place des modalités de dialogue plus concrètes et opérationnelles.

D. REVALORISER LES MÉTIERS À FORTE PRÉSENCE FÉMININE

➤ **Revaloriser les métiers à forte présence féminine**

Il convient de professionnaliser et de revaloriser certains secteurs professionnels. En effet, certains types d'activités se développent, tels que l'accompagnement des personnes âgées, la médiation sociale, la prise en charge de la petite enfance. Elles sont exercées dans des conditions le plus souvent précaires et quasiment exclusivement par des femmes. Certains secteurs professionnels, tels que le sanitaire et social ou l'éducation, se caractérisent par un faible niveau de rémunération, une surreprésentation des femmes et une image sociale dévalorisée. Dans ce contexte, il est essentiel de

promouvoir la mixité et de mener des négociations, afin de rendre attractifs, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, ces secteurs professionnels.

E. FAVORISER UNE PLUS GRANDE MIXITÉ DANS LES FILIÈRES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Au cours des dernières décennies, la tertiarisation de l'économie a permis aux femmes, plus largement formées dans les filières des services, de bénéficier de la vague de créations d'emplois des dernières décennies. On constate cependant que les filières de l'enseignement, notamment professionnel, sont excessivement sexuées et que la mixité progresse peu dans ce domaine. Certains secteurs professionnels sont aujourd'hui quasiment exclusivement composés d'hommes, tels l'automobile, certains corps de métiers du bâtiment et l'électronique. L'objectif est donc de développer l'activité des femmes, notamment dans ces secteurs professionnels et à tous les niveaux de responsabilités, afin de favoriser une plus grande mixité professionnelle, gage pour les entreprises d'une amélioration de leur compétitivité.

➤ **Éliminer, notamment par une politique d'orientation scolaire non sexiste, les formes existantes de ségrégation professionnelle et sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative aux questions d'égalité**

C'est d'abord, en amont du marché du travail, dans le champ de la formation initiale que des choix décisifs pour l'avenir s'effectuent. Une nouvelle dynamique de développement de la société passe par un rééquilibrage de l'investissement en formation à destination des jeunes générations. L'élargissement des choix professionnels des filles doit aussi s'accompagner d'une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes et par la sensibilisation, voire la formation, de l'ensemble de la communauté éducative aux questions d'égalité.

La délégation suggère également, dans l'esprit des propositions présentées par Mme Nicole Ameline (cf. annexe 2, propositions 3 et 4) de **recenser dans les manuels scolaires et les livres destinés à la jeunesse les stéréotypes liés au sexe et sanctionner en milieu éducatif les atteintes au respect mutuel entre garçons et filles**

➤ **Mobiliser les conseillers d'information et d'orientation (CIO) ainsi que les enseignants sur le thème de la mixité professionnelle et de l'égalité salariale** par la création d'un module de formation intégré dans leur cursus et, pour ceux déjà en poste, intégrer ces modules dans les cycles de formation continue.

Comme l'a indiqué Mme Marie-Christine Desbois lors de son audition du 27 novembre 2002 par la délégation, ces modules devraient pouvoir intégrer des données sur l'économie des bassins d'emploi, l'évolution des principaux métiers, ainsi qu'une approche en termes de savoirs et de savoir-faire les plus récents. Pour les professeurs principaux de collèges, cette formation pourrait être dispensée au sein des instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM).

Des interlocuteurs de la délégation, sur la base d'enquêtes de terrain, ont également évoqué l'insuffisance de l'effort d'orientation, les conseillers d'information et d'orientation (CIO) se sentant, pour la majorité, peu concernés par la diversification de l'emploi féminin. Certains « orientateurs » estiment ne pas disposer des outils nécessaires pour remplir efficacement une telle mission et ne se reconnaissent pas le droit de peser sur des choix qui peuvent s'avérer difficiles à assumer pour les jeunes filles. En outre, les professeurs principaux ont également un rôle important, bien que non formalisé, dans les choix d'orientation des jeunes, mais leur formation ne les prépare pas, *a priori*, à intervenir sur la diversification de l'emploi féminin.

Dans le cadre du partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, il convient d'améliorer **l'orientation scolaire et professionnelle** des filles et des garçons, notamment en direction des filières porteuses de débouchés sur le marché du travail et de veiller à l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi. L'information des jeunes filles à tous les stades de l'éducation sur les possibilités qui leur sont réellement offertes, y compris dans des métiers non traditionnels, est une nécessité. Dans le même temps, des mesures incitatives doivent être prises à destination des éditeurs de manuels scolaires, ainsi que de livres et publications destinés à la jeunesse, pour éliminer les stéréotypes et offrir une représentation plus complète et plus équilibrée des activités féminines.

La délégation **préconise également d'intégrer la dimension « égalité des chances » dans le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes**, qui constitue un outil de mise en cohérence des différents dispositifs de formation professionnelle et, également, de mettre en oeuvre une politique contractuelle avec les autres partenaires de l'orientation et de l'insertion des jeunes. Ainsi, les actions pertinentes ne seraient plus laissées à l'initiative de quelques personnes de bonne volonté, mais organisées de manière cohérente au sein de chaque région.

➤ **Inciter par voie contractuelle les centres de formation d'apprentis (CFA) à prendre une part active dans la diversification de l'emploi féminin**

Les acteurs de terrain entendus par la délégation ont fait observer que les difficultés d'insertion étaient un facteur de découragement très important

des acteurs de l'orientation, et que les efforts faits en amont étaient souvent réduits à néant par les aléas rencontrés par les jeunes filles engagées dans des filières traditionnellement masculines.

Or, il convient de noter que si, par hypothèse, certaines spécialités traditionnellement masculines devaient s'ouvrir aux jeunes filles, les professionnels admettent qu'elles y seraient vraisemblablement performantes. Ainsi dans le bâtiment (peinture, carrelage, électricité et plomberie), la place des jeunes filles dans les chantiers d'intérieur, et notamment pour tous les travaux de finition, peut être envisagée. De même, un nombre grandissant de jeunes filles pourrait être accueilli dans les secteurs de la menuiserie et de l'ébénisterie, la charpente et les activités requérant une grande force musculaire restant, selon les professionnels, des métiers d'hommes.

Consciente des carences de l'emploi féminin dans les métiers du bâtiment et des travaux publics, ainsi que des difficultés de mise en œuvre de ces recommandations, la délégation rappelle que, dans le même temps, les entreprises manifestent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.

Sur la base de la fixation d'un objectif national de mixité des emplois qui répond à une nécessité économiquement démontrée, **la délégation préconise d'établir un bilan des actions menées par les branches au cours des dix dernières années pour en généraliser les bonnes pratiques** et analyser les freins, de soutenir les actions régionales qui s'initient actuellement avec les branches et d'envisager la mise en place d'une veille sur la mixité des emplois dans chaque ministère, tout en mobilisant les fonds européens disponibles, notamment par le canal d'actions au titre des contrats de plan État-régions.

F. ADAPTER AUX CONTRAINTES PROFESSIONNELLES DES FAMILLES LA POLITIQUE D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

➤ **Permettre aux parents de mieux articuler famille et carrière, en allégeant la « contrainte de temps » qui pèse sur les femmes actives**

La délégation considère que ce sont principalement les difficultés pour les femmes à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle qui alimentent les inégalités persistantes.

On observe en effet - et la délégation le regrette -, que l'organisation de la vie familiale repose principalement sur la femme. La progression des familles monoparentales risque d'ailleurs d'amplifier ce phénomène. Les femmes, compte tenu des insuffisances actuelles des systèmes de garde d'enfants, sont fréquemment dans l'obligation d'interrompre leur carrière professionnelle et rencontrent bien souvent des difficultés pour leur réinsertion sur le marché du travail.

Les auditions conduites par la délégation ont fait ressortir l'impact très net de la maternité sur les perspectives de promotion des femmes : on constate, par exemple, l'augmentation du salaire masculin et la diminution de celui des femmes avec le nombre d'enfants, et que le nombre moyen d'enfants des femmes-cadres (1,01) est sensiblement inférieur au nombre d'enfants moyen des femmes infirmières, assistantes sociales ou employées de bureau (1,31). La propension actuelle des entreprises à organiser des réunions de cadres à des heures tardives doit être réexaminée en tenant compte de cette observation démographique.

Taux d'activité des femmes et nombre d'enfants (1997)	
1 enfant	80 %
2 enfants	72 %
2 enfants (dont 1 de moins de 3 ans)	53 %
3 enfants ou plus	50 %
3 enfants (dont 1 de moins de 3 ans)	32 %

Source : INSEE

Très logiquement, la principale demande des mères concerne les équipements collectifs de garde d'enfants et, en premier lieu, les crèches. Moins de 10 % des 2 200.000 enfants de moins de trois ans vont à la crèche, alors que la demande exprimée par les familles est double.

Bien souvent, les horaires d'ouverture ne correspondent pas aux heures de travail des parents, obligeant ces derniers à recourir à une tierce personne. L'amplitude horaire des structures d'accueil reste, en effet, très limitée et rares sont les crèches ouvertes après 18h 30. Or, plus de la moitié des femmes, en France, travaillent en horaires décalés le matin tôt ou tard le soir, à temps partiel, le week-end, les jours fériés, etc. Seuls 8 % des 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans ont une place en crèche jusqu'à 18 h 30.

➤ **Assouplir les modes de garde des enfants et l'accueil périscolaire. Favoriser les passerelles entre les différentes structures en les adaptant à la demande des familles (et non l'inverse)**

Comme l'indique le rapport au président de la République de Mme Marie-Thérèse Hermange, *Les enfants d'abord : 100 propositions pour une nouvelle politique de l'enfance* (La Documentation française, février 2002), **la politique actuelle d'accueil de la petite enfance manque de souplesse et de passerelles entre les différentes structures**. Elle est souvent dictée par des considérations financières ou matérielles : certaines solutions envisagées par les parents pour faire garder leurs enfants ne pouvant être accessibles du fait d'un coût trop élevé (garde à domicile), d'autres étant

éliminées parce qu'elles sont trop éloignées du domicile des parents ou que l'offre en équipements est insuffisante (crèches).

C'est pourquoi la redéfinition des contours d'une politique de l'accueil de la petite enfance à partir du libre choix des parents apparaît comme une nécessité dans l'optique de mieux concilier et articuler vie familiale et vie professionnelle.

➤ **Faire participer l'entreprise à la politique d'accueil de la petite enfance et définir les conditions de mise en place des crèches interentreprises**

La délégation estime qu'en principe l'organisation des crèches ne doit pas relever de la responsabilité ni de la compétence des entreprises ou des autres employeurs : le bilan mitigé d'un certain nombre d'expériences menées dans ce domaine, notamment par les hôpitaux, illustre cette considération.

En revanche, **il semble utile de définir une stratégie précise de mise en place des crèches interentreprises** dans un certain nombre de zones économiques ; ces crèches devraient être accessibles à la fois aux enfants des personnes qui travaillent et à ceux des personnes qui habitent dans ces zones sans y avoir un emploi. La délégation note cependant que le coût des crèches est extrêmement élevé et que de nombreux départements rencontrent d'importantes difficultés financières dans ce domaine.

Le rapport de Mme Hermange préconise d'instaurer un mécanisme de crédit d'impôt afin d'inciter les entreprises à participer à la politique d'accueil de la petite enfance et d'aider toujours mieux leurs salariés à articuler vie professionnelle et vie familiale : les dépenses consacrées à l'action familiale ouvriraient le droit à une réduction d'impôt (dont le taux devra être précisé), de préférence plafonnée, imputable sur l'impôt sur les sociétés de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées et dont l'excédent serait reportable sur les impôts suivants et/ou restitué. Au-delà de son attrait financier, **une telle mesure permettrait de conduire les employeurs à mieux tenir compte des contraintes du travail féminin, voire à prendre conscience que les intérêts de celui-ci pour l'entreprise sont peut-être supérieurs à ses inconvénients : aménagement d'horaires pour les mères de famille, problème des réunions tardives ou imprévues, annualisation et prévisibilité du temps de travail.** Le bénéfice d'un tel crédit d'impôt pourrait être subordonné à la recherche préalable d'un accord d'entreprise sur ce thème. Dans cette optique, il pourrait être envisagé d'instituer des contrats-enfance tripartites entre collectivités locales, caisses d'allocations familiales et entreprises.

➤ **Faire évoluer le concept de crèche pour mieux répondre aux besoins des Français, en milieu urbain comme en milieu rural**

La délégation estime nécessaire de réfléchir à la création de modes de garde innovants répondant, d'une part aux besoins actuels des femmes – voire à la prise en charge des enfants dont les parents travaillent de façon irrégulière – et, d'autre part, aux rythmes des progrès de l'enfant.

Par exemple, les **crèches en appartement** accueillant entre sept et huit enfants permettent une souplesse des heures de garde et une plus grande proximité. Ce projet, expérimenté à Paris depuis 1999, a démontré son adéquation à la problématique des modes de garde en milieu urbain, malgré les multiples obstacles administratifs (de type réglementaire) auxquels il doit faire face pour poursuivre son développement.

Plus généralement il convient de favoriser l'adaptation des **structures à la demande des familles**. Dans le même esprit, il conviendrait, notamment en milieu rural, d'appliquer avec souplesse la réglementation pour les petites structures d'accueil et de favoriser le développement de structures « multi-accueil ».

G. FAVORISER LE DÉROULEMENT DES CARRIÈRES DES FEMMES

La délégation a été frappée par le creusement des écarts salariaux au cours du déroulement des carrières. Il convient de souligner l'importance de la période qui se situe entre 25 et 40/45 ans, au cours de laquelle se détermine la formation professionnelle et interviennent les mobilités géographiques qui conditionnent l'accès aux fonctions de pouvoir. Or, c'est l'âge où les femmes ont des enfants. Il s'agit là du problème central qui explique que les différences hommes/femmes demeurent très importantes.

Le nombre moyen d'enfants des femmes-cadres (1,01) est sensiblement inférieur au nombre d'enfants moyen des femmes infirmières, assistantes sociales ou employées de bureau (1,31). La propension actuelle des entreprises à organiser des réunions de cadres à des heures tardives doit être réexaminée en tenant compte de cette observation démographique.

Tout au long des auditions, les interlocuteurs de la délégation ont, en outre, souligné l'importance des réseaux de relations masculins, dont le fonctionnement aboutit parfois à exclure les femmes de l'accès à des postes de décision.

Les conséquences de ce phénomène se traduisent par des différences salariales de l'ordre de 30 à 35 % entre hommes et femmes pour les cadres supérieurs. Il convient, en outre, de noter que l'attribution de certains postes

de haut niveau s'accompagne d'une diminution des prérogatives qui s'y attachent.

➤ **Encourager les entreprises à renforcer les compétences des salariés absents pour congé de maternité ou congé parental, afin d'éviter une rupture dans la progression professionnelle**

A l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental, les salariés réintègrent de droit leur poste de travail. Toutefois, il convient d'assurer le maintien des compétences, de garantir une reprise de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions et d'éviter que ce temps d'absence constitue un frein au développement de la carrière professionnelle.

Plus largement, l'importance de la formation continue tout au long de la vie et le constat d'un inégal accès des hommes et des femmes à cette dernière, invitent à se donner des objectifs de progression de la place des femmes dans les actions de formation. Ils invitent aussi à s'interroger sur les conditions matérielles d'accès à ces formations, en termes d'éloignement du domicile et de garde des enfants. A ce titre, il convient de réfléchir aux modalités de prise en charge, au sein même des fonds de la formation professionnelle, des frais de garde liés aux contraintes logistiques dépendant de la réalisation de l'action de formation.

➤ **Définir des mesures spécifiques pour les « familles monoparentales », dont le chef est une femme dans une écrasante majorité des cas. Inciter les employeurs à les recruter et à adapter l'organisation de leur travail**

H. MOBILISER L'OPINION SUR LE THÈME DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La délégation souligne l'importance du **rôle de la télévision, des médias et de l'éducation des enfants pour faire évoluer les images de comportements.**

Un certain nombre de facteurs contribuent à assigner des rôles spécifiques à chaque sexe : on peut citer la pesanteur du milieu familial, les représentations véhiculées par le système éducatif, une organisation du travail parfois héritée de la période où la participation des femmes à l'activité économique était moins importante qu'aujourd'hui, et enfin l'attitude de certaines femmes à l'égard du pouvoir, qui accorde plus d'importance à la substance des fonctions qu'à la reconnaissance sociale qui s'y attache.

La délégation souligne la forte emprise des facteurs culturels qui se traduit par la permanence de représentations très traditionnelles du rôle de la femme véhiculées par la famille (« la femme c'est avant tout la mère ! »).

D'après les enquêtes de terrain, la quasi-totalité des personnes rencontrées s'accordent à reconnaître l'impact des médias et, notamment, de la télévision. Par conséquent, pour faire évoluer les mentalités, il faut « entrer dans les foyers » et multiplier, par exemple, les séries télévisées portant sur des métiers projetées à des heures de grande écoute. A ce titre, la délégation a estimé que les crédits européens, notamment dans le cadre du programme *Equal* sont insuffisamment mobilisés par la France (*cf. infra*).

Dans le souci de rééquilibrer le partage des tâches domestiques, la délégation rappelle également le rôle essentiel que doit jouer l'éducation des enfants et, notamment, des petits garçons.

➤ **Recenser et stimuler la généralisation des expériences réussies en matière de conciliation des contraintes familiales et professionnelles en s'appuyant notamment sur l'organisation, au niveau européen, de compétitions en vue de désigner « les 100 meilleurs lieux de travail dans l'Union européenne »**

Cette mesure peut s'appuyer sur les travaux de la Commission européenne qui soutient l'organisation d'une **compétition** en vue de désigner « les 100 meilleurs lieux de travail dans l'Union européenne » et de récompenser des entreprises qui ont développé des pratiques exemplaires dans le domaine de la promotion de la diversité, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la formation tout au long de la vie. La liste des « meilleurs lieux de travail » ainsi que la cérémonie des prix auront lieu lors d'un événement organisé à Bruxelles en mars 2003.

➤ **Diffuser dans les médias des messages de nature à faire évoluer les images de comportements qui contribuent à assigner des rôles spécifiques à chaque sexe. Utiliser, à ce titre, les possibilités de financements européens dans le cadre du programme *Equal* qui permet d'expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations en matière d'emploi**

Equal s'inscrit dans le cadre de la stratégie adoptée par l'Union européenne. Financée par le Fonds social européen, cette initiative permet d'expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations et inégalités dont peuvent être victimes les personnes qui occupent ou recherchent un emploi.

Tout le territoire de l'Union européenne peut bénéficier d'un financement au titre d'*Equal*. La contribution de l'Union s'élèvera à 3,026 milliards euros entre 2001 et 2006, en plus de la contribution nationale.

Sur cette base, un certain nombre de projets ont d'ores et déjà été sélectionnés. La délégation note que ces projets consistent, pour la plupart, à élaborer des études, et souhaite que puissent être financées par ce canal des actions plus médiatisées et plus percutantes.



RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION

En dépit du perfectionnement des normes juridiques destinées à poser des principes et à fixer des règles anti-discriminatoires, la délégation constate, dans les faits, depuis une dizaine d'années, un ralentissement de la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, qui se maintient globalement aux alentours de 27 % en France comme dans l'ensemble de l'Union européenne.

Or, toutes les conditions sont, *a priori*, réunies pour que les inégalités salariales s'estompent.

En premier lieu, le taux de réussite scolaire et universitaire des filles est plus élevé que celui des garçons et l'activité féminine connaît une progression constante. La persistance des inégalités entre les femmes et les hommes, notamment en matière de salaires et de carrières, manifeste ainsi, en France, comme ailleurs, la sous utilisation des capacités intellectuelles et de l'esprit d'initiative des femmes.

Ensuite, l'équité sociale commande de lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché du travail. De plus, les hommes comme les femmes aspirent, de nos jours, à trouver un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Enfin, au moment où l'équilibre des régimes de retraites est au centre des débats, la délégation estime particulièrement opportun de souligner que les capacités et les aspirations à l'emploi des femmes sont en harmonie avec la nécessité de maintenir, en France, un taux d'activité suffisamment élevé.

A travers les auditions et les travaux qu'elle a conduits, la délégation a mis en évidence deux principaux obstacles à la réduction des écarts de salaires entre les sexes :

- d'une part, le maintien de la part prépondérante des femmes dans l'accomplissement des tâches ménagères, l'éducation des enfants et les soins aux personnes âgées, ainsi que la difficulté de concilier, en pratique, ces activités avec la vie professionnelle ;

- et, d'autre part, la permanence de certains clichés passésistes qui se traduisent par une certaine ségrégation scolaire et professionnelle et limitent le potentiel d'une main d'œuvre féminine aujourd'hui plus diplômée et plus motivée par l'accès à l'emploi et l'indépendance financière.

Consciente du fait que le rééquilibrage salarial relève d'évolutions à long terme de la société française, mais soucieuse d'insister sur la priorité immédiate à accorder aux mesures pragmatiques d'aide à la conciliation de la vie professionnelle et familiale ; la délégation a adopté les recommandations suivantes :

1. Compléter le cadre juridique existant mais surtout mieux le faire connaître

a) Afin de mettre en conformité le droit français avec la directive européenne 2002/73/CE du 23 septembre 2002, créer une autorité indépendante ou une cellule rattachée à une autorité existante chargée de la surveillance de l'égalité salariale entre les sexes et d'apporter une aide concrète aux victimes de discriminations.

b) Intensifier l'effort d'information sur la panoplie de textes internationaux européens et français qui sanctionnent les discriminations salariales et facilitent les démarches des personnes qui apportent des éléments pouvant établir une présomption de discrimination.

2. Se donner les moyens d'une mesure exacte des écarts de rémunération entre les sexes

Pour brosser un tableau exact et complet des différences de rémunération entre les sexes, valoriser les données existantes en construisant une banque de données fiable et opérationnelle permettant de prendre connaissance d'informations qui restent à l'heure actuelle dispersées.

3. Mieux impliquer les partenaires sociaux dans la lutte contre les discriminations de rémunération

a) Encourager le progrès de la mixité au sein des organisations syndicales et professionnelles pour favoriser la mobilisation des partenaires sociaux sur le thème de la réduction des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes.

b) Localiser, à l'échelon plus pertinent des bassins d'emploi ou de certaines professions, le dialogue social sur l'égalité des rémunérations pour le rendre plus concret.

4. Revaloriser les métiers à forte présence féminine

Revaloriser certains secteurs professionnels comme celui des services aux personnes : prendre en considération, dans le cadre des conventions collectives, la pénibilité des emplois ainsi que la responsabilité qu'ils impliquent. Utiliser, pour ce faire, la validation des acquis de l'expérience.

5. Favoriser une plus grande mixité dans les filières d'éducation et de formation

a) Éliminer, notamment par une politique d'orientation scolaire non sexiste, les formes existantes de ségrégation professionnelle et sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative aux questions d'égalité.

b) Recenser dans les manuels scolaires et les livres destinés à la jeunesse les stéréotypes liés au sexe et sanctionner en milieu éducatif les atteintes au respect mutuel entre garçons et filles.

c) Mobiliser les conseillers d'information et d'orientation (CIO) et les enseignants sur le thème de la mixité professionnelle et de l'égalité salariale par la création d'un module de formation intégré dans leur cursus et, pour ceux déjà en poste, intégrer ces modules dans les cycles de formation continue.

d) Inciter par voie contractuelle les centres de formation d'apprentis (CFA) à prendre une part active dans la diversification de l'emploi féminin.

e) Établir un bilan des actions menées par les branches au cours des dix dernières années pour en faire connaître et généraliser les bonnes pratiques.

6. Adapter aux contraintes professionnelles des familles la politique d'accueil de la petite enfance

a) Permettre aux parents de mieux articuler famille et carrière, en allégeant la « contrainte de temps » qui pèse sur les femmes actives.

b) Assouplir les modes de garde des enfants et l'accueil périscolaire. Favoriser les passerelles entre les différentes structures en les adaptant à la demande des familles (et non l'inverse).

c) Faire participer l'entreprise à la politique d'accueil de la petite enfance et définir les conditions de mise en place des crèches interentreprises.

d) Faire évoluer le concept de crèche pour mieux répondre aux besoins des Français, en milieu urbain comme en milieu rural.

7. Favoriser le déroulement des carrières des femmes

a) Encourager les entreprises à renforcer les compétences des salariés absents pour congé de maternité ou congé parental, afin d'éviter une rupture dans la progression professionnelle.

b) Définir des mesures spécifiques pour les « familles monoparentales », dont le chef est une femme dans une écrasante majorité des cas. Inciter les employeurs à les recruter et à adapter l'organisation de leur travail.

8. Mobiliser l'opinion sur le thème de l'égalité professionnelle

a) Recenser et stimuler la généralisation des expériences réussies en matière de conciliation des contraintes familiales et professionnelles en s'appuyant notamment sur l'organisation, au niveau européen, de compétitions en vue de désigner « les 100 meilleurs lieux de travail dans l'Union européenne ».

b) Diffuser dans les medias des messages de nature à faire évoluer les images de comportements qui contribuent à assigner des rôles spécifiques à chaque sexe. Utiliser, à ce titre, les possibilités de financements européens dans le cadre du programme *Equal* qui permet d'expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations en matière d'emploi.



EXAMEN PAR LA DÉLÉGATION

*La délégation a examiné, le mercredi 12 mars 2003, le rapport d'activité 2002 présenté par **Mme Gisèle Gautier, présidente**.*

*Après l'exposé de **Mme Gisèle Gautier, présidente**, qui a successivement porté sur l'activité de la délégation entre janvier 2002 et janvier 2003 et sur le thème particulier des **inégalités salariales**, un débat s'est instauré.*

***Mme Sylvie Desmarescaux** a fait observer la baisse du taux de participation des femmes de 30 à 45 ans à des activités associatives ou caritatives.*

***Mme Janine Rozier** a évoqué la trop faible orientation des jeunes filles vers les filières scientifiques, y compris parmi celles qui ont de bons résultats scolaires dans les disciplines qui y prédisposent. Elle a, au demeurant, rappelé la nécessité de valoriser certains métiers spécifiquement féminins, notamment dans l'artisanat, pour qu'ils ne tombent pas en désuétude.*

***Mmes Janine Rozier et Gisèle Printz** ont insisté sur les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes.*

***Mme Gisèle Printz** s'est interrogée sur les difficultés d'application de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

***Mme Sylvie Desmarescaux** s'est ensuite déclarée favorable à l'élargissement des horaires d'ouverture des structures de garde d'enfants, mais a estimé nécessaire de lutter contre une dérive qui consiste, pour certains parents qui n'ont pas d'activité professionnelle, à ne pas s'occuper suffisamment de leurs enfants. Elle également souligné la nécessité de s'attacher à une mise en œuvre effective des recommandations formulées par la délégation.*

*En réponse aux divers intervenants, **Mme Gisèle Gautier, présidente**, a notamment fourni quelques précisions sur le bilan d'application de la législation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et a regretté, en particulier, une insuffisante mobilisation des partenaires sociaux sur le thème de l'égalité salariale.*

Puis la délégation a adopté le rapport annuel et les recommandations sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

ANNEXES

ANNEXE 1 :

**LA RÉOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN DU
20 SEPTEMBRE 2001 SUR UNE RÉMUNÉRATION ÉGALE
POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE**

La résolution du Parlement européen du 20 septembre 2001 sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale

Résolution du Parlement européen du 20/09/2001 sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale (2000/2312(INI))

A.- Considérant que l'écart de rémunération entre les sexes est de 28% en moyenne dans l'Union européenne et qu'il s'élève encore à 15% en moyenne, à l'avantage des hommes, après la prise en compte des différences d'ordre structurel qui existent entre les femmes et les hommes sur le marché du travail au niveau, notamment, de l'âge, de la formation, du métier et de la structure des carrières,

B.- Considérant que cet écart de rémunération de 15% en moyenne résulte nécessairement de mécanismes de sous-évaluation discriminatoire, ce qui est inadmissible,

C.- Considérant qu'une législation en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, dont la mise en oeuvre incombe principalement aux partenaires sociaux, a été établie sur le plan européen aussi bien qu'au niveau des États membres, mais qu'il est apparu qu'elle n'a que partiellement contribué à l'égalité de traitement en matière de rémunération des travailleurs féminins et masculins,

D.- Considérant que, plus que tout autre facteur, le fait que les qualités spécifiquement féminines ne soient pas appréciées à leur juste valeur au cours du processus de fixation des rémunérations conduit, d'une part, à une discrimination directe, dans les cas de rémunération inégale d'un même travail, et, d'autre part, à une sous-évaluation discriminatoire, dans les cas de rémunération inégale d'un travail de valeur égale,

E.- Considérant que les données statistiques disponibles au niveau européen quant aux différences de rémunération entre les sexes sont dépassées et incomplètes, et qu'elles ne tiennent pas compte des tendances constatées actuellement sur le marché du travail, telles que l'émergence de nouveaux secteurs, le travail atypique et les interruptions de carrière,

F.- Considérant qu'il est nécessaire de disposer d'indicateurs dans la collecte de statistiques, car ceux-ci permettent de peser les facteurs qui déterminent les différences de rémunération entre les sexes,

G.- Considérant que l'élaboration d'une politique efficace passe nécessairement par la connaissance des causes de l'écart de rémunération et des remèdes possibles,

H.- Considérant que tout système de fixation des rémunérations est fondé sur une échelle des valeurs au titre de laquelle une fonction se voit attribuer telle ou telle position après évaluation des exigences liées au contenu de l'emploi, mais que ce processus n'est pas régi par des mécanismes et des procédures normalisés, ce notamment en raison d'un manque de connaissance, d'expérience et de volonté d'en prévoir le coût,

I.- Considérant que l'évaluation des fonctions est une méthode permettant de classer les fonctions par ordre d'importance au sein d'une organisation de travail et que la grandeur à évaluer doit bien être la fonction, et non la personne qui l'exerce,

J.- Considérant que nulle méthode de fixation des rémunérations ne pourrait être totalement objective, s'agissant d'un processus complexe d'évaluation qui se déroule selon le processus politique tant du choix et de la définition des critères à appliquer que de leur appréciation,

K.- Considérant qu'il est néanmoins possible d'associer à cette démarche des garanties susceptibles de promouvoir la transparence et la non-discrimination sexiste et qu'une procédure analytique d'évaluation des emplois constitue à cet égard la meilleure garantie,

L.- Considérant que seule peut réduire l'écart de rémunération une politique axée sur un double objectif, à savoir, d'une part, l'amélioration de la position de la femme sur le marché du travail et, d'autre part, l'élimination des discriminations dans la fixation des rémunérations,

M.- Considérant qu'une synergie des acteurs et des méthodes est nécessaire pour combler l'écart de rémunération, de même qu'il s'impose de développer plus avant des politiques qui réagissent aux différences d'ordre structurel entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et permettent d'articuler plus facilement la vie professionnelle et la vie familiale,

N.- Considérant que tout travail doit se voir attribuer la valeur qu'il mérite et que la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe a souvent pour conséquence que les rémunérations versées dans les secteurs féminins sont inférieures à celles versées dans les secteurs masculins et que les emplois occupés par les femmes sont moins rémunérés que ceux occupés par les hommes; considérant que cette situation est totalement illégitime et qu'il convient de procéder à une valorisation des secteurs féminins et des emplois occupés par les femmes en vue de la réduction des différences de rémunération entre les sexes,

O.- Considérant que les négociations collectives entre les partenaires sociaux constituent le principal fondement de la fixation des rémunérations et que les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans la résorption de l'écart de rémunération,

P.- Considérant que, malheureusement, les participants aux négociations salariales n'accordent pas une priorité suffisante au problème de l'écart de

rémunération et qu'ils continuent fréquemment de trop se préoccuper du coût des réformes antisexistes du processus de fixation des rémunérations,

Q.- Considérant que les femmes sont nettement sous représentées dans les organes de décision des partenaires sociaux, de sorte que se crée une situation où les femmes restent peu expertes en matière d'évaluation non sexiste des emplois et où les hommes y sont insuffisamment sensibilisés;

1.- reconnaît que la Commission s'est efforcée, au cours des décennies écoulées, de parvenir à une égalité de rémunération entre les sexes, mais, constatant que l'écart de rémunération persiste et ne se resserre pas de manière significative en dépit de toutes les initiatives prises, est amené à conclure que les efforts doivent être renforcés tant sur le plan européen qu'au niveau national;

2.- considère que la réalisation d'ici à 2010 de l'objectif fixé au Conseil européen à Lisbonne d'une participation de 60% des femmes à la vie active ne contribuera pas à l'égalité des chances entre hommes et femmes si la majorité de ces femmes occupent un emploi mal rémunéré et sous-évalué; souligne l'importance de la formation sous toutes ses formes et modalités en tant qu'instrument permettant de réaliser l'égalité des chances;

3.- félicite la Commission de la création d'un groupe d'experts appelés à améliorer la collecte de données statistiques; souligne, cependant, que ces données doivent être ventilées par sexe et par secteur, y compris les secteurs où les femmes sont majoritaires et pour lesquels les chiffres disponibles ne sont pas suffisants, tels que le secteur public et la plupart des formes de travail atypique; souligne qu'il ne suffit pas d'appliquer des indicateurs descriptifs et souhaite que soient également élaborés et mis en oeuvre des indicateurs explicatifs, par exemple l'impact des rémunérations sur l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale;

4.- appuie l'initiative de la présidence belge tendant à accorder une attention prioritaire, dans le cadre du suivi du programme d'action de Pékin, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes;

5.- insiste pour que soient complétées les données existantes et que soit mené à bonne fin, plus particulièrement, l'examen des causes de la persistance de l'écart de rémunération entre les sexes dans l'Union européenne et des remèdes possibles, et souhaite que soit également entreprise une étude relative à l'ensemble des facteurs qui influent sur les rémunérations et au rôle joué dans ce domaine par les mécanismes de fixation des rémunérations;

6.- souhaite que l'étude de faisabilité concernant la mise en place d'un institut européen du genre explore le rôle que cet observatoire peut jouer dans la collecte de données statistiques aussi bien que dans la recherche axée sur les causes des différences de rémunération entre les sexes et sur les remèdes possibles;

7.- invite la Commission à examiner dans quelle mesure les États membres ont réussi à :

a) dresser un tableau exact et complet des différences de rémunération entre les sexes,

b) inscrire dans la législation nationale les systèmes non sexistes d'évaluation des fonctions,

c) intensifier les campagnes de sensibilisation sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale,

d) mobiliser les partenaires sociaux pour qu'ils mettent en oeuvre des évaluations non sexistes des emplois et incluent parmi leurs priorités l'élimination des différences de rémunération entre les sexes,

e) donner eux-mêmes l'exemple dans le secteur public et y éliminer la discrimination en matière de rémunération et les différences de rémunération entre les sexes;

8.- invite les États membres à encore intensifier les efforts qu'ils déploient dans tous ces domaines et à appliquer réellement les mesures adoptées, et les encourage dans ce contexte à développer et échanger de bonnes pratiques permettant de combler l'écart de rémunération et à prévoir, dans leurs plans d'action nationaux pour l'emploi, des volets pour la promotion de l'égalité de rémunération et un rapport annuel rendant compte des évolutions en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes;

9.- estime que la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes constitue une priorité fondamentale eu égard aux conclusions du Conseil européen à Stockholm et se félicite que le comité consultatif de l'égalité des chances ait proposé d'inclure dans les lignes directrices pour l'emploi en 2002 la fixation, en vue d'une telle réduction, d'objectifs assortis de délais; exhorte la Commission, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, en liaison avec les lignes directrices pour l'emploi, à continuer d'ouvrir en faveur de mesures spécifiques de réduction de l'écart de rémunération en fixant des objectifs précis sur le plan quantitatif ainsi qu'en termes de programmation dans le temps; souhaite qu'elle établisse, au titre du contrôle des plans nationaux pour l'emploi, des rapports rendant véritablement compte des progrès réalisés en matière d'égalité de rémunération;

10.- encourage les États membres à veiller au déroulement optimal des formations ainsi qu'au meilleur accès possible aux emplois, à éliminer, notamment par une politique d'orientation scolaire non sexiste, les formes existantes de ségrégation professionnelle et à définir des mesures susceptibles de réduire les différences d'ordre structurel entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et de permettre à tous d'articuler la vie professionnelle et la vie familiale et de remplir, quel que soit leur sexe, des tâches d'assistance et de soin;

11.- se félicite du projet de la Commission de lancer une campagne européenne sur l'égalité de rémunération en 2002 et invite instamment la Commission à présenter, dans le contexte de cette campagne, une proposition ayant pour objectif la révision et l'actualisation de la directive 75/117/CEE, en accordant une attention suffisante au problème de la classification professionnelle et en prévoyant l'insertion, dans une annexe, d'un certain nombre de règles et de critères qui garantissent l'application, sous une forme normalisée, d'un système d'évaluation objectif et non sexiste, ce dans la perspective d'une réduction de l'écart de rémunération entre les sexes; invite la Commission à tenir compte à cet égard de la nécessaire cohérence avec les dispositions des directives fondées sur l'article 13 du traité (directives 2000/43/CE et 2000/78/CE) et celles de la proposition modifiant la directive 76/207/CEE; invite instamment la Commission à envisager d'autres types de mesures ou d'autres schémas ainsi que les méthodes à mettre en oeuvre, y compris l'encouragement de la participation des partenaires sociaux;

12.- engage les partenaires sociaux à inscrire enfin à leur ordre du jour le problème de l'inégalité de rémunération entre les sexes et à entreprendre de leur propre initiative des actions qui contribuent à une réduction de l'écart de rémunération et des inégalités salariales inhérentes au travail atypique et aux interruptions de carrière; les invite instamment à prêter une attention particulière, dans le cadre de cette stratégie, à l'existence de ghettos féminins dans certains emplois mal rémunérés et du "plafond de verre", comme il est convenu d'appeler les obstacles qui entravent l'accès des femmes aux emplois de haut niveau;

13.- demande aux États membres d'encourager les employeurs à rédiger des rapports annuels sur l'égalité comportant des statistiques relatives à la proportion d'hommes et de femmes aux divers niveaux de l'organisation, à la différence des rythmes de promotion et aux écarts de rémunération pour un travail de valeur égale et précisant les mesures mises en oeuvre pour promouvoir l'égalité de traitement sur le lieu de travail;

14.- engage les partenaires sociaux à assurer la visibilité des différences de rémunération entre les sexes ainsi que la transparence quant aux échelles des valeurs utilisées dans le processus de fixation des rémunérations, ce afin que ces informations puissent également servir pour la mise en place d'une politique axée sur la réalisation graduelle d'objectifs concrets, et les engage en outre à appliquer des systèmes analytiques d'évaluation des fonctions;

15.- invite la Commission et les partenaires sociaux à élaborer une stratégie de politique globale afin de combler l'écart de rémunération entre les sexes; estime qu'à la révision des systèmes d'évaluation des emplois et de classification des fonctions doivent s'ajouter des mesures ayant trait à l'organisation du marché du travail d'une façon générale, aux nouvelles formes de travail, notamment à l'essor du travail atypique, et à la définition de la notion de rémunération, sans oublier l'impact de l'organisation du travail sur la structure des rémunérations des femmes; demande à la Commission de mener une étude sur les meilleures pratiques mises en

oeuvre dans les États membres et de proposer sur cette base des stratégies de soutien en vue de la résorption de l'écart de rémunération;

16.- engage les partenaires sociaux à renforcer la participation des femmes aux négociations salariales ainsi qu'à leurs organes de décision, et leur demande de prévoir pour tous les travailleurs une formation et une préparation dans le domaine des systèmes et mécanismes non sexistes d'évaluation des emplois et de fixation des rémunérations;

17.- engage les États membres, cités au point 5 de l'exposé des motifs du rapport de sa commission compétente, classés parmi les derniers de l'Union européenne en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, à prêter une attention particulière à la présente résolution et à prendre les mesures urgentes leur permettant d'améliorer leurs positions respectives;

18.- encourage les pays candidats à l'adhésion à prévoir des mesures qui réduisent les différences de rémunération entre les sexes;

19.- charge sa Présidente de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission, aux gouvernements et aux parlements des États membres, aux gouvernements des pays candidats à l'adhésion, ainsi qu'aux partenaires sociaux.

ANNEXE 2 :

**LES VINGT-CINQ PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE**

Les vingt-cinq propositions du Gouvernement pour l'égalité professionnelle et salariale (juillet 2002)

L'importance de la formation initiale dans l'égalité des chances

Dans le cadre de la convention signée le 20 février 2000 entre les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi, des droits des femmes, de l'agriculture, de la recherche, de la justice, de la culture, de l'équipement et des transports,

- (1) Assurer un élargissement des choix professionnels des filles, notamment en direction des filières porteuses de débouchés sur le marché du travail.
- (2) Veiller à l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi.
- (3) Prendre des mesures incitatives à destination des éditeurs de manuels scolaires et de livres et publications destinés à la jeunesse pour éliminer les stéréotypes liés au sexe.
- (4) Promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des 2 sexes.
- (5) Sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative aux questions d'égalité.

La détermination des éléments de la rémunération

- (6) Inciter les partenaires sociaux à engager une concertation sur la transparence des échelles de valeur et des critères utilisés dans le processus de formation des rémunérations ; il s'agit de traiter de l'évolution des classifications des conventions collectives, de l'identification des salaires de base et des éléments qui leur sont associés (primes, avantages en nature, frais de mission), de l'attribution des coefficients hiérarchiques au regard des savoirs acquis et des compétences requises pour des tâches déterminées, des délais et modalités de passage d'un coefficient à l'autre ;
- (7) Inciter les partenaires sociaux à revaloriser les minima inscrits dans les conventions collectives de branche. En effet, comme l'a indiqué le Président

de la République, lors de son intervention le 14 juillet, " aujourd'hui pratiquement 70 % des minima par branche sont inférieurs au SMIC ".

La promotion de la mixité professionnelle dans l'entreprise et dans la fonction publique

(8) Inciter les partenaires sociaux, au niveau des entreprises et des branches, à engager des négociations par branche professionnelle, notamment dans les secteurs majoritairement masculins, pour favoriser une plus grande mixité professionnelle dans certains corps de métiers, en élaborant des objectifs chiffrés en progression.

(9) Inciter les partenaires sociaux à réfléchir aux modalités de professionnalisation et de revalorisation de certains secteurs professionnels (notamment le secteur des services aux personnes, les métiers du sanitaire et du social) en travaillant, dans le cadre des conventions collectives existantes ou en cours, à la prise en compte de critères renouvelés en termes de pénibilité, de responsabilité, de mobilité au travail, en définissant des modalités de certification et en généralisant la validation des acquis de l'expérience.

(10) Lancer un chantier de réflexion, au sein des entreprises et dans la fonction publique, sur les divers éléments constitutifs du développement de la carrière de la salariée.

(11) Élaborer des objectifs de progression des femmes aux postes de responsabilité dans les entreprises et la fonction publique

(12) Réfléchir à un mode d'organisation contractuel prenant en compte les contraintes liées à la mobilité professionnelle au sein des entreprises : mettre en place des mesures favorisant la réinsertion professionnelle du conjoint accompagnant le/la salarié bénéficiant d'une mobilité professionnelle et géographique, créer un système de mutualisation territoriale des offres d'emploi disponibles.

(13) Inciter les partenaires sociaux dans les entreprises et la fonction publique à élaborer des objectifs de progression de la place des femmes dans les actions de formation.

(14) Inciter les entreprises à réfléchir aux modalités de prise en charge, au sein même des fonds de la formation professionnelle, des frais de garde liés aux contraintes logistiques dépendant de la réalisation des actions de formation.

L'articulation des temps professionnels et familiaux

(15) Encourager les entreprises, en matière d'organisation des temps, à se doter d'outils de diagnostic fondés sur des indicateurs de sensibilisation et de suivi des accords.

(16) Engager une réflexion sur des mesures incitatives au bénéfice des entreprises qui procèdent au remplacement des salariés absents pour congé de maternité ou congé parental, d'une part, en termes d'appui conseil et, d'autre part, en termes de maintien des compétences des salariés, afin d'éviter une rupture dans la progression professionnelle.

(17) Mener une politique volontariste au niveau de l'État, des collectivités locales, des caisses d'allocation familiales, de création de services aux personnes permettant le libre choix, pour les couples qui travaillent, entre un mode de garde collectif ou individuel.

(18) Réfléchir, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la fonction publique, à la mise en œuvre d'une politique de services aux personnes au bénéfice des agents et salariés/parents.

Un nouveau jeu des acteurs

a) L'Europe

(19) Intégrer dans le PNAE un objectif chiffré de réduction des écarts de rémunération.

(20) Veiller à la prise en compte des indicateurs élaborés dans le cadre du suivi de la conférence de Pékin de 1995 et intégrer l'égalité dans l'ensemble des champs de compétence communautaires.

b) L'État

(21) Renforcer les partenariats entre les ministères en charge de l'éducation nationale, de la ville, de la famille, de la fonction publique, l'ensemble du service public de l'emploi et les services du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

c) Les collectivités territoriales

(22) A l'occasion de la révision des contrats de plan État - régions, améliorer la prise en compte de l'égalité professionnelle par les régions, les départements et les communes.

d) Les partenaires sociaux

(23) Intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des négociations menées sur l'emploi, la formation, les retraites, notamment dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective.

(24) Inciter les partenaires sociaux à entamer une démarche de concertation favorisant la conclusion d'accords de branche ou d'un second accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle. Les thèmes concernés seront : les classifications dans les conventions collectives, l'embauche au regard de la qualité de l'emploi, l'accès à la formation, la mobilité externe et interne, la gestion des congés parentaux, l'organisation du travail et l'articulation des temps professionnels et privés.

Une table ronde pourra être organisée à cet effet, présidée par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, sur les différents éléments constitutifs de la carrière des femmes et sur les facteurs environnementaux qui ont des conséquences en matière de rémunération.

d) La société civile

(25) Organisation d'une conférence de l'égalité professionnelle, autour du 8 mars 2003, réunissant les représentants de l'État, des collectivités territoriales, des partenaires sociaux, des grandes associations du champ des droits des femmes et de l'égalité et des personnalités qualifiées.

ANNEXE 3 :
COMPTES RENDUS DES AUDITIONS

**Audition de Mme Marie-France Boutroue,
représentante de la Confédération générale du travail (CGT),
membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, auteur d'une réflexion
sur « *La réduction des écarts de rémunération* »**

(26 juin 2002)

Présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente

La délégation a procédé à l'**audition de Mme Marie-France Boutroue, représentante de la Confédération générale du travail (CGT), membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle**, auteur d'une réflexion sur « la réduction des écarts de rémunération ».

Mme Gisèle Gautier, présidente, a noté en préambule que les femmes étaient, de manière générale, plus diplômées que les hommes, mais moins bien rémunérées sur le marché du travail, inégalité qui s'explique par un ensemble de paramètres, notamment culturels, et qui doit continuer à être combattue en dépit de la légère progression de l'égalité des salaires qui semble être enregistrée.

Mme Marie-France Boutroue a indiqué qu'un bilan précis des avancées en matière d'égalité salariale manquait et relevé les difficultés d'application de la loi Roudy de 1983, en faisant toutefois observer que ces difficultés ne signifiaient pas que les textes existants étaient insatisfaisants. Quand la loi est appliquée, a-t-elle déclaré, les résultats sont là, en faisant observer que l'implication des salariés était un facteur déterminant pour faire évoluer la situation.

Elle a évoqué le travail de mobilisation mené sur le thème de l'égalité salariale par les fédérations auprès des organisations syndicales relevant de la CGT. Elle a estimé que la forte proportion d'hommes au sein de ce mouvement syndical constituait un frein à la mise en œuvre des avancées législatives en matière d'égalité entre les sexes.

Elle a regretté que le travail de nuit des femmes soit le seul aspect de l'égalité entre hommes et femmes examiné dans les accords professionnels qui viennent aujourd'hui en extension.

Mme Gisèle Gautier, présidente, rappelant que les distorsions de rémunération sont moindres dans le secteur public que dans le secteur privé, s'est

demandé s'il ne convenait pas d'utiliser le premier comme levier pour encourager les évolutions dans le second.

Mme Marie-France Boutroue a indiqué que les deux systèmes comportaient trop de différences pour suivre cette voie et souligné la très grande hétérogénéité du secteur privé. Elle a suggéré de revenir aux négociations de branche sur les salaires réels comme avant 1982, les négociations au niveau de l'entreprise étant trop disparates. Elle a appelé de ses vœux un audit de la situation au niveau des branches d'activité, qui puisse donner un cadrage aux négociations.

Mme Gisèle Gautier, présidente, s'interrogeant sur les causes des discriminations existantes et **Mme Monique Cerisier ben Guiga** sur les secteurs et les catégories socio-professionnelles où les disparités sont les plus grandes, elle a apporté les précisions suivantes :

– les plus fortes disparités de rémunération ne concernent pas les salariés au bas de l'échelle qui perçoivent tous le salaire minimum, mais plutôt les employés, les agents de maîtrise et les cadres, les carrières des femmes progressant moins vite dans ces catégories, notamment en raison de la maternité et des charges familiales ;

– les métiers où les femmes sont sur-représentées sont moins bien rémunérés : le travail des femmes est moins valorisé et elles exercent parfois un travail qualifié non reconnu en tant que tel (dans l'aide à domicile ou les services, par exemple) ; à cet égard, la validation des acquis professionnels apparaît comme un moyen de progrès possible ;

– les avancées interviennent là où l'on se préoccupe réellement du problème et, fait nouveau, les jeunes hommes peuvent jouer un rôle moteur, tout particulièrement ceux qui ont bénéficié du récent congé de paternité et se disent déjà attachés à la mesure.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a reconnu que les revendications gagnaient généralement en crédibilité lorsque les hommes étaient partie prenante.

Mme Marie-France Boutroue a jugé, pour sa part, que certains comportements féminins « n'aidaient pas » la cause de l'égalité ; elle a regretté que certains hommes n'aient vécu le débat sur la parité politique que comme la signification pour eux d'un retrait forcé et déploré la même vision des choses dans le monde syndical.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a avoué que son jugement s'était modifié : hostile au départ au recours de la loi pour imposer la parité, elle reconnaît aujourd'hui que, sans intervention du législateur, la situation n'aurait pas progressé.

Mme Marie-France Boutroue a rappelé qu'en ce qui les concerne, les syndicats s'étaient opposés à l'instauration par la loi de la parité pour les élections professionnelles, mais estimé qu'il faudrait recourir à des moyens coercitifs si on ne constatait pas d'avancées.

A **M. Serge Lagauche**, qui lui demandait si la CGT était prête à modifier ses statuts pour favoriser la parité, **Mme Marie-France Boutroue** a répondu que depuis 1992, et surtout 1997, une évolution se faisait vers la mixité et qu'ainsi les organes dirigeants de la CGT étaient aujourd'hui paritairement composés d'hommes et de femmes.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a évoqué le problème des « familles monoparentales » dont le chef est une femme dans une écrasante majorité des cas, en estimant que les employeurs devaient en tenir compte dans leurs recrutements.

Mme Marie-France Boutroue a rappelé que les données relatives au recrutement avaient vocation à figurer dans les bilans d'égalité hommes/femmes, avant d'évoquer le « frein culturel » existant à l'égard de la prise en compte de certains indicateurs permettant de mesurer l'égalité entre les sexes dans les entreprises, et d'estimer que la présence des femmes dans les instances de négociations était de nature à renforcer l'attention portée aux problèmes rencontrés par la main-d'œuvre féminine.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a souligné, en conséquence, l'importance de l'effort à conduire pour promouvoir les femmes aux postes de responsabilités.

Mme Danièle Pourtaud a demandé si la loi Génisson avait contribué efficacement à la publication, par les entreprises, des données sur les parcours professionnels des hommes et des femmes, permettant d'établir, d'ores et déjà, un bilan de l'égalité entre les deux sexes.

Mme Marie-France Boutroue a répondu que des efforts étaient conduits pour faire vivre ce texte applicable depuis un an mais qu'il était trop tôt pour pouvoir établir un bilan. Elle a regretté que le bilan de la négociation collective auquel il vient d'être procédé contienne peu d'informations sur l'égalité hommes/femmes. Elle a approuvé la nécessité de la promotion des femmes aux emplois de direction, tout en faisant observer qu'il convenait d'éviter les « nominations-alibi » de femmes dans des équipes à dominante masculine.

Mme Monique Cerisier ben Guiga a souhaité que l'exemple de certaines grandes entreprises qui mettent à la disposition des familles des structures de garde des enfants, notamment lorsqu'ils sont malades, soit généralisé.

M. Serge Lagauche s'est intéressé aux mesures prévues en matière de validation des acquis professionnels ou de formation continue des femmes afin de faciliter la progression de leurs carrières professionnelles, cependant que **Mme Danièle Pourtaud** souhaitait savoir si l'on disposait d'un premier bilan du congé de paternité.

Mme Marie-France Boutroue a indiqué que les bilans d'égalité devaient permettre de rendre compte de toutes ces questions, avant d'insister sur la nécessité d'appréhender le travail en termes de territorialité afin d'optimiser la conciliation entre vies professionnelle et familiale. Elle a mentionné, à ce propos, les expériences conduites à Rennes et à Poitiers, ainsi qu'en Italie.

Elle a ensuite souligné qu'un certain nombre de femmes, immigrées ou employées à temps partiel notamment, ne bénéficiaient jamais de formation et qu'il conviendrait de leur donner la priorité en la matière. Elle a par ailleurs souhaité que les femmes puissent avoir accès à la formation professionnelle pendant le congé de maternité ou le congé parental « afin de ne pas perdre pied ». Elle a enfin appelé de ses vœux une plus grande rigueur de la part de l'éducation nationale pour diversifier l'orientation des jeunes filles, laquelle se concentre actuellement sur cinquante métiers (sur un total de 450).

S'agissant du congé de paternité, elle a indiqué qu'un premier bilan, établi par la DARES, semblait très positif.

**Audition de Mme Béatrice Majnoni d'Intignano,
professeur des universités à Paris XII –économiste-
membre du Conseil d'analyse économique**

(26 juin 2002)

Présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente

La délégation a procédé à l'audition de **Mme Béatrice Majnoni d'Intignano, professeur des universités à Paris XII –économiste–, membre du Conseil d'analyse économique.**

A la suite de questions de **Mme Gisèle Gautier, présidente**, sur l'origine des discriminations salariales hommes/femmes et l'existence éventuelle d'une responsabilité de ces dernières, « trop silencieuses », de **Mme Monique Cerisier ben Guiga** sur les secteurs dans lesquels un début de progrès pouvait être constaté et de **Mme Anne-Marie Payet** sur les difficultés rencontrées par les femmes diplômées pour trouver du travail, **Mme Béatrice Majnoni d'Intignano**, après avoir présenté ses diverses fonctions et ses travaux, a apporté les indications suivantes :

– les différences de salaires entre les deux sexes font l'objet d'interprétations souvent erronées : la différence moyenne, estimée à 30 %, n'a guère de signification ; il convient plutôt d'observer les écarts entre hommes et femmes à position professionnelle égale : de ce point de vue, la discrimination salariale pure peut être chiffrée entre 11 et 13 %, et elle est la même dans tous les pays ;

– cette différence peut s'analyser comme une « prime de risque » qui couvre, pour les femmes, une probabilité supérieure d'interruption de carrière et un temps de travail effectif légèrement inférieur ;

– dans l'ensemble, les inégalités se sont considérablement réduites ; les véritables disparités concernant non les salaires eux-mêmes mais les perspectives de carrière et l'accès aux postes de responsabilité, ce qui amène les économistes à constater l'existence d'un double marché du travail, avec un secteur réputé féminin, où les salaires sont plus faibles que dans les professions dites masculines.

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano a ensuite présenté une série de statistiques faisant ressortir les constatations suivantes :

– le salaire modal des femmes, c'est-à-dire non pas le salaire moyen mais le plus fréquent, a nettement augmenté ces dernières décennies ;

– parmi les salariés à temps plein, la proportion de femmes ayant des bas salaires a diminué de 55 % à 45 % entre 1976 et 1996, tandis que la proportion d'hommes mal payés a augmenté de 28 % à 35 % au cours de la même période ;

– les effectifs de femmes salariées ont globalement augmenté, ce qui démontre une absence de rejet des femmes par le marché du travail, tandis que les hommes sans qualification connaissent un réel problème d'intégration dans l'emploi ; les professions qui se sont déféminisées sont celles qui ont perdu des emplois (agriculture, commerçants, ouvriers...) et inversement, celles qui en ont gagné sont celles qui accueillent plus de femmes que par le passé (services, professions libérales...).

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano a ensuite souligné que l'égalité salariale entre hommes et femmes était un mythe en raison notamment de l'hétérogénéité des situations et parcours professionnels. La problématique qui a un sens, a-t-elle précisé, est celle de « l'égalité des chances vis-à-vis de la vision que chacun peut avoir de sa propre vie ».

Elle a insisté sur l'importance de la période qui se situe entre 25 et 40/45 ans, au cours de laquelle se détermine la formation professionnelle et interviennent les mobilités géographiques qui conditionnent l'accès aux fonctions de pouvoir. Or, c'est l'âge où les femmes ont des enfants. Il s'agit là du problème central qui explique que les différences hommes/femmes seront toujours très importantes.

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano a estimé que les femmes adaptaient leur stratégie professionnelle à ces données en choisissant des secteurs (juridique ou de la communication, par exemple) qui permettent plus facilement de s'interrompre ; de même sont-elles plus souvent salariées que les hommes (+ 15 %) ou dans l'administration (où elles représentent 56 % des effectifs). Les femmes s'orientent donc vers les secteurs où l'emploi est plus protégé.

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano a fait valoir en conséquence qu'il fallait pondérer les « différences de salaires » par des « différences de protection » et tenir compte des arbitrages faits par les femmes elles-mêmes.

A **Mme Gisèle Gautier, présidente**, qui s'interrogeait sur le caractère volontaire des choix professionnels des femmes, **Mme Béatrice Majnoni d'Intignano** a répondu que ces choix étaient en partie contraints par la société qui conduit les femmes à opérer un arbitrage entre leur projet professionnel et leur projet familial en limitant, le cas échéant, le nombre de leurs enfants. Ou elles n'ont pas d'enfant ou elles n'en ont qu'un seul et elles peuvent prétendre à la même carrière que les hommes, ou elles en ont plusieurs et travaillent dans des secteurs, notamment celui de l'État-providence, où l'on peut plus facilement concilier activité professionnelle et famille.

Mme Danièle Pourtaud a déclaré ne pas être choquée par ces observations qui démontrent implicitement que les femmes ont des capacités équivalentes à celles des hommes. Elle a toutefois craint qu'elles laissent peu de place aux politiques publiques. Elle s'est interrogée sur le chiffrage de la participation des femmes à la création de richesse et sur la fragilité de l'emploi féminin en phase de récession.

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano a apporté les précisions suivantes :

– les aptitudes des femmes sont évidentes : elles font de très belles carrières dans le secteur privé, sauf dans les fonctions de pouvoir, qui exigent un sacrifice de temps élevé ;

– leur participation à la création de richesse est également manifeste : un tiers des créateurs d'entreprises en France et la moitié aux États-Unis sont des femmes : la croissance économique tire bénéfice d'un fort taux d'activité des femmes qui entraîne des créations indirectes d'emplois ;

– plus les femmes sont présentes dans une profession et plus l'égalité progresse (tel est le cas en médecine, par exemple).

Mme Monique Cerisier ben Guiga a estimé que l'analyse de Mme Béatrice Majnoni d'Intignano valait beaucoup plus pour les femmes très qualifiées que pour les autres catégories, avant de faire observer que les femmes étaient de plus en plus mobiles, que le retard de la maternité pouvait permettre d'amorcer une carrière et que l'attitude des conjoints s'était modifiée, beaucoup d'entre eux jugeant très important que leur femme réussisse leur vie.

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano s'est, pour sa part, demandé si les femmes non qualifiées n'avaient pas plus de chances d'insertion que les hommes qui, placés dans la même situation, ont une propension supérieure à verser dans la délinquance.

Puis, en réponse à **M. Serge Lagauche**, elle a noté que beaucoup de choses avaient évolué dans les couples, à l'exception de la part que prennent les hommes dans les tâches ménagères, en notant cependant que le partage était plus équilibré lorsque les femmes avaient une qualification élevée.

En réponse à **M. Gérard Cornu** qui évoquait, en matière de mobilité professionnelle, la difficulté pour les hommes qui suivent leur femme de retrouver un emploi, **Mme Béatrice Majnoni d'Intignano** a rendu hommage aux hommes qui n'hésitent pas à suivre cette voie et estimé que c'est avant tout la qualification qui permet de retrouver du travail. Elle a fait valoir que le schéma actuel tenait au fait que le salaire de l'homme restait considéré comme dominant.

S'agissant de l'intégration des femmes sur le marché du travail, **Mme Danièle Pourtaud** a rappelé la conclusion des travaux de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le programme TRACE : plus diplômées, les femmes trouvent cependant moins de débouchés que les hommes et acceptent plus facilement la déqualification.

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano a estimé que les femmes offraient aux entreprises une qualification supérieure en contrepartie du risque plus élevé de discontinuité de leur présence. Elle a également chiffré à un dixième le nombre d'hommes non qualifiés devenus inemployables parce qu'ils ont été remplacés à leurs postes par la technique –pourcentage bien moindre pour les femmes.

Mme Gisèle Gautier, présidente, est revenue sur la part éventuelle de responsabilité des femmes dans le maintien des inégalités entre les sexes.

Mme Béatrice Majnoni d'Intignano a évoqué, pour sa part, la responsabilité de la publicité qui diffuse une image dévalorisante de la femme, celle des parents et de l'école qui privilégient le soutien à la réussite scolaire des garçons et leur orientation vers les études prometteuses, notamment scientifiques. Elle a enfin suggéré l'instauration d'un chèque emploi-service pour la garde des enfants qui permettrait ainsi aux femmes qui ont un projet de carrière de ne pas retarder l'âge de leur maternité.

**Audition de Mme Christine Fournier,
ingénieur de recherche au Centre d'études et de recherches sur les qualifications
(CEREQ), rapporteur du groupe de travail sur la formation continue des
hommes et des femmes salariés, constitué à la demande du Conseil supérieur de
l'égalité professionnelle**

(10 juillet 2002)

Présidence de M. Jean-Guy Branger, secrétaire

La délégation, poursuivant son programme d'auditions sur l'égalité salariale, a entendu **Mme Christine Fournier, ingénieur de recherche au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), rapporteur du groupe de travail sur la formation continue des hommes et des femmes salariés, constitué à la demande du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.**

Mme Christine Fournier a centré son exposé sur la formation professionnelle au regard de la problématique de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Elle a tout d'abord indiqué que, d'après les données de l'enquête « Formation continue 2000 », le taux d'accès à la formation continue des femmes salariées était semblable à celui des hommes, et même très légèrement supérieur : 36 % contre 35,6 % (alors qu'il enregistrait un retard de trois points au début des années quatre-vingt-dix). Cette similitude masque cependant des disparités qui tiennent à une bipolarisation plus marquée de l'emploi féminin. On observe, a-t-elle expliqué, dans la formation continue des salariés, un clivage entre, d'une part, les employés et les ouvriers, et, d'autre part, les cadres et les salariés exerçant une profession intermédiaire. Dans ces deux dernières catégories, le taux d'accès à la formation dépasse 50 % et il est supérieur chez les femmes, car elles travaillent plus souvent dans le secteur public, nettement plus généreux en formation, puisque 45 % des salariés y accèdent, contre 31 % dans le privé. En revanche, parmi les employés et les ouvriers, le taux d'accès à la formation continue, globalement inférieur à 30 %, est plus bas chez les femmes que chez les hommes. **Mme Christine Fournier** a conclu sur ce point en indiquant que l'avancée massive des femmes parmi les cadres et les professions intermédiaires bien servies en formation continue ne devait pas faire oublier la moindre accessibilité de la formation pour les femmes occupant des emplois moins qualifiés.

Mme Christine Fournier a ensuite évoqué l'accès à la formation dans le cadre du temps partiel. Elle a indiqué que le taux d'accès à la formation continue des salariés à temps partiel (28 %) était globalement inférieur à celui des salariés à temps complet (38 %). Toutefois, cet écart varie, là encore, sensiblement selon les catégories socioprofessionnelles. Pour les cadres ou les salariés exerçant une profession intermédiaire, le temps partiel n'implique pas un moindre accès à la formation continue. **Mme Christine Fournier** a précisé que dans ces catégories socioprofessionnelles, les femmes travaillant à temps partiel ont un taux d'accès à la formation sensiblement supérieur à celui des très rares hommes également à temps

partiel ; ces derniers exercent pour la plupart une profession dans les domaines de l'information, des arts ou du spectacle, domaines notoirement moins généreux en formation. En revanche, a-t-elle indiqué, pour les employés et les ouvriers, le travail à temps partiel s'accompagne d'un accès moins fréquent à la formation continue. Variable selon l'activité exercée, l'écart peut aller jusqu'à dix points. **Mme Christine Fournier**, notant que le temps partiel reste une affaire de femmes (5 % des hommes salariés exercent leur emploi à temps partiel, contre 31 % des femmes salariées), a indiqué que ce sont donc très majoritairement les femmes qui pâtissent du désavantageux cocktail « faible qualification, temps partiel, faible accès à la formation ».

Abordant, en deuxième axe de son exposé, l'impact des contraintes familiales sur la formation continue, **Mme Christine Fournier** a montré que de telles contraintes accentuaient les disparités entre hommes et femmes. La réduction du temps de travail, a-t-elle dit, pouvait laisser envisager de nouvelles organisations des temps, avec un élargissement des possibilités de formation, mais, pour la plupart des femmes, le « temps libre » recouvre largement un temps contraint par l'entretien du ménage et 80 % des tâches domestiques demeurent assumées par elles, en dépit des discours sur l'investissement familial des « nouveaux pères ». Elle a précisé que lorsque des enfants en bas âge étaient présents au sein du foyer familial, les femmes se formaient moins que les hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle ; l'écart est de neuf points avec deux enfants de moins de six ans et il se creuse pour les emplois peu qualifiés. **Mme Christine Fournier** a noté, pour les femmes qualifiées de plus de quarante ans, un effet de rattrapage du temps de formation non accompli antérieurement, mais l'essentiel de la carrière se joue entre vingt-cinq et quarante ans. Aucun rattrapage n'apparaît pour les femmes moins qualifiées, notamment parce que les contraintes économiques limitent les possibilités de formation, laquelle a des répercussions en termes d'organisation de la vie professionnelle et personnelle. **Mme Christine Fournier** a donc vu dans le niveau de qualification un élément majeur d'accès à la formation continue.

S'agissant des effets de la formation continue sur les carrières, troisième point de son exposé, **Mme Christine Fournier** a indiqué qu'ils n'étaient pas toujours faciles à évaluer, mais qu'ils paraissaient, en tout état de cause, ténus en matière salariale car, dans la plupart des cas, la formation accompagne et suit la promotion professionnelle, elle ne la précède pas. En outre, 80 % des formations ont un but d'adaptation à l'emploi et n'entraînent aucun gain salarial. Elle a indiqué que les hommes étaient plus nombreux (6 %) que les femmes (4,5 %) à obtenir une augmentation de salaire à l'issue de leur formation.

Envisageant enfin les pistes de progrès, **Mme Christine Fournier** a indiqué que quatre pistes avaient été évoquées par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle : remédier au défaut d'information des salariés sur la diversification de la formation professionnelle continue, réserver 10 % du temps de formation au travail personnel pour favoriser l'appropriation des contenus, prendre en charge, sous conditions de ressources, les frais de transport et de garde d'enfants, développer de nouvelles modalités de formation permettant de rapprocher les lieux de travail et de formation.

M. Jean-Guy Branger, président, après avoir relevé les écarts significatifs qui venaient d'être exposés entre salariées qualifiées et non qualifiées, a insisté sur la nécessité d'avoir une politique effective de structures d'accueil et d'aides financières pour permettre aux femmes les plus défavorisées d'avoir davantage accès à la formation.

Mme Gisèle Printz s'est demandé si l'absence d'augmentations de salaires consécutives à la formation continue ne remettait pas en cause une partie de l'intérêt de cette dernière et a évoqué les possibilités offertes par la validation des acquis professionnels.

Mme Christine Fournier a estimé que plus on aiderait les femmes en termes de garde d'enfants, laquelle leur incombe largement, plus elles auraient de facilité à accéder à la formation. Elle a noté que les femmes, dont le temps est compté, avaient plus besoin que les hommes d'apercevoir clairement le but de la formation. Elle a décrit une expérience de formation continue incluant le remboursement des frais de transport et de garde d'enfants qui avait été très concluante pour des opératrices des Biscuiteries Belin dans les années quatre-vingt-dix.

Elle a indiqué que les formations longues étaient contraignantes pour les femmes, les plus défavorisées d'entre elles devant y renoncer –**Mme Gisèle Printz** relevant l'intérêt des formations sur le temps et le lieu de travail– et précisé que les femmes travaillant à temps partiel utilisaient leur temps libre pour se former.

M. Jean-Guy Branger, président, évoquant le concept de salaire féminin « d'appoint », a déploré le manque de motivation et d'ambition sur lequel il débouchait en appelant de ses vœux un changement de discours ; **Mme Gisèle Printz** a souligné qu'on ne tenait pas le même discours lorsque la femme est chef de famille.

M. Claude Domeizel, sur la base de son expérience d'employeur et de formateur, a constaté de la part des femmes une plus grande motivation pour se former, qu'il s'agisse de formations d'adaptation ou diplômantes. L'explication, a-t-il souligné, vient peut-être du fait que la formation implique une remise en cause de soi, apparemment plus fréquente chez les femmes. Il a ensuite évoqué les difficultés rencontrées par les femmes pour suivre une formation éloignée de leur lieu de travail et demandé si les effets de « ce facteur déplacement » avaient été quantifiés. Il a aussi insisté sur les inégalités hommes/femmes à l'aboutissement de la formation, les femmes étant souvent pénalisées, en raison d'une maternité par exemple, et demandé comment on pouvait rectifier cette injustice. Il a préconisé des formations spécifiques et adaptées pour les salariées reprenant leur travail après une interruption, suggestion appuyée par **Mme Gisèle Printz**.

Mme Christine Fournier a regretté la pratique des « mises au placard » au retour du congé de maternité ou à l'annonce de celle-ci, et indiqué que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle avait proposé qu'une formation soit systématiquement offerte aux femmes qui reviennent sur le marché du travail.

S'agissant du « salaire d'appoint », elle a estimé qu'on en parlait de moins en moins, ne serait-ce que parce que de plus en plus de femmes sont chargées de

famille, mais qu'on retrouvait la notion pour ce qui concerne la mobilité géographique (c'est la femme qui généralement suit son conjoint, son salaire n'étant que l'« appoint », et non l'inverse), mobilité dont elle a rappelé qu'elle conditionnait souvent la promotion.

M. Claude Domeizel a fait observer à ce propos que beaucoup de femmes restaient dans la catégorie B de la Fonction publique, une promotion dans la catégorie supérieure impliquant la mobilité.

**Audition de Mme Chantal Foulon,
directeur adjoint des relations du travail du Mouvement des entreprises de
France (MEDEF)**

(10 juillet 2002)

Présidence de M. Jean-Guy Branger, secrétaire

La délégation a entendu **Mme Chantal Foulon, directeur adjoint des relations du travail du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).**

Mme Chantal Foulon a déclaré que le problème de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes était complexe, qu'il était partagé par tous les pays (même s'il est moindre là où l'éventail des salaires est plus resserré, comme en Suède ou aux États-Unis), qu'il était commun aux secteurs public et privé et qu'il devait être abordé par d'autres leviers que la réglementation à laquelle il est réfractaire.

Si l'on note quelques améliorations, a-t-elle précisé, elles sont lentes et force est de reconnaître que les différences de salaires entre hommes et femmes constituent un problème général. Elles trouvent notamment leur origine dans la segmentation du marché du travail, l'emploi féminin étant concentré sur quelques secteurs ; joue aussi un effet de taille des entreprises, les femmes étant proportionnellement plus nombreuses dans les petites entreprises où les rémunérations sont plus faibles. Les écarts de rémunération s'expliquent également par la formation initiale : les femmes sont certes aussi, voire plus diplômées que les hommes, mais leurs diplômes sont moins valorisés sur le marché du travail (diplômes de lettres ou sciences humaines contre diplômes scientifiques pour les hommes). Enfin, il existe un effet « engagement personnel » des femmes : elles vont vers les professions dont elles savent qu'elles ne comporteront pas trop de contraintes, elles s'engagent vers le « fonctionnel » plus que vers l'« opérationnel », et ce à tous les niveaux.

Mais, a fait observer **Mme Chantal Foulon**, le problème est moins celui de l'inégalité des salaires –les recrutements des hommes et des femmes se font sur des bases de salaire identiques– que celui des inégalités de perspectives de carrière, de la moindre valorisation de la formation chez les femmes.

Le MEDEF, a-t-elle poursuivi, juge important de faire porter l'effort sur la mixité des emplois afin de parvenir à une répartition plus harmonieuse entre hommes et femmes. Il faut agir sur l'orientation professionnelle des jeunes filles dans le cadre de l'éducation nationale. Les entreprises peuvent relayer ces efforts au travers des formations en alternance. Des branches professionnelles se sont ainsi engagées en faveur de la mixité des emplois, comme la Fédération française du bâtiment qui a passé une convention en la matière avec l'État en 2002, même s'il s'agissait aussi pour elle de répondre à un problème de recrutement et d'image.

A **M. Jean-Guy Branger, président**, qui soulignait que ce secteur devait aussi faire un effort sur les rémunérations, **Mme Chantal Foulon** a répondu qu'une telle question relevait de la négociation professionnelle, en reconnaissant que cette dernière ne prenait pas suffisamment en considération la problématique de l'égalité salariale entre hommes et femmes. L'intérêt manifesté pour le sujet dans les superstructures n'est pas toujours relayé sur le terrain, a-t-elle déploré.

M. Jean-Guy Branger, président, s'interrogeant sur l'existence de réelles discriminations entre les deux sexes en matière salariale, et **Mme Gisèle Printz** évoquant un écart de 28 %, **Mme Chantal Foulon** a indiqué que l'on pourrait parler de discriminations si la différence des salaires s'observait à situations égales ; or, a-t-elle relevé, les situations ne sont pas les mêmes et il est très important de préciser que l'écart de 28 % est obtenu en comparant les rémunérations moyennes. Sur un même poste, il est d'environ 9 %.

Mme Gisèle Printz ayant cité des cas concrets de discriminations, **Mme Chantal Foulon** a estimé que de telles situations, si elles étaient avérées, devraient être dénoncées sans aucune ambiguïté. Elle a toutefois relevé l'inexistence d'un réel contentieux en la matière. Revenant sur le fait que le contenu du travail n'était généralement pas le même, elle s'est demandé si les femmes n'acceptaient pas les emplois qu'on leur proposait afin d'être sur le marché du travail, même si le salaire n'est pas toujours à la hauteur. Elle a par ailleurs fait valoir que le concept de l'égalité salariale était de toutes façons difficile à manier.

Elle a souligné que la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle devait permettre aux organisations professionnelles d'avoir une meilleure connaissance des éventuelles discriminations, avant d'insister sur deux questions essentielles : la mixité des emplois et la conciliation du travail avec la vie familiale, problème central pour les femmes. Elle a souhaité que les mesures proposées en la matière –comme les aménagements horaires ou certains temps partiels– ne profitent pas seulement aux femmes, sinon elles ont un « effet boomerang » en enfermant les intéressées dans un ghetto.

Mme Gisèle Printz a estimé que les entreprises pourraient en revanche se pencher davantage sur le problème de la garde des enfants, qui intéresse autant les hommes que les femmes.

Mme Chantal Foulon a rappelé que les entreprises considéraient traditionnellement que cette question relevait de la vie privée, mais elle a reconnu qu'agir sur l'offre de garde d'enfants était sûrement un facteur d'égalisation des carrières, surtout pour les formules les plus souples (autres que la crèche). Elle a souhaité que l'on développe tous les différents claviers de l'offre en la matière.

Mme Gisèle Printz a suggéré la mise en place de tickets halte-garderie par les entreprises, à la manière des tickets -restaurant.

Mme Chantal Foulon a reconnu que l'idée était intéressante, mais que le problème était celui du financement : doit-il incomber majoritairement aux entreprises ou doit-il être assuré dans le cadre de la politique familiale –ou en partenariat, a souligné **M. Jean-Guy Branger, président**, **Mme Chantal Foulon** a

fait observer que les comités d'entreprise avaient eux-mêmes un budget qui leur permettait d'intervenir, tout en faisant remarquer que la solution de la halte-garderie ne pouvait, en tout état de cause, que satisfaire des besoins inopinés et qu'elle n'était pas une structure de garde permanente.

Elle a ensuite indiqué qu'une réflexion était en cours au sein du MEDEF sur l'ensemble de la problématique de l'égalité professionnelle, et que si l'organisation patronale n'avait pas de compétences spécifiques dans le domaine de l'égalité salariale –qu'il appartient aux branches professionnelles de mettre en œuvre– elle suivait avec attention ce qui pouvait se faire en la matière.

M. Jean-Guy Branger, président, souhaitant savoir si des phénomènes échappaient aux statistiques dans l'approche des différences salariales entre hommes et femmes, **Mme Chantal Foulon** a évoqué, comme entrant dans une telle catégorie, tout ce qui tient aux mentalités (comme les pressions familiales en faveur ou à l'encontre de certains métiers pour les jeunes filles).

Interrogée par **Mme Gisèle Printz** sur le harcèlement au travail, elle a indiqué que l'on pouvait s'attendre à une explosion des litiges après le récent aménagement de la charge de la preuve.

M. Jean-Guy Branger, président, demandant quelles mesures de rééquilibrage entre hommes et femmes étaient envisageables, **Mme Chantal Foulon** a déclaré que le rôle des pouvoirs publics était de créer un environnement favorable (comme par exemple pour ce qui concerne l'orientation professionnelle des jeunes filles) et que l'amélioration des conditions de travail relevait des entreprises et des partenaires sociaux. Elle a estimé qu'un environnement législatif en faveur de l'égalité existait aujourd'hui et que les problèmes qui demeurent tiennent à l'environnement concret et aux mentalités.

**Audition de Mme Brigitte Grésy,
chef du service des droits des femmes et de l'égalité
au ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle**

(16 octobre 2002)

Présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente

La délégation a procédé à **l'audition de Mme Brigitte Grésy, chef du service des droits des femmes et de l'égalité au ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle.**

Mme Brigitte Grésy a indiqué que dès son arrivée au Gouvernement, Mme Nicole Ameline, ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, avait présenté un programme en vingt-cinq actions et placé l'égalité professionnelle au cœur de ses préoccupations.

Elle a rappelé que le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour un travail de valeur égale avait été énoncé formellement pour la première fois en 1951 dans la Convention n° 100 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et a ensuite présenté le cadre juridique communautaire : l'égalité des rémunérations pour un même travail a été inscrite en 1957 dans le traité de Rome, article 119. La directive 74/117/CEE est venue compenser la portée manifestement moindre de cette disposition en se référant expressément au principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. Lorsqu'il se rapporte à un travail de valeur égale, l'ensemble des éléments et conditions de rémunération doit être exempt de toute discrimination fondée sur le sexe. La politique européenne –a poursuivi **Mme Brigitte Grésy**– a enregistré de nouveaux progrès à cet égard au cours des années 90 et le traité d'Amsterdam a apporté, en son article 141, un fondement juridique à l'interdiction d'une discrimination salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Elle a ensuite précisé que les textes communautaires relatifs à l'égalité des salaires devaient servir de cadre à l'action des pouvoirs publics, mais que le très faible nombre de décisions jurisprudentielles ne permettait pas d'apporter des précisions, et que son service conduisait des études sur les écarts de salaires, au niveau national, dans le secteur du bâtiment.

Mme Brigitte Grésy, chef du service des droits des femmes et de l'égalité au ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, a indiqué que les principaux éléments invoqués pour expliquer les différences salariales entre les hommes et les femmes étaient les suivants :

– l'investissement en capital humain, en termes, d'une part, de niveau et de type de formation initiale et, d'autre part, d'expérience professionnelle, peut être un facteur de distorsion salariale entre femmes et hommes sur le marché du travail ;

– les femmes sont concentrées dans les postes les moins qualifiés du tertiaire (elles représentent 76,5 % des employées) ; de plus, les hommes et les femmes ne se répartissent pas de manière égale dans les différents secteurs de l'économie, la majorité des emplois féminins restant concentrée dans un petit nombre de métiers et secteurs d'activité : ainsi sur les trente et une catégories socioprofessionnelles que distingue l'INSEE, les six catégories les plus féminisées regroupent 61 % de l'emploi féminin ;

– ce sont le plus souvent les femmes qui travaillent à temps partiel, ce qui accentue de fait les écarts salariaux entre les sexes ;

– seulement 7 % des femmes font partie de l'encadrement supérieur des 5.000 plus grandes entreprises françaises ; ce phénomène de « plafond de verre » écarte les femmes de nombreux postes à responsabilités et, par conséquent, des rémunérations les plus hautes.

Elle a jugé souhaitable de revaloriser un certain nombre de professions, notamment « d'assistance de vie » et d'inciter les partenaires sociaux à négocier dans ce sens.

Mme Brigitte Grésy a ensuite évoqué la nécessité de mieux articuler les temps de vie des femmes et de favoriser la progression des carrières féminines en encourageant les structures collectives de garde d'enfant.

M. Claude Domeizel s'est interrogé sur l'analyse comparée entre hommes et femmes en matière de prévention des risques professionnels dans la fonction publique, notamment territoriale et hospitalière. Il a indiqué que la profession d'infirmière était tout particulièrement exposée à des risques d'invalidité, notant à ce propos que le nombre de pensions d'invalidité était un bon indicateur de risque.

Mme Monique Cerisier-ben Guiga a évoqué les pratiques parfois discriminatoires, sur le plan des rémunérations et des droits sociaux, du ministère des affaires étrangères envers les femmes, à travers le régime du « recrutement local ». Elle a dit redouter que la remise en cause de la réduction de la durée du travail ne s'accompagne d'une régression dans l'articulation des temps de vie et du temps professionnel.

Mme Paulette Brisepierre a souligné que la maternité devait être prise en compte de manière réaliste dans le recrutement des cadres de très haut niveau, qui doivent satisfaire de par leurs fonctions à des contraintes de disponibilité exceptionnelles. **Mme Janine Rozier** a indiqué qu'elle fondait beaucoup d'espoirs sur une « allocation de libre choix » et a insisté sur l'importance des mesures d'amélioration de la garde d'enfant.

Mme Gisèle Printz a fait observer –pour le déplorer– que le simple fait qu'un secteur d'activité soit occupé majoritairement par des femmes entraînait une sous-rémunération.

Mme Brigitte Grésy, chef du service des droits des femmes et de l'égalité au ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, a ensuite évoqué le

« plafond de verre » qui limite l'accès des femmes aux « lieux décisionnaires » et l'importance d'une gestion prévisionnelle des congés de maternité.

Mme Monique Cerisier-ben Guiga, en citant l'exemple des caissières, a évoqué le problème du temps partiel et de la flexibilité contraints, qui entraînent un cumul de handicaps pour les femmes.

Se référant à son expérience de la vie publique, **Mme Gisèle Gautier, présidente**, a noté les difficultés des femmes à prendre la parole et souligné l'importance de l'effort –de formation notamment– à conduire pour y remédier.

Mme Brigitte Grésy a évoqué deux expériences étrangères présentant un intérêt particulier :

– au Royaume-Uni, une campagne de trois ans lancée en 1999 (*Valuing women*) a pour objectif de réduire l'écart de rémunération entre les sexes en éliminant tous les éléments qui engendrent une discrimination sexiste dans les systèmes de rémunération. La méthode d'évaluation analytique des emplois est largement répandue dans ce pays, mais son application est totalement facultative et il n'est prévu d'obligation d'aucune sorte ;

– en Belgique, la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975, conclue au sein du Conseil national du travail, sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins fournit un instrument juridique important. Il y est fait expressément mention des systèmes d'évaluation des fonctions, qui doivent assurer l'égalité de rémunération entre les sexes. Un accord interprofessionnel a, en outre, été conclu pour 1999-2000.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a souligné la nécessité de former les femmes pour les préparer à occuper des fonctions de responsabilité réputées masculines et **Mme Gisèle Printz** a évoqué l'importance du contexte familial.

Mme Sylvie Desmarescaux a déploré les besoins non satisfaits de recrutement dans le secteur social –pourtant si essentiel– en raison de la faiblesse des salaires.

Mme Monique Cerisier-ben Guiga a fait observer que les jeunes filles étaient souvent attirées par les études littéraires, satisfaisantes pour l'esprit mais qui débouchent sur des métiers moins bien rémunérés.

**Audition de Mme Simone Vaidy,
Déléguée nationale chargée du réseau « Femmes » à la Confédération française
de l'encadrement CGC, membre du Conseil supérieur de l'égalité salariale,
accompagnée de Mmes Sternberg et Talowski, membres du réseau « Femmes » à
la Confédération française de l'encadrement-CGC**

(30 octobre 2002)

Présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente

La délégation a entendu de **Mme Simone Vaidy, déléguée nationale chargée du Réseau femmes à la Confédération française de l'encadrement-CGC, membre du Conseil supérieur de l'égalité salariale, accompagnée de Mmes Sternberg et Talowski, membres du Réseau femmes à la Confédération française de l'encadrement-CGC.**

A titre liminaire, **Mme Simone Vaidy** a indiqué que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes était un sujet d'actualité. Elle a évoqué la tenue d'un colloque organisé par la CFE-CGC le 5 mars 1997 sur le thème des «femmes, du pouvoir et de l'entreprise» au cours duquel le sujet de l'égalité des salaires a été débattue et fait l'objet de recommandations. Elle a cependant constaté que la situation n'avait guère évolué depuis cette date.

Elle a noté que la discrimination commençait à l'embauche, les femmes acceptant des salaires de 15 à 20 % inférieurs à ceux des hommes pour des postes identiques et restant cantonnées dans un certain nombre de catégories d'emplois, notamment à caractère social, qui sont les moins bien rémunérés. Elle a noté la faible présence de femmes dans les postes à caractère technique à forts potentiels d'évolution.

Elle a souligné, en outre, que les femmes connaissaient une stagnation de leur évolution de carrière autour de l'âge de 40 ans, ce qui correspond à une conséquence de l'accomplissement des tâches liées à la maternité.

Mme Simone Vaidy a estimé souhaitable de «déconnecter» la période de maternité de la période de travail pour rééquilibrer les déroulements de carrières. S'agissant des cadres, elle a estimé qu'en toute certitude, si l'on ne tient pas compte des périodes de maternité, la durée des arrêts de travail est équivalente pour les hommes et les femmes.

Elle a souligné la nécessité d'une évolution dans la répartition des rôles entre les hommes et les femmes et déploré le manque de souplesse des modes de garde des enfants.

Elle a fait observer que l'organisation des crèches ne devait pas relever de la responsabilité ni de la compétence des entreprises ou des autres employeurs et a cité en exemple un certain échec des expériences menées dans ce domaine par les hôpitaux.

Mme Simone Vaidy a souhaité, en revanche, l'organisation de crèches interentreprises dans un certain nombre de zones économiques ; elle a précisé que ces crèches devraient être accessibles à la fois aux enfants des personnes qui travaillent et à ceux des personnes qui habitent dans ces zones sans y avoir un emploi.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a jugé l'idée excellente, mais elle a fait remarquer que le coût des crèches était extrêmement élevé, citant en exemple les difficultés financières rencontrées dans son département.

Mme Simone Vaidy s'est demandé s'il ne fallait pas sensibiliser les comités d'entreprise sur ce point. Elle a rappelé qu'un certain nombre d'entre eux versaient des subventions pour la garde des enfants. Elle a également suggéré d'activer le dispositif du chèque emploi-service pour le recours aux assistantes maternelles.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a évoqué, sur la base d'une analyse concrète de la situation actuelle, la nécessité de mieux organiser la profession d'assistante maternelle.

Mme Simone Vaidy a souligné la nécessité de ne pas pénaliser les parents ayant des enfants et **Mme Sternberg** s'est associée à ces propos en rappelant l'incidence de la flexibilité accrue des horaires de travail, qui complique les problèmes de garde d'enfant.

Mme Simone Vaidy a indiqué qu'elle avait, à plusieurs reprises, préconisé un assouplissement des horaires des crèches. Elle a noté que les cadres exprimaient une certaine satisfaction d'avoir obtenu, grâce à l'aménagement du temps de travail, la possibilité de prendre des journées de vacances supplémentaires, même si, en contrepartie, leurs horaires de travail sont plus élevés en période d'activité et si la possession d'un ordinateur portable les amène à travailler en dehors de leur entreprise.

En réponse à **Mme Gisèle Gautier, présidente**, qui a évoqué la nécessité d'engager des actions pour améliorer l'accueil périscolaire. **Mme Simone Vaidy** a regretté qu'un certain nombre d'enseignants n'aient plus « la vocation » et n'assurent plus la surveillance des études ni l'accueil périscolaire.

Elle a évoqué ensuite le thème du « manque de mobilité » souvent invoqué à propos des femmes, notamment en matière d'expatriation et préconisé la validation des acquis et des expériences professionnelles des femmes qui vivent à l'étranger.

Après avoir souligné la nécessité de généraliser des mesures de formation et de réadaptation pour les femmes en fin de maternité, elle s'est interrogée sur les conditions du financement de ces actions et a noté l'insuffisance d'utilisation et la nécessité de mutualiser les fonds de financement. Elle a également estimé souhaitable de mieux organiser la garde des enfants pendant les périodes de formation.

En réponse à une question de **Mme Gisèle Gautier, présidente**, sur les autres formes de handicaps salariaux au détriment des femmes, **Mme Simone Vaidy** a souligné l'importance des réseaux de relations masculins, dont le fonctionnement aboutit parfois à exclure les femmes de l'accès à des postes de décision.

Elle a illustré les conséquences de ce phénomène en estimant entre 30 et 35 % les différences salariales entre hommes et femmes pour les cadres supérieurs. **Mme Simone Vaidy** a, en outre, souligné que l'attribution de certains postes de haut niveau s'accompagnait d'une diminution des prérogatives qui s'y attachent.

S'agissant des retraites, elle a signalé l'existence d'inégalités dans la fonction publique, où les femmes, à la différence des hommes, bénéficient d'une majoration liée au nombre de leurs enfants. Elle a rappelé que cette disparité a été condamnée par la Cour de justice des Communautés européennes, et s'est interrogée sur les conséquences à tirer de cette décision. Elle a, par ailleurs, évoqué le caractère inégalitaire –au détriment des hommes– des mécanismes de réversion et souhaité que la réduction des différences de traitement entre hommes et femmes ne conduise pas à une diminution des retraites elles-mêmes.

Mme Simone Vaidy s'est, de manière générale, prononcée en faveur de la liberté de choix en matière d'âge et de moment de départ en retraite et a estimé souhaitable d'adapter les systèmes de retraite à l'évolution démographique, économique et sociale.

Mme Sternberg a souligné les paradoxes de l'allongement des périodes de cotisation, en observant que certains salariés sont, dans le cadre de transactions avec leur employeur, licenciés vers 57 ans et se trouvent ainsi à la charge de l'assurance chômage.

Mme Gisèle Gautier, présidente, s'est enfin étonnée de ce que l'avantage que constitue l'accès aux crèches soit actuellement fiscalisé.

**Audition de Mme Nicole Ameline,
ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle auprès du ministre des
affaires sociales et de la solidarité**

(30 octobre 2002)

Présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente

La délégation a procédé à **l'audition de Mme Nicole Ameline, ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle auprès du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.**

A titre liminaire, **Mme Nicole Ameline** a souligné que les politiques sociales visent à offrir à chacun, par-delà l'assistance, la possibilité de construire un projet de vie personnel. Elle a également observé que l'égalité réelle des droits entre hommes et femmes était encore loin d'être atteinte.

Abordant le problème des inégalités professionnelles entre hommes et femmes, elle a indiqué que celles-ci étaient très marquées dans les entreprises, mais aussi dans la fonction publique, et a rappelé l'existence d'un écart de revenus de 11 à 25 % entre les hommes et les femmes. Elle a évoqué en outre les handicaps culturels et les contraintes auxquels se heurtent les femmes, conduites à cumuler plusieurs vies plutôt qu'à les concilier.

Parmi ces handicaps culturels, elle a insisté sur l'orientation professionnelle, pour laquelle les femmes sont incitées par toutes sortes de facteurs à restreindre leurs choix, et à occuper un nombre réduit de filières professionnelles, considérées comme « féminines ». Elle a déploré à cet égard la régression de la présence des femmes dans les filières technologiques et scientifiques. Elle a noté qu'au moment où les hommes font un choix professionnel, les jeunes filles doivent effectuer un choix de vie.

Mme Nicole Ameline a affirmé sa volonté de favoriser le principe de mixité des emplois, notamment en rappelant aux entreprises que celle-ci est facteur de croissance. Le développement des services d'aide à la personne tels que les « crèches interentreprises » témoigne à cet égard de l'apport de la mixité dans les entreprises.

Observant que la violence exercée contre les femmes avait partie liée avec l'image que véhiculent d'elles les médias ou les films pornographiques, elle a fait observer que la lutte contre la violence sexuelle, notamment dans les écoles, était indissociable d'une revalorisation de cette image.

Mme Nicole Ameline a indiqué sa volonté d'étudier tous les moyens permettant aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale, par une approche nouvelle des problèmes, marquée par le partenariat et le dialogue.

Évoquant, au moment où un important projet de loi s'attaque à ce problème, les situations inhumaines auxquelles sont confrontées les prostituées, elle a fait part

de sa détermination très forte de lutter contre un phénomène qui concerne 12.000 à 15.000 personnes, en mettant en oeuvre une double politique de répression et de prévention. Il faut, d'une part, adopter une politique très ferme destinée à envoyer un « signal fort » aux réseaux de trafiquants. Il convient, d'autre part, d'assurer l'accompagnement des hommes et des femmes victimes de ces réseaux. A cet effet, **Mme Nicole Ameline** a annoncé la mise en place d'un programme interministériel, comportant un plan de prévention axé notamment sur une campagne de communication, et un plan d'action sociale fondé sur un partenariat entre les travailleurs sociaux, les services ministériels des droits des femmes, et les associations. Elle a noté que cette action visait à donner aux prostituées une chance de réinsertion, et rappelé que cette question requérait une mobilisation de toutes les volontés.

Mme Nicole Ameline, évoquant un retour du communautarisme visible dans certains quartiers, a affirmé sa volonté d'améliorer l'accès des femmes issues de l'immigration à leurs droits, notamment dans le cadre des grandes orientations fixées par le Président de la République sur ce sujet.

Enfin, abordant la question de la représentation des femmes, elle s'est félicitée des avancées enregistrées depuis le vote de la loi sur la parité, et a dit son souhait de favoriser le développement de la mixité dans les instances politiques, syndicales et professionnelles.

Un débat s'est alors engagé.

Mme Annick Bocandé, après avoir exprimé son accord avec les constats dressés par **Mme Nicole Ameline**, a insisté sur le rôle des familles et de l'éducation nationale dans le rétrécissement du choix des jeunes filles au moment de l'orientation professionnelle.

Elle a évoqué le problème de la composition souvent très masculine des jurys de concours, et cité le résultat d'une étude montrant que l'attitude et les questions des jurys différaient en fonction du sexe des candidats.

A propos des inégalités professionnelles, elle a relevé qu'à diplôme égal, les femmes évoluaient « moins vite et moins haut » que les hommes, dans les entreprises mais aussi dans la fonction publique. Elle a également souligné la difficulté pour les femmes de concilier leur vie familiale avec une réussite professionnelle, le choix de l'une se faisant trop souvent au détriment de l'autre.

Elle a enfin fait observer que la prostitution touchait des personnes ne parlant pas le français, souvent sans papiers, ce qui rendait leur accompagnement d'autant plus difficile.

Répondant à la question de la composition des jurys, **Mme Nicole Ameline** a indiqué sa volonté de mener une réflexion sur la nature même des concours de la fonction publique, en liaison avec le ministre de la fonction publique, afin d'éviter que les femmes renoncent d'elles-mêmes à passer ces concours.

Au sujet de la prostitution étrangère, **Mme Nicole Ameline** a rappelé les grands axes de la politique à mener. En premier lieu, elle a souligné la nécessité absolue de lutter contre les trafics, en renforçant les contrôles aux frontières, et en encourageant la coopération transfrontalière dans le cadre du III^e pilier de Maastricht. En second lieu, elle a jugé que l'octroi d'une carte de séjour pour les prostituées acceptant de coopérer avec la police, prévu par le projet de loi sur la sécurité intérieure, permettrait de favoriser l'accueil de ces victimes. Enfin, la ministre a insisté sur la nécessité d'éviter la banalisation du phénomène de la prostitution, en menant une campagne de prévention au niveau national, notamment en milieu scolaire.

Mme Gisèle Printz, après s'être interrogée sur la volonté réelle des entreprises de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, a rappelé que l'éventualité d'une grossesse future des femmes constituait un facteur négatif lors de leur embauche. Elle a également fait observer que la féminisation d'un emploi s'accompagnait souvent de la baisse du salaire auquel il donne lieu. Enfin, elle a exprimé sa réticence à l'égard d'une disposition du projet de loi sur la sécurité intérieure prévoyant que dans le cadre du « racolage passif », les femmes seront appréhendées en fonction de leur tenue vestimentaire.

A propos de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la ministre a répondu que l'approche de ce problème devait reposer sur un dialogue suivi avec les partenaires sociaux, et une écoute de leurs propositions. Elle a avancé l'idée de mettre en place des formations pour les femmes durant leur congé parental, afin de leur permettre de retrouver un emploi de niveau supérieur lors de leur retour sur le marché du travail. Evoquant la question des modes de garde des enfants, elle a insisté sur le développement des services à la personne. Ceux-ci représentent en effet un important gisement d'emplois, à condition de les revaloriser et d'en développer la polyvalence.

Mme Odette Terrade a soulevé le problème du manque de formation dans le domaine des services à la personne, déjà constaté lors de la mise en oeuvre de l'allocation personnalisée d'autonomie. Observant que les emplois précaires et à temps partiel étaient souvent occupés par des femmes, elle a relevé que celles-ci, incitées pour cette raison à demander le bénéfice de l'allocation jeune enfant, ou du congé parental, rencontraient ensuite des difficultés de réinsertion sur le marché du travail.

Au sujet du temps partiel, **Mme Nicole Ameline** a rappelé l'existence de deux millions de familles monoparentales, montrant que certaines femmes cumulent les handicaps. Elle a également évoqué l'idée d'un « label » spécifique pour les entreprises, qui distinguerait les entreprises s'efforçant d'assurer l'égalité entre hommes et femmes.

M. Serge Lagache a d'abord regretté le manque chronique de moyens en matière de droits des femmes et d'égalité entre hommes et femmes. Abordant la politique de prévention, il a fait état des difficultés rencontrées par les enseignants dans l'enseignement de la sexualité à l'école. Il s'est ensuite félicité de l'idée des crèches interentreprises, et a souhaité une reprise de la proposition de réforme relative au divorce.

Il a souligné la pertinence du niveau européen en matière de politique d'égalité entre hommes et femmes, et insisté sur la nécessité d'appuyer les initiatives prises en cette matière. Il a enfin déploré la recrudescence des comportements « machistes », favorisés par un certain renouveau du communautarisme, et souligné qu'il convenait de lutter contre cette évolution, notamment en adressant un discours clair aux hommes.

Mme Nicole Ameline a convenu que l'Europe constituait un cadre d'action très efficace. Par ailleurs, elle a évoqué l'intérêt que pourrait revêtir une reprise partielle de la proposition de loi sur le divorce, tout en faisant part de deux réticences à cet égard. D'une part, la suppression de l'intervention du juge méconnaît le caractère inégalitaire du rapport de forces dans les divorces. D'autre part la proposition ne traite pas suffisamment du problème des violences conjugales. La ministre s'est également inquiétée de la renaissance des comportements machistes, face auxquels elle a appelé à la vigilance, et a souligné le caractère inquiétant de la recrudescence de la violence dans les écoles, lieux d'apprentissage des valeurs.

Mme Annick Bocandé ayant évoqué les interrogations que suscite aujourd'hui la mixité scolaire, **Mme Nicole Ameline** a souligné que la mixité, conçue comme le respect de la différence, devait être remise au cœur de l'éducation et de la vie.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a d'abord souligné sa convergence de vues avec la ministre, sur l'existence de filières professionnelles « réservées » aux femmes, et sur la nécessité d'intervenir dès l'orientation pour corriger les inégalités. Elle a ajouté que l'écart de revenus entre hommes et femmes, loin de se stabiliser, augmentait.

Au sujet des gardes d'enfants, elle a approuvé l'initiative des crèches interentreprises, et s'est prononcée en faveur d'une amélioration du statut et de la formation des assistantes maternelles libérales.

Elle a souligné l'intérêt que revêtirait pour les femmes le droit à une formation prise en charge par l'entreprise pendant le congé parental. Rappelant que les crédits de formation restaient souvent non consommés, elle a émis l'idée d'une mutualisation de ces crédits. Elle a également évoqué l'âge de plus en plus tardif de l'arrivée sur le marché du travail, qui pénalise davantage les femmes, et a proposé la mise en place, dans les grandes entreprises, d'un système de rachat des années d'études.

Après avoir rappelé son opposition initiale au projet de loi sur la parité, **Mme Gisèle Gautier, présidente**, a salué les effets concrets de cette loi, qui a permis une féminisation des instances représentatives, notamment municipales. Elle a toutefois regretté qu'il n'existe aucune garantie relative au nombre de délégations accordées aux femmes dans les municipalités.

Au sujet de la prostitution, elle a noté que l'élargissement de l'Union européenne devait être accompagnée d'une vigilance accrue à l'égard des réseaux de trafiquants. Elle a insisté sur l'utilité des sanctions contre les clients, prévues par le projet de loi sur la sécurité, dans la lutte contre la prostitution.

Mme Gisèle Gautier, présidente, s'est inquiétée du faible nombre de structures d'accueil pour les femmes battues, ainsi que des difficultés de logement de celles-ci. A cet égard, elle a proposé de leur réserver, une fois passée la période de leur prise en charge dans le cadre des structures d'accueil spécialisées, un quota de logements sociaux. Enfin, elle a suggéré de transférer au département les compétences en matière de lutte contre les violences, et à la région les compétences en matière de contrôle du respect de la parité et de l'égalité professionnelle.

Mme Nicole Ameline a prolongé ces propositions en faisant part de son souhait d'inscrire dans un cadre départemental le développement des « services partagés ».

Remerciant Mme Gisèle Gautier, présidente, pour ses observations, elle a noté que celles-ci s'inscrivaient, comme les siennes, dans la volonté de donner à chacun la possibilité d'avoir un parcours personnel choisi.

Au sujet de la prostitution elle a affirmé sa volonté de parvenir, en liaison avec la ministre déléguée aux affaires européennes, à sensibiliser les pays de l'Union européenne à la question de la ratification de la convention de Palerme sur la traite des êtres humains.

Elle a souligné, enfin, que la loi sur la parité avait permis des avancées réelles, mais que celles-ci devaient encore être confirmées par une progression des femmes à tous les échelons de la vie politique, professionnelle, syndicale, et associative.

**Audition de Mme Dominique Méda,
Chef de la mission Animation de la recherche à la Direction de l'animation de la
recherche, des études et des statistiques du ministère des Affaires sociales, du
Travail et de la Solidarité, écrivain, auteur de *Le temps des femmes : pour un
nouveau partage des rôles***

(13 novembre 2002)

Présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente

La délégation a procédé à l'audition de **Mme Dominique Méda, chef de la mission Animation de la recherche à la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité**, écrivain, auteur de l'ouvrage *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion 2001.

Mme Dominique Méda a tout d'abord indiqué qu'elle suivait de manière transversale les questions liées aux inégalités entre hommes et femmes et qu'elle s'efforçait, en particulier, d'étudier les conséquences de la réduction du temps de travail sur les modes de vie.

Présentant quelques données générales sur le travail des femmes, elle a rappelé, d'une part, que le taux d'activité féminin entre 25 et 49 ans, était de 80 % et, d'autre part, que le niveau de formation des femmes, s'était considérablement élevé ces dernières décennies, les femmes étant aujourd'hui plus diplômées que les hommes. **Mme Dominique Méda** a indiqué qu'au total, le « stock de capital humain » et donc de connaissances et de compétences des femmes, notamment celui des femmes actives, était plus élevé que celui des hommes ; ainsi, en mars 1998, 25 % des femmes actives détenaient un diplôme supérieur au baccalauréat contre 20 % des hommes.

Elle a indiqué que depuis quelques années, un certain nombre d'études ou d'analyses statistiques avaient été consacrées, en France, à la question des inégalités salariales et en a résumé les principales conclusions.

Selon un rapport du Conseil d'analyse économique de 1999, at-elle indiqué, malgré la progression spectaculaire du salaire moyen féminin par rapport au salaire masculin, des écarts significatifs subsistent ; on compte 85 % de femmes parmi les salariés dont les salaires sont les plus faibles et seulement 27 % parmi les salariés les mieux payés ; d'autre part, en 1997, le salaire net moyen des hommes était supérieur de 25 % à celui des femmes, pour les emplois à temps complet ; à niveau de qualification identique, les hommes ont un salaire de 13 % plus élevé que celui des femmes : elle a conclu qu'une partie des écarts de salaire était donc liée à des différences d'accès aux emplois les mieux rémunérés.

Mme Dominique Méda a ensuite présenté le résultat des études réalisées par la Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques (DARES) du ministère des affaires sociales : en 1997, pour l'ensemble des salariés, l'écart salarial était de 27 % en faveur des hommes. Les différences de durée du travail hebdomadaire,

a-t-elle signalé, expliquent les deux cinquièmes de cet écart. Les autres différences structurelles expliquent encore deux autres cinquièmes. Reste un cinquième qui correspond à une discrimination salariale inexpliquée. Lorsqu'on réduit l'analyse aux seuls salariés à temps complet l'écart salarial se réduit à 11 %, mais la part expliquée n'est plus que de moitié elle aussi. Au total, parmi les salariés à temps complet, près de la moitié de l'écart salarial entre hommes et femmes peut s'interpréter en termes de discrimination salariale pure.

Elle a enfin cité une étude de l'INSEE qui précise qu'en début de carrière, l'écart entre hommes et femmes s'est accru pour les générations récentes, passant de 14,7 % en 1970 à 22,2 % en 1990 en faveur des hommes. Ce creusement des inégalités, a-t-elle indiqué, est largement dû au temps partiel : la proportion de temps partiel subi dans l'ensemble du temps partiel s'élevait, en 1992, pour les jeunes femmes de moins de 26 ans, à 53 %. En outre, même lorsque hommes et femmes occupent des emplois comparables en début de carrière, l'écart salarial en faveur des hommes est encore de 8,5 %. Enfin, au bout de cinq ans, les écarts salariaux entre hommes et femmes sont identiques pour les générations des années soixante-dix et les générations des années quatre-vingt-dix.

Elle a conclu de ces différentes études qu'il existait une discrimination salariale pure ou inexpliquée d'environ 7 % qu'il convient de réduire.

Mme Dominique Méda a ensuite analysé les facteurs de la discrimination « expliquée » qui demeure, en proportion, la plus importante, et mentionné à ce titre :

- le choix des filières d'éducation ou de formation, les femmes se dirigeant majoritairement vers des filières moins rentables et les hommes optant plus fréquemment pour les filières ou les métiers qui procurent les salaires les plus élevés ;

- la répartition des sexes entre les secteurs d'activité, avec la prédominance des femmes dans les services et la fonction publique, avec des rémunérations moindres ;

- le problème de l'accès aux postes à responsabilité, les femmes occupant peu ces emplois qui procurent des salaires élevés ; elle a précisé que parmi les cadres du privé travaillant à temps complet, les hommes travaillaient 47 heures et les femmes un peu plus de 43 heures, les femmes avec enfants de moins de six ans travaillant 41 h 30 ;

- la durée du travail qui explique une très forte proportion des écarts entre hommes et femmes ; elle a rappelé que le temps partiel s'était très fortement développé en France depuis 1992 et distingué le temps partiel subi, développé par les entreprises comme instrument de flexibilité de la main-d'œuvre, et le temps partiel choisi.

Elle a précisé que la probabilité, pour les femmes, d'accéder à un emploi à temps complet décroissait avec l'entrée dans une vie de couple et plus encore avec la présence d'enfants, notamment en bas âge, les femmes continuant d'assurer 80 % des tâches domestiques et les deux tiers des tâches parentales, ce qui a pour effet de limiter leur investissement temporel au travail et pose le problème du choix entre l'accès aux responsabilités professionnelles et la maternité.

Elle a souligné que, pour parvenir à une égalité véritable, il convenait d'améliorer les mécanismes de conciliation des différentes tâches et des différents temps professionnels et familiaux, tout en rappelant que les enquêtes confirmaient que l'absence de conjoint et d'enfants est un atout pour la femme qui veut faire une vraie carrière professionnelle, mais qu'en revanche, être marié et avoir des enfants constitue un atout pour les hommes.

Elle a estimé que l'ensemble des institutions n'avait pas été repensé et réorganisé autour de cette nouvelle réalité qu'est le travail des femmes et en prenant en compte l'objectif de l'égalité professionnelle entre les sexes.

Mme Dominique Méda a ensuite noté que partout en Europe, la présence d'enfants s'accompagnait d'une diminution de l'activité féminine, ce phénomène s'expliquant par les imperfections de l'articulation entre les rythmes professionnels et familiaux.

Elle a souligné l'importance des inégalités dans la répartition des tâches domestiques, familiales et parentales, qui représentent un volume d'heures important, de l'ordre de 50 heures. Elle a souligné la rigidité de l'emploi du temps des femmes physiquement limité le matin et le soir, par les tâches domestiques et familiales.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a regretté que les comités d'entreprises ne consentent pas d'efforts plus importants en la matière.

Mme Dominique Méda, en se référant à des enquêtes de terrain, a noté que beaucoup de comités d'entreprises considéraient qu'il s'agit d'une affaire privée. Elle a observé que la société ne s'était pas adaptée aux besoins des femmes qui déclarent généralement manquer de temps.

Au titre des expériences étrangères présentant un intérêt particulier, **Mme Dominique Méda** a évoqué, en Suède, l'existence d'un congé de maternité plus long et une durée des congés accordés pour soigner des enfants malades qui peut représenter jusqu'à 60 jours par an. De manière générale, elle a observé dans les pays scandinaves l'existence d'une meilleure articulation des temps professionnels et familiaux.

Aux Pays-Bas, elle a rappelé qu'un large débat était intervenu sur l'évaluation de la durée du travail permettant un accomplissement satisfaisant des tâches parentales et que des scénarios avaient abouti à préconiser une durée de 32 heures de travail hebdomadaire pour les hommes et les femmes ; en outre, a-t-elle indiqué, une loi relative à l'adaptation du temps de travail permet au salarié de demander des augmentations ou des diminutions du temps de travail à son employeur qui doit, en cas de refus, prouver son impossibilité à satisfaire cette demande.

Mme Dominique Méda a enfin présenté trois axes de réflexions pour remédier à ces inégalités professionnelles entre hommes et femmes.

La première serait de développer massivement les services aux familles et de rendre effectif un droit à la garde des jeunes enfants.

La deuxième piste, a-t-elle précisé, serait de revoir l'organisation du travail et de mieux axer la réduction du temps de travail sur l'égalité entre hommes et femmes.

Elle a enfin estimé nécessaire de sortir de la logique de généralisation du travail à temps partiel et de s'orienter vers la réduction de la norme de travail à plein temps.

S'agissant des effets de la limitation de la durée du travail à 35 heures, elle a indiqué que les femmes ayant des enfants de moins de douze ans se déclaraient, dans les enquêtes, satisfaites, les hommes comme les femmes indiquant s'occuper plus des enfants grâce à la réduction de la durée du travail.

Mme Gisèle Gautier, présidente, après avoir estimé que beaucoup de chemin restait à parcourir pour atteindre ces objectifs, a évoqué, du point de vue des employeurs, la nécessité de bénéficier de personnels « pluridisciplinaires » pour faciliter le remplacement des salariés les uns par les autres et pallier les inconvénients de la réduction du temps de travail. Elle a estimé souhaitable une mobilisation des entreprises privées et publiques pour renforcer l'interchangeabilité des personnels.

Mme Dominique Méda a rappelé qu'un salarié sur deux avait indiqué dans les enquêtes relatives au bilan des 35 heures que sa polyvalence s'était améliorée.

M. Jean-Guy Branger a évoqué la nécessité de renforcer les possibilités de gardes d'enfants et souligné qu'il s'agissait là d'un devoir de solidarité à l'égard des femmes qui travaillent.

Mme Dominique Méda a souligné que les femmes ayant eu des enfants connaissaient une progression de carrière moins rapide que celle des hommes.

Elle a noté que les femmes très diplômées étaient de plus en plus confrontées à un choix entre leur carrière et la maternité. Elle a rappelé que l'OCDE n'insistait plus, dans ses recommandations, sur l'accentuation du travail à temps partiel mais sur l'instauration de vraies politiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Mme Gisèle Gautier, présidente, a évoqué certaines pratiques consistant à changer les appellations de postes lorsqu'ils sont confiés à des femmes et à leur allouer une moindre rémunération. Elle s'est ensuite demandée dans quelle mesure les femmes n'étaient pas moins « carriéristes » que les hommes.

Mme Dominique Méda a prolongé cette remarque en indiquant que le travail structure fortement la vie des hommes alors que les femmes s'assimilent moins à leur identité professionnelle.

**Audition de Mme Catherine Sofer,
professeur de sciences économiques à l'université de Paris I Panthéon-Sorbonne**

(27 novembre 2002)

Présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente

La délégation a entendu **Mme Catherine Sofer, professeur de sciences économiques à l'Université de Paris I – Panthéon – Sorbonne.**

Mme Catherine Sofer a tout d'abord indiqué que son exposé sur les inégalités salariales se fondait sur des chiffres datant de 1997, mais que la situation avait peu évolué depuis cinq ans.

Elle a ensuite commenté des séries statistiques en apportant les remarques suivantes :

- les femmes étant en moyenne plus diplômées que les hommes (64,2 % des femmes cadres ont, par exemple, un diplôme supérieur à Bac + 2, contre 52,8 % des hommes), les écarts de salaires ne peuvent plus être imputés à des différences de diplômes ;
- les hommes sont plus nombreux que les femmes à accéder à des positions de cadre, quels que soient leurs diplômes ; ainsi, la répartition des sexes par position professionnelle indique que 10,84 % des hommes en activité sont ingénieurs ou cadres, contre 4,66 % des femmes ; en revanche, 18 % des hommes en activité sont agents de service, aides-soignants ou gardiens d'enfants, contre 61,52 % des femmes ;
- de manière générale, on attend des femmes un niveau de qualification supérieur à celui des hommes pour des emplois similaires ; en effet, si l'évolution de la répartition des diplômes entre les sexes fait apparaître une prédominance des femmes sur le plan de la réussite scolaire, la répartition des positions professionnelles et la distribution des salaires sont défavorables aux femmes ;
- avec le même niveau de diplôme, les femmes n'accèdent pas aux mêmes emplois et n'ont pas le même profil de carrière ; les promotions en fonction de l'ancienneté sont ainsi accordées aux hommes du secteur public ou privé, dans une proportion supérieure de 20 % à celles dont bénéficient les femmes ;
- l'écart salarial global de 25 % en faveur des hommes, constaté en 1997, a peu évolué depuis cette date ; en réduisant l'analyse aux seuls salariés à temps complet, un écart de 13 % demeure.

Mme Catherine Sofer, en comparant les séries statistiques relatives à l'évolution des salaires, a fait apparaître, après trente ans de réduction des écarts, un maintien en l'état des inégalités de rémunération depuis 1990.

Elle a noté que l'explication de ces écarts tenait pour partie à des différences de durée du travail, mais qu'une part inexpliquée des inégalités de salaires subsistait, qui peut être assimilée à de la discrimination. Elle a d'ailleurs précisé que le taux de salaire horaire féminin à temps partiel était inférieur à celui des hommes ; elle a également fait observer que les écarts salariaux entre hommes et femmes, lors des premières embauches, étaient plus élevés pour les jeunes diplômés (les femmes issues des grandes écoles ou des second et troisième cycles de l'enseignement universitaire percevant des rémunérations inférieures de 16,6 % à celles des hommes possédant les mêmes diplômes) que pour les non-diplômés (l'écart étant de 3,8 % au détriment des femmes).

Mme Gisèle Gautier, présidente, s'est dite frappée par le creusement des écarts salariaux au cours du déroulement des carrières.

Mme Catherine Sofer a souligné l'impact très net de la maternité sur les perspectives de promotion des femmes : elle a noté l'augmentation du salaire masculin et la diminution de celui des femmes avec le nombre d'enfants. Elle a indiqué que le nombre moyen d'enfants des femmes-cadres (1,01) était sensiblement inférieur au nombre d'enfants moyen des femmes infirmières, assistantes sociales ou employées de bureau (1,31).

En conclusion de son intervention, elle a mis en évidence la difficulté pour les femmes de concilier leur vie professionnelle avec la maternité, et la persistance des discriminations frappant les femmes, les employeurs ayant tendance à se prémunir d'un plus fort risque –réel ou supposé- de démission ou d'interruption de carrière.

Au titre des recommandations, **Mme Catherine Sofer** a jugé souhaitable d'améliorer, du côté des entreprises, la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle, en évoquant, à titre d'exemple, la propension actuelle des entreprises à organiser des réunions de cadres à des heures tardives. Elle a également souligné l'importance du partage des tâches domestiques et la nécessité d'une plus grande participation des hommes à la prise en charge des enfants.

Mme Hélène Luc s'est alarmée de l'aggravation des inégalités entre hommes et femmes dans les catégories les plus diplômées.

Mme Catherine Sofer a expliqué cette situation par le fait que les femmes diplômées sont aujourd'hui plus nombreuses. Elle a également souligné que les filières de l'enseignement professionnel étaient sexuées et que la mixité progressait peu. Elle a toutefois noté que la tertiarisation de l'économie avait permis aux femmes, plus largement formées dans les filières des services, de bénéficier de la vague de créations d'emplois des dernières décennies.

A propos du partage des tâches domestiques, **Mme Gisèle Gautier, présidente**, a souligné le rôle de l'éducation des enfants et, notamment, des petits garçons.

Mme Catherine Sofer a noté, dans les pays nordiques, un creusement des écarts salariaux pour les hauts salaires en dépit d'une meilleure répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes.

**Audition de Mme Marie-Christine Desbois,
chargée de mission au cabinet d'assistance Europ'Expert**

(27 novembre 2002)

Présidence de Mme Gisèle Gautier, présidente

La délégation a, enfin, entendu **Mme Marie-Christine Desbois, chargée de mission au Cabinet d'assistance technique Europ'Expert.**

Mme Marie-Christine Desbois a tout d'abord expliqué qu'en 1997, Mme Anne-Marie Couderc, ministre déléguée à l'emploi, l'avait chargée de réaliser un diagnostic sur la place des femmes dans le système français de formation par apprentissage. Elle a indiqué que ce rapport avait été structuré en onze secteurs professionnels, et s'était fondé sur des informations régionales. Elle a noté que, cinq ans plus tard, on assistait à la prolifération d'études de toutes sortes aboutissant, dans l'ensemble, à des constats similaires, mais que la mise en œuvre d'actions de réforme pertinentes dans ce domaine soulevait de réelles difficultés.

Mme Marie-Christine Desbois a ensuite présenté les principaux constats effectués dans son rapport. Elle a indiqué que la proportion de jeunes femmes dans les filières de formation par apprentissage entre 1983 et 1993 était passée de 26 à 28 % en certificat d'aptitude professionnelle (CAP), de 26 à 30 % en brevet d'enseignement professionnel (BEP) et de 18 à 26 % en baccalauréat professionnel.

Plus que l'indice d'une évolution vers une meilleure mixité, elle a considéré que c'était la tertiarisation générale de l'économie et des formations qui expliquait cette augmentation, la part des métiers du commerce, de la santé, des soins personnels, de l'hôtellerie et du secrétariat - administration étant passée de 31 à 42 % entre 1983 et 1993.

Mme Marie-Christine Desbois a en revanche indiqué que les métiers traditionnellement masculins n'avaient enregistré aucune évolution positive du taux de présence féminine, quelques secteurs étant même déficitaires : le taux de féminisation a ainsi évolué dans le bâtiment et les travaux publics (BTP) de 0,52 à 0,50 % et dans la mécanique de 0,53 à 0,44 %, l'électricité enregistrant une hausse peu significative de 0,66 à 0,76 %, tandis que le taux de féminisation est passé de 0,87 à 1,05 % dans le secteur « bois ».

Elle a ensuite rappelé que son rapport avait été élaboré sur la base d'un questionnaire structuré et précis et sur des investigations organisées dans six régions, mais que la réelle difficulté, pour établir un diagnostic, avait été d'aller au-delà du constat global et des poncifs sur les femmes mainte fois répétés. Elle a précisé que les acteurs interrogés avaient volontiers « philosophé » sur le thème, mais s'étaient trouvés, pour la plupart, dans l'impossibilité de proposer des solutions ou, tout au moins, des actions permettant d'évoluer vers une meilleure mixité.

Puis elle a résumé les quatre principaux constats et les recommandations de son rapport.

Mme Marie-Christine Desbois a tout d'abord souligné la forte emprise des facteurs culturels qui se traduit par une représentation très traditionnelle du rôle de la femme véhiculée par la famille (« la femme c'est avant tout la mère ! »).

Au titre des recommandations, elle a souligné que la quasi-totalité des personnes rencontrées s'accordait sur l'impact des médias et, notamment, de la télévision. Elle en a déduit que, pour faire évoluer les mentalités, il fallait « entrer dans les foyers » et multiplier, par exemple, les séries télévisées portant sur des métiers projetées à des heures de grande écoute. Elle a estimé que les crédits européens, notamment dans le cadre du programme Equal étaient à ce titre insuffisamment mobilisés par la France.

Mme Marie-Christine Desbois a, en second lieu, évoqué l'insuffisance de l'effort d'orientation, les conseillers d'information et d'orientation (CIO) se sentant pour la majorité peu concernés par la diversification de l'emploi féminin. Lorsqu'ils l'étaient, a-t-elle précisé, certains estimaient ne pas disposer des outils nécessaires pour remplir efficacement une telle mission et ne se reconnaissaient pas le droit de peser sur des choix qui peuvent s'avérer difficiles à assumer pour les jeunes filles. Elle a fait observer que les professeurs principaux avaient également un rôle important, bien que non formalisé, dans les choix d'orientation des jeunes, mais que leur formation ne les préparait pas à intervenir sur la diversification de l'emploi féminin.

Elle a préconisé de mobiliser les CIO ainsi que les professeurs principaux de collèges par la création d'un module de formation intégré dans leur cursus et, pour ceux déjà en poste, d'intégrer ces modules dans les cycles de formation continue. Elle a suggéré que ces modules intègrent des données sur l'économie des bassins d'emploi, l'évolution des principaux métiers, ainsi qu'une approche en termes de savoirs et de savoir-faire les plus récents. Pour les professeurs principaux de collèges, a-t-elle souligné, cette formation pourrait être dispensée au sein des instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM).

Mme Marie-Christine Desbois a rappelé qu'en 1998, elle avait préconisé d'intégrer la dimension « égalité des chances » dans le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes, qui constitue un outil de mise en cohérence des différents dispositifs de formation professionnelle et, également, de mettre en œuvre une politique contractuelle avec les autres partenaires de l'orientation et de l'insertion des jeunes. Les actions pertinentes dans ce domaine, a-t-elle souligné, ne seraient plus laissées à l'initiative de quelques personnes de bonne volonté, mais organisées de manière cohérente au sein de chaque région.

En matière de « processus formatif », elle a noté que la qualité de prestataire de services ne donnait aux centres de formation d'apprentis (CFA) qu'une marge d'intervention assez faible, ce qui n'incite pas ces structures à appliquer une politique volontariste en matière de diversification de l'emploi féminin. Elle a indiqué que les tuteurs étaient des professionnels qui, en même temps que leur savoir-faire, transféraient tout naturellement leur représentation du métier et les

habitudes qu'elles suscitent, et que la présence d'une jeune fille sur un lieu de travail traditionnellement masculin amenait nécessairement un changement au plan du langage, des attitudes, mais aussi des conditions de travail.

En l'absence d'une volonté déclarée des CFA de prendre une part active dans la diversification de l'emploi féminin, elle a préconisé de les y inciter par la voie contractuelle. Elle a rappelé que la majorité des conseils régionaux avait engagé, dans le cadre de la loi de 1987 sur la rénovation de l'apprentissage, une démarche – qualité qui s'était développée depuis 1989 dans les contrats de Plan État-régions et qui semblait propice à engager les CFA dans une politique de diversification de l'emploi féminin, notamment grâce à des dispositifs de « formation de formateurs » et de développement de la fonction tutorale.

En matière d'insertion, elle a rappelé qu'en 1998, dans un monde où le travail se faisait rare, le chômage exacerbait un réflexe protectionniste, la femme étant supposée devoir « céder sa place » aux hommes sur le marché de l'emploi. Elle a fait observer que les difficultés d'insertion étaient un facteur de découragement très important des acteurs de l'orientation, et que les efforts faits en amont étaient souvent réduits à néant par les aléas rencontrés par les jeunes filles engagées dans des filières traditionnellement masculines.

Mme Marie-Christine Desbois a cependant observé que si, par hypothèse, certaines spécialités traditionnellement masculines devaient s'ouvrir aux jeunes filles, les professionnels admettaient qu'elles y seraient vraisemblablement plus performantes. Ainsi dans le bâtiment (peinture, carrelage, électricité et plomberie), elle a estimé que la place des jeunes filles dans les chantiers d'intérieur, et notamment pour tous les travaux de finition, pouvait être envisagée. De même, at-elle indiqué, un nombre grandissant de jeunes filles pourrait être accueilli dans les secteurs de la menuiserie et de l'ébénisterie, la charpente et les activités requérant une grande force musculaire restant, selon les professionnels, des métiers d'hommes.

Elle a conclu qu'en matière d'insertion, c'était branche par branche qu'il fallait déterminer avec les professionnels les métiers dans lesquels les jeunes filles pourraient être efficacement orientées dès maintenant et que, pour être efficace, la stratégie devait être nationale, relayée au niveau régional et s'appuyer sur des initiatives locales.

Mme Gisèle Gautier, présidente, en évoquant l'exemple de la Bretagne, a évoqué les carences de l'emploi féminin dans les métiers du bâtiment et des travaux publics. Elle a noté qu'aujourd'hui les préconisations présentées par **Mme Marie-Christine Desbois** restaient difficiles à mettre en œuvre, en soulignant, en même temps, que les entreprises manifestent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.

Constatant que l'état des lieux en matière d'insuffisance de mixité a été largement conduit, **Mme Marie-Christine Desbois** a souligné la nécessité de passer à des mesures d'action concrètes. Elle a, à ce titre, suggéré :

- de déclarer que la mixité des emplois est un objectif national et qu'il s'agit d'une réponse économiquement indispensable aux difficultés des secteurs où les femmes sont les moins représentées ;
- de faire le bilan des actions menées par les branches au cours des dix dernières années pour en généraliser les bonnes pratiques et analyser les freins ;
- de soutenir les actions régionales qui s'initient actuellement avec les branches ;
- et d'envisager la mise en place d'une veille sur la mixité des emplois dans chaque ministère.

Mme Gisèle Gautier, présidente, s'est félicitée du caractère pragmatique des suggestions présentées par **Mme Marie-Christine Desbois** et a noté l'importance de l'implication des présidents des commissions de formation professionnelle des conseils régionaux.

Mme Marie-Christine Desbois a estimé qu'il convenait de mobiliser les fonds européens disponibles, notamment par le canal d'actions au titre des contrats de plan État-régions.

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2002
LES INÉGALITÉS SALARIALES
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Ce rapport d'activité retrace le travail d'examen des textes, projets ou propositions de loi, dont la délégation aux droits des femmes a été saisie au cours de l'année 2002 (sécurité intérieure, bioéthique). Il rend également compte des travaux de la délégation sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.