



L'égalité professionnelle dans l'Union européenne et aux Etats-Unis

Une étude de Ghislaine TOUTAIN
Directrice des relations extérieures de la Fondation Jean-Jaurès

pour la Fondation européenne d'études progressistes

Septembre '09

INTRODUCTION

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est récurrente au sein de l'Union européenne comme aux Etats-Unis. Malgré des avancées significatives au cours des quarante dernières années, sa mise en œuvre continue de se heurter à de fortes résistances qui vident souvent de leur contenu les dispositifs législatifs et conventionnels existants. Pourtant, l'égalité professionnelle est l'un des éléments constitutifs fondamentaux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, très récemment encore, dans l'Union européenne et aux Etats-Unis, cette question s'est trouvée en pleine actualité. En juin 2009, lors d'une conférence sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le commissaire européen aux Affaires sociales, Vladimir Spidla, a rappelé que l'égalité de rémunération était inscrite depuis 1952 dans les traités. Il a appelé les Etats membres à coopérer avec la Commission pour prendre les mesures pour la mettre en œuvre. En France, un rapport¹ établi par Mme Brigitte Grésy, membre de l'Inspection générale des affaires sociales, et remis le 8 juillet dernier au ministre des Affaires sociales, porte sur la question de l'égalité professionnelle et avance des propositions pour l'imposer. Sa mesure phare : un quota obligatoire de 40% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises ! Enfin, aux Etats-Unis, la première loi signée par Barack Obama le 30 janvier 2009 – dite loi *Lilly Ledbetter* -après son élection porte sur l'égalité salariale.

Etudier la réalité de l'égalité professionnelle dans l'Union européenne et aux Etats-Unis est donc particulièrement instructif car sur bien des points, la situation des Américaines et des Européennes converge, malgré des modèles sociaux très différents, qui induisent des chemins également différents pour conquérir l'égalité entre les sexes. En Europe, de façon générale, c'est le modèle social-démocrate qui a prédominé, mettant l'accent sur les services publics pour encourager l'accession des femmes au marché du travail. Toutefois, les dix pays ex-communistes de l'Europe de l'est qui ont rejoint l'Union en mai 2004 avait une culture d'égalité différente, mais en fait très formelle, qui s'est effondrée avec la chute du Mur de Berlin. Désormais, ces pays ont dû transposer dans leur législation « *l'acquis communautaire* » qui rapproche la situation des Européennes de l'est de celle de l'ouest. Aux Etats-Unis, ce sont les droits civils liés à l'emploi et les lois anti-discrimination complétant les services privés pour la garde des enfants, qui ont permis l'accession des Américaines au marché du travail.

Quoi qu'il en soit, on aurait pu penser que ce mouvement d'arrivée massive des femmes sur le marché du travail à partir des années soixante/soixante-dix aurait conduit les sociétés européenne et américaine à infléchir de façon significative les tendances lourdes qui fondent l'inégalité. Or, il n'en est rien, ou presque. Comme le constate la sociologue du travail française Margaret Maruani dans

¹ *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, juillet 2009*

« **Les nouvelles frontières de l'inégalité** »², « il est peu de domaines où une mutation sociale d'une telle ampleur s'est effectuée sur fond d'inégalités aussi coriaces ». Cette situation est d'autant plus étonnante qu'en Europe comme Outre-Atlantique, on s'accorde sur le fait que le travail des femmes a permis de tirer la croissance économique au cours des dernières années et que sa progression est indispensable pour lutter contre la crise économique mondiale actuelle et la récession qui menace.

Or, certes à des degrés divers selon les Etats membres de l'Union et selon les Etats américains, les femmes continuent de connaître dans l'emploi les mêmes types de discriminations et de résistances à l'établissement d'une réelle égalité professionnelle.

Malgré un grand nombre de directives européennes et de lois fédérales anti-discrimination, sa mise en œuvre concrète n'est réalisée dans aucun Etat (européen ou américain), qu'il s'agisse de l'égalité salariale, des métiers auxquels les femmes ont accès, de leur progression de carrière, des types de contrats qu'elles obtiennent comme des postes de direction qui leur restent difficilement accessibles en raison de ce « plafond de verre », comme on le nomme, que peu de femmes parviennent à franchir. En outre, elles forment souvent les gros bataillons de chômeurs.

² *Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail* ; Avril 2000- Editions La découverte

I LA SITUATION DES FEMMES DANS L'EMPLOI DANS L'UNION EUROPEENNE ET AUX ETATS-UNIS

A) Des progrès significatifs

En quarante ans, des améliorations sensibles ont été acquises des deux côtés de l'Atlantique. En premier lieu, le droit au travail des femmes n'est plus remis en cause au nom du système patriarcal encore très prégnant en Europe mais aussi aux Etats-Unis. Une sociologue américaine, Ann Shola Orloff, pose même la question : assiste-t-on à « l'adieu au maternalisme »³? En effet, le taux d'activité des femmes, avec ou sans enfants, n'a cessé de croître à partir des années soixante aux Etats-Unis comme dans de nombreux Etats membres de l'Union, notamment la France et la Suède (cf. annexe n°1). Ainsi, des deux côtés de l'Atlantique, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes n'a cessé de se réduire en un demi-siècle.

Aux Etats-Unis, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 44% en 1965 à 64% en 1985 pour atteindre 72,5% en 2000. Même s'il décroît légèrement depuis 2000, le taux d'activité des Américaines de 16 ans et plus se situe à peu près au même niveau que celui des Suédoises ou des Françaises (si on prend comme référence la tranche d'âge 25-54 ans, en 2006, le taux d'activité des Françaises de 25 à 54 ans est plus élevé que celui des Américaines (81% contre 75,5%) mais moins que celui des Suédoises (86,2%).

Il faut toutefois noter des écarts importants de taux d'activité des femmes entre les Etats (69,4% en 2004 au Dakota du Sud et 49,1% en Virginie de l'Ouest). De même, un écart d'activité important existe aux Etats-Unis entre les femmes qualifiées et celles qui le sont moins ou pas, ce qui génère de fortes inégalités entre ces deux groupes (cf. infra).

L'Europe a connu une évolution similaire. Depuis les années 80, la main-d'œuvre féminine constitue le moteur de la croissance de l'emploi. Le rapport 2009 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes⁴ - le 6^{ème} sur cette question et le deuxième à couvrir l'UE à 27 - montre que la situation des Européennes sur le marché de l'emploi connaît des progrès sur le plan quantitatif (7,5 millions des 12 millions de nouveaux emplois créés depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne en 2000 sont occupés par des femmes).

Le taux d'emploi moyen des femmes de 15 à 64 ans s'établit en 2007 à 58,3%, soit une progression de quatre points par rapport à 2001 (54,3%) et de sept points par rapport à 1997 (51,1%). L'écart moyen entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes se resserre, passant de 17,1% en

³ *L'adieu au maternalisme ? Politiques de l'Etat et emploi des mères en Suède et aux Etats-Unis, par Ann Shola Orloff, professeure de sociologie à Northwestern University, Evanston (Illinois), in Recherches et Prévisions, n°83, mars 2006*

⁴ *Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions- L'égalité entre les femmes et les hommes – 2009*

2000 à 14,2% en 2007. On note toutefois des différences notables entre Etats membres (57,7% en France, 46,3% en Italie, 70,7% en Suède, 73,4% au Danemark et 47,4% en Grèce, 65,8% au Royaume-Uni et 48,2% en Pologne). Rappelons que l'UE se fixe l'objectif d'un taux d'activité des femmes de 60% à l'horizon 2010.

Par ailleurs, le niveau d'éducation des femmes est désormais, en Europe comme outre-Atlantique, plus élevé que celui des hommes. En 2006, les femmes ont obtenu 58,9% des diplômes des universités de l'Union européenne. Toutefois, elles ne sont que 18% à poursuivre des études d'ingénieur et 20% des études d'informatique. En revanche, elles sont 60% dans les études de commerce et de droit. Aux Etats-Unis, comme le note Hélène Périvier⁵, on constate la même tendance, en plus marquée, avec une présence plus forte de filles dans les filières dites « masculines », ce qui a permis plus vite qu'en Europe d'atténuer la segmentation du marché du travail.

B) La persistance de fortes inégalités

Malgré ces progrès, la qualité de l'emploi demeure largement défavorable aux femmes. De fortes inégalités persistent en effet, comme des constantes en Europe et aux Etats-Unis, même si on note des différences importantes entre Etats membres comme entre les deux rives de l'Atlantique. On peut, dès lors, avoir le sentiment, comme le notait Margaret Maruani dans l'ouvrage cité supra, que les frontières de l'inégalité se déplacent et qu'elles se reconstituent à l'infini pour maintenir les femmes dans une situation inégalitaire et faire en sorte que les outils juridiques de l'égalité qui ont été élaborés au fil du temps ne jouent toujours pas pleinement leur rôle.

C'est ce que constate, par exemple, le rapport 2009 de la Commission européenne (cité supra) qui note que « les efforts importants fournis dans le cadre de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi afin de parvenir à une augmentation tant quantitative que qualitative (*« more and better jobs »*) de l'emploi des femmes semblent avoir porté leurs fruits davantage sous l'aspect quantitatif que qualitatif ».

1) La première inégalité réside, en Europe particulièrement, dans le taux de chômage des femmes, qui, dans la grande majorité des Etats membres, demeure plus élevé que celui des hommes, même dans les périodes où le chômage régresse. En moyenne dans l'UE, il s'élevait, en 2006, à 9% pour les femmes et 7,6% pour les hommes. Dans quelques Etats membres cependant - Suède, Irlande, Royaume-Uni, Allemagne ou encore Estonie - le chômage des femmes est égal, voire inférieur à celui des hommes. Dans de nombreux Etats membres - notamment en France - elles constituent les gros bataillons des chômeurs de longue durée et des chômeurs de plus de 50 ans.

⁵ *Les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis*, OFCE, avril 2008

De façon générale, notamment dans les Etats d'Europe centrale et de l'est qui ont rejoint l'UE en 2004, mais aussi dans les Etats membres du Sud et même dans un pays comme la France, la tolérance sociale au chômage des femmes subsiste encore fortement.

Aux Etats-Unis, en revanche, depuis le milieu des années 80, le taux moyen de chômage des femmes est égal à celui des hommes. En 2008, il lui était même inférieur (5,4% contre 6,1%). Toutefois, dans ce domaine aussi, ces chiffres doivent être modulés en fonction des Etats et des groupes sociaux. Ainsi, le taux de chômage des femmes d'origine asiatique est le plus faible (3,7%), celui des « femmes blanches » est de 4,9%, celui des Hispaniques de 7,7% et celui des « femmes noires » de 8,9%⁶.

Il semblerait que la crise financière et économique mondiale actuelle ait des effets comparables en Europe et aux Etats-Unis. Un récent article du *New York Times* (5 février 2009) affirmait que « pour la première fois dans l'histoire des Etats-Unis les femmes pourraient bientôt être majoritaires dans le monde du travail ». En Europe, il semble aussi que, au moins dans un premier temps, la crise économique ait entraîné une augmentation du chômage des femmes moindre que celui des hommes en raison des secteurs touchés en priorité par cette crise, au sein desquels les hommes sont majoritaires⁷.

Il est cependant encore trop tôt pour connaître l'ensemble des effets de la crise pour les femmes comme pour les hommes. La Commission européenne s'est récemment penchée sur cette question⁸. Elle estime à plus de quatre millions le nombre d'emplois perdus depuis avril 2008. Pour l'instant selon elle, la récession renverse la tendance habituelle. En effet, pour la première fois, le taux de chômage des hommes dépasse, de peu, celui des femmes dans l'UE: en avril 2009, il s'élevait à 8,6 % chez les hommes, contre 8,5 % chez les femmes. Dans la zone euro, le chômage féminin (9,4 %) demeure toutefois plus élevé que le chômage masculin (8,9 %). Cependant, la Commission estime qu'à terme, *la récession risque de frapper plus durement l'emploi des femmes* », le secteur des services, où elles sont majoritaires, n'étant pas épargné à son tour par la crise.

2) La deuxième inégalité réside dans une ségrégation professionnelle persistante des deux côtés de l'Atlantique, qui prend plusieurs aspects. Tout d'abord, en Europe, les femmes continuent d'être cantonnées dans les emplois précaires et peu rémunérés. En France, par exemple, elles constituent 80% des contrats précaires.

Ce sont elles aussi qui occupent très majoritairement les emplois à temps partiel. Dans l'Union européenne, les femmes représentent en moyenne 76,5% des travailleurs à temps partiel, même si

⁶ Source : United States Department of Labor, women's bureau

⁷ Cf. le séminaire de la Fondation Jean Jaurès du 31 mars 2009 et notamment la Note (n°24 du 21 avril 2009) de Patricia Thane : « Les femmes et la crise économique en Grande-Bretagne » sur le site de la FJJ www.jean-jaures.org

⁸ Cf. la conférence organisée par la Commission européenne les 15 et 16 juin derniers à Bruxelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes en période de crise.

on trouve des taux d'emploi des femmes à temps partiel très bas dans des Etats comme la Bulgarie (2,3%), la Slovaquie (4,7%), la Hongrie (5,7%) ou encore la Pologne (12,4%). Cette situation s'explique par l'histoire économique et sociale particulière de ces Etats ex-communistes.

Il est vrai que le travail à temps partiel est vécu différemment selon les Etats membres européens. Il est plus répandu aux Pays-Bas (74,9% des actives), au Royaume Uni (42,5%) et en Suède (40,3%), où il est le plus souvent « choisi ». Dans ces pays, et de façon générale dans les pays scandinaves et en Allemagne (46,2%) notamment, c'est par le temps partiel que les femmes ont investi le marché du travail. En France, au contraire, l'arrivée des femmes sur le marché du travail s'est faite à temps plein. Le recours au temps partiel n'est apparu que dans les années 80, avec la crise de l'emploi. Pour les 84% des travailleurs à temps partiel qui sont des femmes, il s'agit le plus souvent d'un temps partiel « subi », au salaire également « partiel » qui les marginalise dans l'entreprise et diminue leurs chances de promotion. Cette situation a, pour toutes, des conséquences graves : en Europe, 85% des « *working poors* » sont des femmes. En outre, leurs carrières étant plus courtes et moins rémunérées, leur risque de pauvreté après 65 ans est plus élevé que pour les hommes.

Aux Etats-Unis, globalement on constate que ce sont aussi les femmes qui sont le plus touchées par le temps partiel, subi ou choisi (68,3%), même si le taux de femmes employées à temps partiel est inférieur à ce qu'il est en France notamment (25% contre 30,6%). Comme les Françaises, les Américaines souhaitent travailler essentiellement à plein temps. Comme en Europe, la majorité des « *working poors* » sont des femmes. Ce phénomène est bien connu Outre-Atlantique depuis la Grande dépression. Au niveau fédéral, la pauvreté touche 12,7% des femmes âgées de seize ans et plus contre 9,2% d'hommes. Les Etats les plus concernés sont les Etats du Sud, notamment la Louisiane où 18,4% des femmes vivent dans des familles dont les revenus se situent sous le seuil de pauvreté.

Cantonnées dans les emplois précaires ou à temps partiel, **les Européennes** le demeurent également dans certains métiers - souvent dévalorisés, d'ailleurs, par leur féminisation (100% des secrétaires, 70% à 90% des institutrices, des infirmières, des OS et des employés administratifs mais seulement 6% des cadres supérieurs, 15% des cadres moyens, 9% des ingénieurs et techniciens.)- et dans certaines branches : 5% dans l'agriculture, 25% dans l'industrie, 70% dans le textile et le secteur tertiaire. Au total, 60% des emplois féminins sont concentrés dans six catégories socioprofessionnelles, alors qu'il en existe 35 au total. Cette situation, qui s'aggrave même dans certains Etats membres, reflète la réalité de l'orientation scolaire des filles qui, si elles accèdent à un niveau de formation initiale plus élevée que les garçons, restent orientées dans un nombre restreint de filières « féminines », moins porteuses d'avenir.

Des progrès ont cependant été réalisés au cours des dernières années. Ainsi, selon une étude de l'Institut pour la recherche sur le marché du travail et les professions (IAB), les femmes sont de plus en plus nombreuses en Allemagne à exercer des métiers hautement qualifiés. Le taux de féminisation est passé depuis 1994 de 20 à 30% dans les métiers des sciences physiques et de la chimie, de 39 à 51% dans les sciences humaines, de 37 à 45% dans le journalisme et de 53 à 66% chez les dentistes. Plus qu'un bouleversement général, l'IAB dévoile des mutations au sein des diverses

professions. Une tendance émerge : la proportion d'hommes augmente surtout dans les métiers faiblement qualifiés, tandis que les femmes tendent plutôt à conquérir les emplois plus qualifiés. On retrouve bien sur cette tendance dans tous les Etats membres de l'Union, parmi les jeunes générations notamment. Mais les tendances lourdes pèsent encore trop et les évolutions sont trop lentes.

Il n'en est pas tout à fait de même aux **Etats-Unis** où le rythme de « déségrégation » a été soutenu au cours des années 90, les orientations scolaires des jeunes Américaines ayant connu une réorientation vers des filières masculines, si bien que le marché du travail est moins segmenté qu'en France et en Suède. Ainsi, par exemple, les femmes ont investi les professions masculines du type « *business management* » ou « *cadres et professions libérales* ». Cette situation doit être modulée en fonction du niveau de qualification des femmes. La ségrégation professionnelle est d'autant moins marquée que les femmes sont plus qualifiées. Les moins qualifiées restent davantage concentrées chez les employés et dans le secteur des services.

Enfin, les femmes atteignent rarement le sommet de la hiérarchie, en raison de ce qu'on appelle le « plafond de verre », qui existe en Europe et aux Etats-Unis ! Très peu d'entre elles ont encore accès aux instances dirigeantes des entreprises et moins encore aux centres de décision. Dans l'Union européenne, la présence de femmes dirigeantes d'entreprises stagne à 33%. En 2008, dans les 300 premières sociétés européennes, on compte à peine 10% de femmes dans leur gouvernance. Là encore, on constate des différences sensibles entre Etats membres (de 44% en Norvège, qui n'est pas membre de l'UE, à 6% en Grèce, 2,1% en Italie et 26,9% en Suède⁹). En France, en 2008, les femmes ne représentaient en moyenne que 17,2% des dirigeants de société (INSEE 2008), et seulement 8,6% des dirigeants d'entreprises de plus de 250 salariés. La situation est plus grave encore dans les entreprises du CAC 40 : en 2007 elles n'étaient que 7,5% des dirigeants et 6% des comités exécutifs¹⁰.

Même constat aux **Etats-Unis**, malgré une moindre segmentation du marché du travail, où les femmes représentent 5% des seniors managers des 1000 plus grosses entreprises industrielles. Il semblerait cependant que les Américaines qualifiées s'en sortent mieux que les Européennes, notamment du point de vue du type de carrière et de son déroulement. Le plafond de verre serait moins « poreux », bien que les emplois auxquels elles accèdent diffèrent de ceux des hommes sur le plan des responsabilités (entreprises plus petites etc...), des salaires comme en terme de prestige.

⁹ Source : *European PWN 2008*.

¹⁰ Dans son rapport de juillet 2009 (déjà cité page 1), Brigitte Grésy, dans sa proposition n°32, prévoit « l'instauration d'une obligation de 40% d'administrateurs du sexe sous représenté dans les conseils d'administration et de surveillance, dans un délai de six ans, pour les entreprises publiques et les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé, en adjoignant un critère de taille (mille salariés). Instaurer une obligation intermédiaire de 20% d'administrateurs du sexe sous représenté à échéance de deux ans ». Cette proposition a déjà suscité des réactions négatives....A commencer par les femmes dirigeantes comme Suzanne Berger, américaine, professeur de sciences politiques au MIT et membre du conseil d'administration de BNP-Paribas (cf. *Le Monde* du 16 juillet 2009).

Les femmes les moins qualifiées ne connaissent, elles, aucune amélioration sur le marché du travail et les inégalités entre femmes se creusent.

Peu encourageant en Europe: les secteurs économiques émergents et les nouveaux métiers induits reproduisent déjà les schémas traditionnels alors qu'on aurait pu penser que ces secteurs, pas encore marqués par une tradition masculine, seraient plus ou moins épargnés.

3) Troisième inégalité, l'inégalité de rémunération symbolise de façon la plus forte la discrimination des femmes dans l'emploi. Dans l'Union européenne, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes, à qualification et travail égal se stabilise depuis 2003 à 15% en moyenne européenne¹¹ (16% en 2000). Après s'être réduit dans les années 70-80, on constate une stagnation de cet écart depuis plus de dix ans, et ce dans tous les Etats membres. Il varie d'ailleurs beaucoup selon les Etats (moins de 10% en Italie, en Pologne et en Belgique, plus de 20% en Allemagne, au Royaume Uni et en Grèce, plus de 25% en Estonie et en Autriche ; il est de 15,8% en France). Dans aucun Etat membre, l'égalité salariale n'est acquise.

Aux Etats-Unis, malgré un fort accroissement des salaires des femmes dans les années 80 et une progression plus contenue dans les années 90, on dresse le même constat : l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est à peu près de 20%. Là aussi, ce chiffre doit être modulé en selon les Etats (il est le plus bas dans le District de Columbia : 14,5% et le plus élevé dans le Wyoming : 40%).

Cette question de l'égalité salariale est au cœur de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle. De nombreuses études se sont penchées sur les raisons de sa persistance, malgré les dispositifs légaux nationaux et européens déjà anciens interdisant toute discrimination, notamment salariale ; malgré aussi l'élévation du niveau de formation et d'éducation des femmes qui leur ont permis d'accéder à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés.

Il s'agit donc d'un problème complexe, aux causes multiples. On distingue généralement l'écart « structurel » de l'écart « inexplicable ». Le premier concerne la structure même du marché de l'emploi porteuse d'inégalités liées à la ségrégation professionnelle horizontale (secteurs d'activité moins bien rémunérés) et verticale (postes inférieurs), qui fait que les femmes n'occupent pas les mêmes postes que les hommes et n'ont pas le même parcours professionnel : différences de profession exercée, de type de contrat et de conditions de travail comme de secteur d'activité.

La structure des emplois demeure sexuée, à l'image des orientations scolaires des filles qui, particulièrement en Europe, continuent de s'engager très majoritairement dans certaines filières

¹¹ Le calcul de l'écart salarial est basé sur le salaire horaire brut des travailleurs à temps plein et à temps partiel qui est l'indicateur européen officiel, plus représentatif de la situation des femmes sur le marché du travail, celles-ci étant très nombreuses à travailler à temps partiel.

désertées par les garçons. Le second renvoie à une moindre « valorisation » des métiers et des professions exercées par les femmes qui ne trouve aucune justification objective.

Enfin, les tâches domestiques reposant encore très largement sur les femmes, la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale est plus difficile pour elles et conduit à des interruptions de carrière ou au travail à temps partiel. Bref, c'est le modèle sociétal dans son ensemble qui est en cause...

4) Enfin, quatrième inégalité : la question de la conciliation vie privée-vie professionnelle. Avec celle de l'égalité salariale, cette question est désormais centrale. En effet, on touche là au cœur du système patriarcal encore largement en vigueur en Europe et de l'autre côté de l'Atlantique car elle le remet en cause dans sa philosophie même. Cette question constitue sûrement désormais la « nouvelle frontière » du féminisme européen et américain. Sa spécificité repose sur le fait que, contrairement aux autres combats que les femmes ont pu mener pour acquérir des droits propres, cette démarche, même si elle les concerne encore essentiellement, a vocation à constituer un véritable **projet de société** qui implique non seulement les femmes, mais les hommes, et au-delà l'équilibre de la famille, la vie des entreprises et la responsabilité des pouvoirs publics et des collectivités locales.

On en est encore loin... En effet, aux Etats-Unis comme en Europe, les femmes continuent d'assumer, quel que soit leur choix, la plus grande part des tâches domestiques et familiales. **En Europe**, le taux d'activité des femmes décroche avec l'arrivée des enfants (-13,6% en moyenne), alors que celui des hommes augmente. Le taux d'emploi des femmes avec enfants n'est, en moyenne, que de 62,4% contre 91,4% pour les hommes. A noter que les différences entre Etats membres sont plus fortes que sur d'autres thèmes : le plus fort écart est à Malte, où le taux d'activité des mères chute à 32,6%, le plus bas est en Slovaquie, où le taux d'activité des femmes avec enfants est plus élevé que celui des femmes sans enfants et s'élève à 84,8%. En Suède, le taux d'activité des femmes avec ou sans enfant est équivalent.

Dans sa volonté de mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes, principe fondamental depuis sa création, **l'Union européenne** place désormais la question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée au cœur de son action.

Aux Etats-Unis, l'activité des femmes mariées avec enfants a connu une hausse sensible au cours des années 80. Ce phénomène est lié à l'augmentation du salaire auquel elles ont pu prétendre et à l'amélioration de leurs conditions d'emploi. Pour autant, le taux d'emploi des mères de deux enfants est inférieur de 14 points à celui des femmes sans enfants. Il semble même avoir diminué au cours des dix dernières années en raison de contraintes d'organisation qui pèsent particulièrement sur les mères.

Les années 90 ont été marquées par le développement du travail des mères isolées qui a progressé de 15 points en moins de dix ans (85%). Cette progression est due à la réforme de l'aide sociale par le vote, en 1996, du *Personal responsibility and Work opportunity reconciliation Act* (PRWORA) qui lie

l'octroi d'aides publiques à un minimum d'activité de la part des bénéficiaires, mettant fin de façon abrupt au « *maternalisme* » de ces catégories sociales défavorisées. Les problèmes de garde d'enfants se posent cependant avec une forte acuité pour ces femmes.

Ainsi, malgré des différences importantes, on peut dire que de façon générale, la situation des Européennes et des Américaines dans l'emploi présente des points communs et reste encore largement marquée par de fortes discriminations, malgré l'existence de législations en Europe et aux Etats-Unis imposant ou favorisant la mise en œuvre concrète de l'égalité professionnelle.



II LES LEGISLATIONS EN VIGUEUR

A) L'Union européenne

Depuis sa création par le traité de Rome en 1957, l'Union européenne a placé au cœur de son projet le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Au cours des cinquante ans qui ont suivi, elle a adopté des directives qui s'imposent aux Etats membres, des recommandations et des programmes d'action évalués chaque année depuis 2004 dans un rapport annuel remis par la Commission au Conseil européen, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Un comité consultatif de l'égalité des chances, créé en 1981, assiste la Commission sur ces questions. De même, le Parlement européen et le Conseil légifèrent en « co-décision » sur les directives sur l'égalité. Une Commission **Droits de la femme et égalité des genres** participe à ce travail, publie des rapports et avance des propositions pour assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

1) Les traités

Le traité de Rome de 1957, dans son article 119, devenu depuis l'article 141 du traité des Communautés européennes, consacre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet article a permis, au fil des traités, d'élargir la base juridique qui fonde la politique d'égalité conduite par l'Union. En 1997, le traité d'Amsterdam fait de cette égalité l'un des principes fondamentaux du droit communautaire en incluant la promotion de l'égalité professionnelle dans son article 2. Pour sa part, la Charte des droits fondamentaux du 18 décembre 2000 réaffirme l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe et oblige à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

De son côté, la **Cour de justice des Communautés européennes (CJCE)** a fourni une jurisprudence abondante en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a notamment défini un cadre juridique de la discrimination directe et indirecte en raison du sexe et aidé les victimes en aménageant la charge de la preuve.

2) 13 directives

Grâce à cette base juridique, depuis le milieu des années 70, pas moins de **treize directives** ont appuyé la réalisation de l'égalité professionnelle (cf. annexe 2 page xxx). Citons parmi elles la **directive 75/117/CEE** qui élargit le champ de l'article 119 et pose le principe du salaire égal entre les femmes et les hommes pour un travail d'une valeur égale ; la **directive 76-207 du 9 février 1976** la complète sur la question de la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ; la **directive 79/7/CEE directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978** est relative à la mise en œuvre progressive du principe de

l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ; **deux directives de 1986** portent, l'une sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les grilles de la sécurité sociale, l'autre sur la protection des femmes travaillant à leur compte pendant la grossesse et la maternité. **La directive 92-85-CEE** vise à promouvoir la sécurité des travailleuses enceintes ; **la directive 97/80/CEE du 15 décembre 1997** est relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination sexuelle.

Une nouvelle directive 2002-73 du 23 septembre 2002 modifie la directive 76-207 CEE 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 les conditions de travail. Elle la précise notamment en introduisant la notion de discrimination indirecte en raison du sexe.

Cette directive aborde aussi la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dont on estime qu'entre 30% et 50% des femmes sont victimes dans l'UE. Ces chiffres atteindraient 60 % en Espagne, en Italie et au Portugal. Elle édicte que *« le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente directive¹² sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits »*. *Ils sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. ... Dans ce contexte, les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législation, 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 »*.

Avec cette directive, l'Union européenne s'est hissée au niveau des législations américaine, australienne mais également belge et française qui répriment pénalement le harcèlement sexuel.

Depuis son adoption, d'autres Etats membres comme l'Espagne, l'Italie ou encore la Pologne ont des législations (cf. infra) allant dans ce sens, comme le souligne le rapport de la Commission au Conseil et au Parlement européen du 29 juillet 2009 sur l'application de la directive 2002/73.

Enfin **la directive 2006 /54 du 26 juillet 2006** regroupe sept directives basées sur l'art 119, qui traitent de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. annexe 3).

En principe, tout « *l'acquis communautaire* » doit être transposé dans les législations nationales dans des délais précis. En 2008, la Commission a engagé des procédures en manquement contre un

¹² **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.

certain nombre d'Etats membres tardant à transposer notamment la directive 2002/73/CE qui, entrée en vigueur le 5 octobre 2002, devait l'être avant le 5 octobre 2005. De son côté, le 15 janvier 2009, le parlement européen a adopté une résolution invitant « *les États membres à veiller à ce que toutes les dispositions de la directive 2002/73/CE soient pleinement, correctement et efficacement transposées, et appliquées de façon adéquate* ». On touche ici à la difficulté de faire appliquer par les Etats membres les textes européens sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Cette difficulté tient notamment à la différence de philosophie qui anime l'Union européenne depuis sa création sur cette question avec celle de nombreux Etats membres. S'oppose ainsi au sein de l'UE une démarche égalitaire - celle de la Commission, du Parlement européen et d'Etat membres comme la Suède ou la Finlande - à une démarche fondée sur une approche « protectrice » des femmes qui imprègne encore fortement certains Etats du Sud et de l'est mais aussi des pays comme la France et l'Allemagne.

3) Un concept : le « *gender mainstreaming* » ou approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ce concept¹³ est apparu pour la première fois dans des textes internationaux à la suite de la troisième conférence des Nations Unies sur les femmes (Nairobi 1985). Il vise à assurer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et tous les programmes afin d'en analyser les conséquences sur les hommes et sur les femmes, respectivement, avant toute prise de décision ». Il a fait son chemin, notamment au sein des institutions européennes, comme le Conseil de l'Europe et l'Union européenne.

Dès 1990, cette dernière fait du « *gender mainstreaming* » un « acquis communautaire ». Le 21 septembre 1991, le Parlement européen adopte une résolution sur la quatrième conférence mondiale des femmes à Pékin où il considère « qu'il est essentiel de poursuivre et de coordonner activement l'intégration des politiques pour l'équité et l'égalité des chances, et que toute politique, tout programme et toute structure, notamment sur le plan législatif, soient envisagés dans la perspective de leur application au sexe féminin ».

En février 1996, la Commission européenne adopte une communication sur le « *mainstreaming* » présentée comme une première étape vers la concrétisation de l'engagement de l'Union européenne vis-à-vis de l'intégration de l'égalité femmes/hommes au niveau communautaire.

Le « *mainstreaming* » y est défini comme le fait de « ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales en introduisant dans

¹³ Cf. *Le gender mainstreaming à l'épreuve de sa genèse et de sa traduction dans l'action publique en France*, par Réjane SENAC-SLAWINSKI, Harmattan | Politique européenne- 2006/3 - n° 20

leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes ».

La dimension égalité entre les sexes doit être prise en compte dans toutes les politiques et toutes les activités, au stade de la planification, de la mise en oeuvre, du suivi et de l'évaluation. En 1997, le Traité d'Amsterdam formalise l'engagement de la Communauté européenne en mentionnant qu'elle « *cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes* » parmi les tâches et les objectifs de la Communauté (articles 2 et 3 du TCE).

Ce concept a été jusqu'à présent mis en œuvre par les Etats membres de façon inégale, souvent parce qu'il est mal compris et que sa concrétisation apparaît complexe, souvent aussi parce qu'il apparaît comme « une revendication de droits par les femmes », comme l'explique Réjane Sénac-Slawinski dans l'article cité supra, souvent aussi parce que les mouvements féministes, au contraire, craignent que la question de l'égalité entre les sexes ne disparaisse - et avec elle les actions positives en direction des femmes - si elle est traitée à tous les niveaux. En France, la concrétisation de cette méthode s'est traduite en 2004 par l'élaboration d'une Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4) Des stratégies, des rapports et des programmes d'action

a) La stratégie pour l'emploi lancée en 1997 et renouvelée au sommet de Lisbonne en 2000 est un axe central de la politique européenne. Le Conseil européen, à cette occasion, a fixé comme objectif un taux d'emploi des femmes de 60% en 2010, reconnaissant que la participation des femmes au marché du travail est essentielle pour atteindre son objectif global d'emploi. Les Conseils qui ont suivi ont également adopté des dispositions concernant l'égalité professionnelle, notamment celui de Barcelone en 2002 qui a prescrit des objectifs pour l'accueil du jeune enfant et celui de Bruxelles en 2003 qui a invité la Commission à lui remettre un rapport annuel mesurant les progrès dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis, six rapports ont été réalisés (cf.infra). En 2006, le Conseil européen de Bruxelles a adopté un **Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes** encourageant les Etats membres et l'Union européenne à prendre des mesures pour lutter contre les inégalités professionnelles et favorisant un meilleur équilibre des temps de vie. En 2008, la préoccupation majeure de la Commission a porté sur la question de la conciliation vie professionnelle-vie familiale. Elle a adopté plusieurs mesures concernant la modification de la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité en portant l'allongement minimal du congé de maternité de 14 à 18 semaines sans perte de revenu.

b) Des rapports

Six rapports ont été remis par la Commission au Conseil européen (mais aussi au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions) depuis 2004. Le premier, en 2004, a mis en lumière les progrès accomplis vers l'égalité entre les femmes et les

hommes mais aussi les inégalités persistantes, notamment sur le marché du travail. Le deuxième, en 2005, a principalement porté sur la situation des femmes de l'immigration. Le troisième, en 2006, a été à l'origine du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (cf. infra) qui encourage les Etats membres à prendre des mesures contre les inégalités professionnelles et favorisant un meilleur équilibre des temps de vie. Le quatrième rapport, en 2007, a recommandé d'éliminer les écarts sur le marché de l'emploi, de favoriser un meilleur équilibre du partage des responsabilités privées et familiales, de garantir le soutien des politiques de cohésion et de développement rural, enfin d'assurer de la mise en œuvre effective du cadre législatif.

Le sixième rapport, en 2008, est le premier à couvrir l'Europe élargie à 27 membres. Il met l'accent sur la diversité accrue de l'UE sur la question de l'égalité, les femmes des ex-pays communistes ayant une culture d'égalité très différente de celle des Européennes de l'ouest. Mais aujourd'hui, ce qui les rapproche toutes est plus fort que ce qui les divise. Ce rapport marquait l'arrivée à mi-parcours de la feuille de route et du Pacte pour l'égalité.

Enfin, le rapport 2009 est adopté dans un contexte de ralentissement économique général qui a des répercussions négatives sur la croissance et l'emploi dans l'Union. Le rapport réaffirme « le caractère primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la réussite de la stratégie européenne de croissance, ... l'emploi des femmes étant l'une des principales forces motrices du marché du travail européen depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne ». Dans cette perspective, le rapport précise que le premier défi à relever est de « favoriser un partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les femmes et les hommes ».

c) Des programmes d'action

- *La feuille de route 2006-2010*

La feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 succède à la stratégie-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2001-2005. Elle en fait le bilan en renforçant des activités existantes et en en proposant de nouvelles. Elle établit les priorités de la Commission pour cette période et identifie six domaines prioritaires : indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, conciliation de la vie privée et professionnelle, représentation égale dans la prise de décision, éradication de toute forme de violence fondée sur le genre, élimination des stéréotypes de genre et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques externes et de développement.

Pour chacun d'entre eux des objectifs et des actions clés sont définis, propres à faciliter leur réalisation. Elle combine des actions spécifiques et l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et activités de l'UE (le « *gender mainstreaming* »). La feuille de route a fait l'objet d'un rapport d'avancement en 2008 - qui pointe notamment du doigt le fait que la plupart des Etats membres n'atteindraient pas les objectifs de Barcelone en matière d'infrastructures d'accueil des enfants en 2010 - et d'une évaluation accompagnée d'une proposition de suivi en 2010.

Cette feuille de route a donné un nouvel élan à la politique communautaire en la matière. Elle représente l'engagement de la Commission à faire avancer le programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes en renforçant les partenariats avec les Etats membres et d'autres acteurs.

- *Le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes*

Ce pacte, adopté par le Conseil européen en mars 2006, vise à encourager les États membres et l'Union à agir dans les domaines suivants: combler les écarts entre hommes et femmes et lutter contre une conception stéréotypée des rôles sur le marché du travail ; promouvoir l'emploi des femmes dans toutes les tranches d'âge et réduire les écarts entre hommes et femmes dans ce domaine, notamment en combattant toutes les formes de discrimination; appliquer le principe du salaire égal à travail égal; lutter contre une conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme, en particulier lorsqu'elle est liée à une ségrégation entre les sexes sur le marché de l'emploi et dans le domaine de l'éducation ; étudier la manière de rendre les systèmes d'aide sociale plus favorables à l'emploi des femmes; favoriser un plus grand pouvoir des femmes dans la vie politique et économique, ainsi que l'esprit d'entreprise des femmes; encourager les partenaires sociaux et les entreprises à élaborer des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et des plans visant à instaurer l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail; intégrer le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités publiques.

5) Un soutien financier

Pour accompagner son exigence d'égalité, l'Union met en œuvre des programmes financiers comme **PROGRESS** (2007-2013). Doté d'un budget de 743 millions d'euros, il est destiné à soutenir la mise en œuvre concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et à encourager l'intégration de cette question dans toutes les politiques de l'UE. Le programme est divisé en cinq sections correspondant à cinq grands domaines d'activité : l'emploi, la protection et l'inclusion sociales, les conditions de travail, la lutte contre la discrimination et la diversité, ainsi que l'égalité hommes-femmes. **Le Fonds social européen** promeut également l'égalité entre les femmes et les hommes.

6) L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, créé en 2006 mais opérationnel depuis 2008, a pour mission de fournir des avis d'experts, d'améliorer les connaissances dans ce domaine et de sensibiliser l'opinion à ces questions. Il doit aider les institutions européennes et les États membres à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et politiques nationales qui en découlent, et à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe. L'institut visera également à sensibiliser les citoyens de l'Union à ce thème.

7) Le Réseau européen de femmes dans les postes décisionnels dans la politique et l'économie.

Ce réseau a été lancé en juin 2008. Il constitue une plateforme au niveau de l'Union pour l'échange de bonnes pratiques et de stratégies efficaces pour l'amélioration de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les postes décisionnels.

On le voit, depuis sa création, l'Union européenne s'est montrée beaucoup plus « féministe » que la grande majorité des Etats membres. Elle constitue d'ailleurs l'entité au monde où les droits de la femme sont le plus reconnus et affirmés, notamment grâce au corpus juridique très important qu'elle a élaboré ainsi qu'aux programmes d'action accompagnés de financements destinés à inciter les Etats membres à mettre en œuvre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Les outils juridiques existent. Il reste à les faire appliquer dans leur totalité par les Etats membres.

B) Exemples de législations relatives à l'égalité professionnelle de quelques Etats membres

Sous l'impulsion de ce corpus juridique égalitaire européen ou de leur propre initiative, au fil des années, la plupart des Etats membres ont adopté des dispositifs législatifs et réglementaires imposant l'égalité professionnelle, sans qu'elle ne soit encore totalement réalisée dans aucun d'entre eux. La France, la Suède, plus récemment l'Espagne notamment, font figure de bons élèves en la matière, du moins sur le plan législatif. Les ex-pays communistes présentent une autre histoire de l'égalité professionnelle, même si elle s'est révélée finalement assez formelle.

I) En France

La France dispose de longue date, dans le domaine de l'égalité professionnelle, d'un dispositif juridique législatif et réglementaire important, qui s'est renforcé au cours des dernières années, dont il faut reconnaître qu'il n'a pas donné les résultats escomptés. Il constitue cependant un acquis sans lequel rien n'est possible. Il puise son origine à la fois dans le droit français, international et communautaire.

La source française est le préambule de la Constitution de 1946 qui proclame que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme », dont le droit à l'emploi. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958, complété par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, stipule : « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Ces dispositions, qui ont ouvert la voie à la loi sur la parité politique votée en 2000, vont permettre des dispositions similaires dans le domaine économique et social (cf. le rapport de Brigitte Grésy déjà cité page 1).

La source internationale est la Convention n°III du 25 juin 1958 adoptée par l'OIT, ratifiée par la France vingt-cinq ans plus tard, obligeant les Etats parties à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes. La source communautaire, enfin, dont on vient de rappeler la genèse, est constituée notamment de l'article 119 du traité de Rome et des directives de 1975, 1976 et 1978 et celles qui ont suivi.

a) La loi sur l'égalité professionnelle du 13 juillet 1983

Depuis plus de trente ans, une série de loi se sont succédé pour favoriser l'égalité professionnelle. Avant la loi du 13 juillet 1983, la loi du 22 juillet 1972 avait déjà imposé l'égalité de rémunération et la loi du 11 juillet 1975 réprimait pénalement la discrimination à l'embauche et en cas de licenciement en raison notamment du sexe « sauf motif légitime ».

La **loi sur l'égalité professionnelle du 13 juillet 1983**, dite « loi Roudy », du nom de la ministre des droits des femmes d'alors, intègre, souvent en les précisant, l'ensemble des dispositions déjà existantes. L'action en justice est ouverte aux syndicats représentatifs dans l'entreprise à la place de la salariée. Un nouveau chapitre formalisant l'égalité professionnelle apparaît dans le Code du Travail. Mais surtout, la loi apporte quelques novations importantes : elle fait évoluer le droit français d'une conception « protectrice » à l'égard des femmes à une logique égalitaire : les nouveaux droits acquis s'appliquent aussi aux hommes (congés parentaux, ou pour enfants malades). Elle introduit la notion d'« *action positive* » peu connue du droit français, prise temporairement en faveur des femmes et destinée à rattraper le retard des faits sur le droit. Enfin, elle définit deux mesures inédites pour créer les conditions de l'égalité : le rapport de situation comparée et les plans d'égalité.

- **Le rapport de situation comparée**

Ce document, établi chaque année par le chef d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés, fait le point sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de promotion des hommes et des femmes dans l'entreprise. Il précise les mesures mises en œuvre pour aller vers l'égalité.

- **Le plan d'égalité**

C'est l'instrument qui permet la mise en œuvre du principe d'action positive. Il élabore, à la lumière du rapport de situation comparée, les mesures de rattrapage temporaires pour les femmes dans l'entreprise, en matière de formation professionnelle, de promotion, de salaire etc... Son contenu est laissé à la négociation entre le chef d'entreprise et les syndicats. Il peut être accompagné d'une aide financière de l'Etat si les mesures sont exemplaires. Force est de reconnaître que les rapports de situation comparée se sont révélés assez peu intéressants dans leur contenu. Les plans d'égalité n'ont pas dépassé le stade expérimental. 30 ont été conclus en 17 ans, concernant 5000 femmes, ce qui est marginal.

Contrairement à d'autres législations (américaine, belge ou canadienne), ces dispositions ne sont assorties d'aucun caractère contraignant.

b) En 1987, les contrats pour la mixité des emplois

Ils ont complété le dispositif. Plus souples que les plans d'égalité, puisqu'ils s'inscrivent dans une démarche individuelle et non collective, ils ont pour objectif de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et faciliter leur présence dans les PMI/PME dans des qualifications traditionnellement masculines.

c) La loi du 9 mai 2001

Cette loi, dite « *loi Génisson* », du nom de la députée qui l'a rapportée dans le débat à l'Assemblée nationale, introduit de nombreuses mesures comme l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle tous les ans dans les entreprises de plus de 50 salariés et tous les trois ans dans les branches. Elle lève aussi l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et oblige à la rédaction d'un rapport de situation comparée pour les entreprises de plus de 50 salariés.

d) La loi du 16 novembre 2001 aménage la charge de la preuve en cas de discrimination, obligeant l'employeur à se justifier et introduit dans le droit français la notion de discrimination indirecte inscrite dans la jurisprudence communautaire et dans les directives européennes 2000/78/CE du 27 novembre 2000 et 2002/73.

e) La loi du 23 mars 2006, dernier dispositif législatif français, oblige les entreprises d'au moins cinquante salariés à négocier, en s'appuyant sur les rapports de situation comparée, des mesures de suppression des écarts de salaires avant le 31 décembre 2010. Partant du constat que les règles législatives préexistantes n'ont eu qu'un effet limité, ce nouveau texte mise sur la négociation des partenaires sociaux non seulement pour parvenir à l'égalité salariale mais aussi pour mettre en oeuvre la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et promouvoir un large accès des femmes aux instances de décision des entreprises.

Pour autant, ce nouveau dispositif n'a, lui non plus, pas encore modifié de façon significative les tendances lourdes du travail et de l'emploi féminin en France. Cette situation est d'ailleurs paradoxale dans la mesure où les Françaises, plus que d'autres Européennes, ont fait très tôt, dès le début des années soixante, le choix de s'investir sur le terrain professionnel, que leur taux d'activité est l'un des plus élevés de l'Union européenne, et qu'il existe un réseau d'infrastructures et d'allocations pour modes de garde d'enfants assez bien développé, même s'il est insuffisant. C'est d'ailleurs pourquoi une circulaire du 19 avril 2007 rappelle aux administrations régionales les modalités d'application de la loi de 2006.

f) enfin, la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations apporte des compléments à la transposition des trois directives 2000/43, 2000/78 et 2002/73. La Commission européenne estimait en effet que le législateur français n'avait pas tiré toutes les conséquences de ces directives, notamment en ce qui concerne la définition des notions de discrimination directe et indirecte et de harcèlement moral et du harcèlement sexuel, qui sont désormais considérés comme des discriminations¹⁴.

Cette adaptation clôt ainsi la question du **harcèlement sexuel** qui a fait l'objet de plusieurs lois depuis 1992. Cette année-là, deux lois sont votées. L'une institue le délit de harcèlement sexuel dans le Code Pénal et l'autre dans le Code du Travail. Elles sont révisées par la loi du 17 janvier 2002 et par la loi du 3 janvier 2003 pour se rapprocher (insuffisamment) de la directive européenne 2002/73 en supprimant la notion d'«abus d'autorité» dans le Code pénal et le Code du travail, en supprimant les caractéristiques du harcèlement sexuel qui figuraient antérieurement et en aménageant la charge de la preuve et en introduisant la notion de harcèlement moral.

En outre, il appartient à l'employeur de prouver que les agissements incriminés ne constituent pas du harcèlement sexuel. L'employeur qui a pris une mesure discriminatoire à l'encontre d'une salariée victime, témoin ou ayant relaté des faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

La loi du 27 mai 2007 finit ainsi de rapprocher la conception française du harcèlement sexuel et moral, plus analysé comme une violence, de la conception européenne, qui considère le harcèlement, comme aux Etats-Unis, comme une discrimination.

II) En Espagne

Comme en France, mais plus tardivement, la source du dispositif égalitaire repose sur la Constitution de 1978 qui stipule dans son article 35 : *« tous les Espagnols ont le devoir de travailler et le droit au travail, au libre choix de leur profession et fonction, à la promotion par le travail et à une rémunération suffisante pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, sans qu'ils puissent être victime dans aucun cas, de discriminations liées à leur sexe »*.

L'autre source du dispositif est, comme en France, d'origine communautaire, l'Espagne transposant, à partir de son entrée dans l'Union européenne en 1984, les directives européennes dans ce domaine.

¹⁴ Au terme de l'article L 1153-2 du Code du travail, *« aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel »*.

a) La loi 8 du 11 mars 1980 assure le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes concernant l'emploi et affirme le droit pour les travailleurs de ne pas être discriminés pour des raisons de sexe.

b) La loi 3 du 3 mars 1989 fait passer le congé de maternité de quatorze à seize semaines.

c) Mais c'est surtout la loi du 15 mars 2007 qui marque la législation espagnole en la matière. Se voulant « résolument volontaire », cette loi a pour objectif de mettre un terme aux discriminations dont sont victimes les Espagnoles sur le marché du travail. En effet, leur situation est difficile: avec un taux d'activité de 53,2%, elles représentent 80% des salariés à temps partiel. Leurs salaires sont inférieurs de 30% à ceux des hommes alors que leur taux de chômage est le double de leurs homologues masculins.

La loi de 2007 impose aux entreprises de plus de 250 salariés de négocier des « plans d'égalité » qui incluront des mesures d'accès à l'emploi, de qualification, de promotion professionnelle, de formation, de rémunération et d'organisation du temps de travail. En cas de contentieux, la charge de la preuve incombera à l'employeur. La loi impose aussi à tous les conseils d'administration des « grandes entreprises » de compter d'ici 2015 au moins 40% de femmes en leur sein. Enfin, mesure phare, la loi institue un congé paternité de quinze jours qui sera porté à quatre mois d'ici 2013.

Il est encore trop tôt pour tirer un premier bilan de ce dispositif qui s'inscrit dans un cadre plus large de promotion des femmes dans tous les secteurs de la vie sociale et politique.

III) En Suède

Dans ce pays aussi, la constitution, qui a été révisée en 1974, comporte un article interdisant toute discrimination en raison du sexe. Comme la France, la Suède a signé les conventions internationales des Nations Unies et de l'OIT prescrivant l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Mais dès les années 30, la norme du « modèle suédois » est le ménage à deux revenus, contrairement aux autres pays européens où prédomine la répartition traditionnelle de rôles masculins et féminins. La Suède est d'ailleurs considérée comme le pays où l'égalité entre les femmes et les hommes est la plus accomplie. Dès le début du 20ème siècle, des législations ont donné des droits aux femmes : celui de voter en 1921, la contraception en 1938, l'interdiction de licenciement pour cause de grossesse, de naissance d'un enfant ou de mariage en 1939, l'imposition séparée en 1971. Surtout, en 1974, une loi donne aux parents le droit de se partager les congés rémunérés à la naissance d'un enfant.

Ce n'est que tardivement qu'une législation anti-discrimination a été introduite, notamment avec la transposition des directives européennes. Désormais, une abondante législation interdit la discrimination dans l'emploi en fonction du sexe.

a) Loi de 1980 sur l'égalité des chances, révisée en 1991

C'est la première loi interdisant la discrimination sexuelle. Révisée en 1991, elle renforce cette interdiction sur le lieu de travail.

b) Les lois de 1999, amendées en 2003

Elles s'inspirent de la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve en cas de discrimination sexuelle (cf. supra). Elles seront amendées en 2003 pour répondre aux exigences des directives 2000/43/CE relative au principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

c) Le congé parental

Le congé parental, qui existe depuis 1974, est quelque sorte « la marque de fabrique » du modèle suédois pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en contraignant ces derniers à prendre leur part des tâches familiales. Actuellement, il est de 16 mois rémunérés en proportion du salaire antérieur. Théoriquement ouvert aux deux parents, il est en fait essentiellement pris par les mères à l'exception de 60 jours exclusivement réservés aux pères et perdus en cas de non-utilisation. Une offre importante de modes d'accueil et de garde des enfants constitue le second pilier du dispositif.

Malgré cette longue histoire de la construction de l'égalité entre les femmes et les hommes, essentiellement sous l'impulsion des gouvernements sociaux-démocrates qui ont dominé la vie politique suédoise au cours du 20^{ème} siècle, l'égalité professionnelle est loin d'être réalisée en Suède. Si le monde politique est très féminisé, des résistances continuent de se manifester sur le marché de l'emploi. Les Suédoises restent cantonnées dans un nombre restreint de métiers et occupent des emplois souvent précaires. Peu présentes dans les centres de décision, leur salaire demeure inférieur à celui des hommes. Certes, leur taux d'activité égale presque celui des hommes (77% contre 83%) et 86% des enfants d'un an à cinq ans ont une place en crèche.

Pour autant, elles travaillent majoritairement à temps partiel et ne sont que 27% dans les conseils d'administration des grandes entreprises (contre 9% en France !). Cette question de la relative absence des femmes dans les organes dirigeants des entreprises anime le débat en Suède. Comme en France, la question d'un quota est posée et suscite l'hostilité des organisations patronales et des représentants des grandes sociétés ... Le cas de la Suède est d'autant plus intéressant que ce pays est celui où l'égalité entre les femmes et les hommes est la plus avancée dans la sphère politique, où pèsent de la même manière que dans la sphère économique les structures mentales traditionnelles qui privilégient la famille aux droits individuels des femmes. Rappelons que le Parlement suédois compte 47% de femmes et le gouvernement plus de 40%.

Elisabeth Elgan, directrice de l'Institut de recherche en histoire contemporaine de Södertörn University à Stockholm avance cette explication¹⁵: *«à notre sens, c'est dans les différences de fonctionnement du champ politique et du champ économique qu'il faut aller chercher les explications. La logique du champ politique est d'obtenir le pouvoir politique et de le garder. De ce fait, la politique est plus perméable à l'opinion publique et aux mouvements d'opinion organisés.....Le champ économique suit une autre logique, fondée sur le profit et la rentabilité. Les entreprises ne sont pas dans la même mesure dépendantes des opinions publiques et moins sensibles aux mouvements en faveur du féminisme. C'est en effet dans les quelques grandes entreprises où l'image de marque est une donnée fondamentale qu'on trouve quelques femmes à des postes importants et visibles ».* Une explication qui s'applique à toutes les entreprises, américaines et européennes...

IV) En Pologne

La Pologne, comme les autres Etats de l'Europe de l'est ex-communistes qui ont adhéré à l'Union européenne en 2004, présente une histoire de l'égalité professionnelle différente de celle des Etats de l'Europe de l'Ouest. Le régime communiste avait instauré une égalité entre les femmes et les hommes fondée sur la « mère-travailleuse ». Cette égalité était cependant assez formelle, notamment en Pologne. En effet, malgré quelques avancées et des avantages qui leur étaient accordés, même sous le régime communiste, les Polonaises percevaient des salaires inférieurs à ceux des hommes. Elles étaient souvent moins qualifiées et peu présentes dans les centres de décision des entreprises nationales. La mauvaise qualité des services de garde d'enfants ont aussi contribué à les confiner dans leur rôle traditionnel de « mère » plutôt que de « travailleuse ».

Ce caractère formel de l'égalité communiste s'est révélé plus encore lors de la période de transition à l'économie de marché après la chute du Mur de Berlin, où la situation des Polonaises s'est très vite dégradée, particulièrement sur le marché du travail. Certes, la Constitution polonaise du 2 avril 1997 garantit l'égalité des droits entre femmes et hommes. Dans son article 33, elle garantit que *"dans la République de Pologne, la femme et l'homme ont des droits égaux dans la vie familiale, politique, sociale et économique. La femme et l'homme ont notamment des droits égaux dans le domaine de la formation, de l'emploi et de l'avancement ; ils ont droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, à la sécurité sociale et à l'accès aux emplois, aux fonctions, aux dignités et aux distinctions"*.

De même elle affirme dans son article 233, qu'*"il est interdit de limiter les libertés et les droits de l'homme et du citoyen uniquement en raison de sa race, de son sexe, de sa langue, de sa religion ou de son incroyance, de son origine sociale, de ses ancêtres et de sa fortune"*.

¹⁵ *Pouvoir économique en Suède et inégalités sociales, in Informations sociales n°151, CNAF, janvier 2009*

Par ailleurs, la Pologne a signé la Convention sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) le 29 mai 1980 et l'a ratifiée le 30 juillet de la même année, toutefois en émettant des réserves. Depuis, avec l'introduction de « l'acquis communautaire » dans le droit nécessaire pour adhérer à l'UE, la Pologne a adopté des lois visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et à promouvoir l'égalité des sexes. Ainsi un chapitre a été ajouté au Code du Travail en 2001 et en 2002 sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes, qui donne notamment des définitions de la discrimination directe et indirecte.

Pour autant, les Polonaises connaissent une situation difficile dans la société, et particulièrement sur le marché du travail. Leurs salaires restent inférieurs à ceux des hommes. Surtout, leur taux d'activité est aujourd'hui l'un des plus bas de l'Union européenne (48,2% en 2006). Cette situation s'explique par la force de la conception traditionnelle de la famille qui n'avait pas disparu sous l'ancien régime et par le poids de l'Eglise catholique, qui a même conduit à la remise en cause de la loi sur l'avortement puis à son interdiction. L'institution gouvernementale en charge de mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes créée en 2001, qui ne disposait en réalité d'aucun pouvoir de décision, a été supprimée en novembre 2005. En mars 2005, elle avait préparé une loi générale sur l'égalité dans les domaines politique, économique et social qui a fait l'objet du plus long débat de l'histoire du parlement polonais et qui a été rejeté définitivement en juin 2005.

Depuis, rien n'a vraiment été fait pour favoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi, particulièrement pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les modes de garde d'enfants publics s'étant raréfiés, les familles doivent avoir recours à des systèmes de garde privés au coût élevé, ce qui conduit nombre de femmes à renoncer à travailler.

Certes, il est difficile de cerner la réalité de la situation des femmes car les données statistiques manquent. Mais force est de constater qu'il n'y a toujours pas de loi générale sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. De même, aucune stratégie d'égalité n'a été mise en place. Aucun programme incitant les pères à prendre en charge une part significative des tâches domestiques n'a été impulsé.

Rien d'étonnant donc, à ce que le 14 mai 2009, la Commission européenne ait déféré la Pologne devant la Cour de justice européenne (CJE) pour défaut de transposition de la réglementation européenne interdisant la discrimination dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services (directive 2004/113/CE). La réglementation européenne interdit toute discrimination fondée sur le sexe en-dehors du lieu de travail et la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe, ainsi que le harcèlement sexuel. Cette réglementation s'applique aux biens et services offerts au public, en-dehors de la sphère privée et familiale.

C) Les Etats-Unis

Aux Etats-Unis, la logique qui a soutenu la conquête de l'égalité professionnelle est fort différente de celle qui a prévalu aussi bien en Europe de l'ouest qu'en Europe de l'est sous le régime communiste. Ce sont les lois anti-discrimination des années soixante, avec leurs limites d'ailleurs, et les jugements de la Cour suprême, sur lesquels se sont appuyés les mouvements féministes qui ont constitué les principaux instruments de la conquête, non achevée là non plus, de l'égalité dans l'emploi.

Sur le plan constitutionnel, deux amendements fondent les droits des femmes. Le 19^{ème} amendement accorde le droit de vote aux femmes depuis 1920. Le 14^{ème} amendement (1868), de son côté, affirme l'égle protection de la loi à tous les Américains, quels que soient leur race, leur sexe, leur religion ou leur appartenance à une minorité. Tout au long de l'histoire du pays, l'égle protection de la loi affirmée par la Constitution des États-Unis a été à l'origine de la correction d'injustices sociales et juridiques, telles que la ségrégation scolaire et la discrimination contre les femmes sur le lieu de travail. Notons que les juges exercent un contrôle scrupuleux de la discrimination sexuelle qui n'est préservée que si elle correspond à des différences réelles entre les sexes raisonnables et si elle sert un intérêt public important.

Un certain nombre de lois fédérales mettent en application ces principes, notamment depuis les années 60, par la promotion de l'*affirmative action*, notion encore peu développée en Europe, notamment en France, même si le débat est ouvert aujourd'hui par certains.

a) L'Equal pay Act de 1963

Comme en Europe, l'une des premières lois fédérales a porté sur l'obligation de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à travail égal. Cette loi modifie le *Fair Labor Standard Act* de 1938 et interdit les différences de salaires basées sur la discrimination sexuelle. Ce texte est en passe d'être renforcé par le *Paycheck Fairness Act*, dont une première version avait été présentée en 2005 et que le Congrès devrait prochainement adopter.

b) Le Civil Rights Act de 1964

Le *Civil Rights Act*, adopté en juillet 1964, interdit dans son Titre VII toute discrimination à l'embauche et lors de l'évolution de carrière basée sur la race, le sexe (ce mot étant ajouté au dernier moment !), la couleur de peau, la religion ou encore l'origine nationale dans toutes les institutions employant au moins quinze salariés. Il revient au juge qui constate telle ou telle discrimination de prendre toute « *affirmative action* » pour y remédier. La jurisprudence précisera au fil des jugements que l'*affirmative action* est conçue comme un rattrapage historique vis à vis de groupes qui ont été défavorisés pratiquement ou juridiquement par l'histoire lors de l'accès à l'éducation ou à l'emploi. Ainsi, en 1978, dans son arrêt *Regents of the University of California*, la

Cour suprême jugera qu'une procédure de quotas n'est pas conforme aux principes de l'*affirmative action*.

Ce texte crée aussi l'*Equal employment opportunity commission* (EEOC), qui va jouer un rôle important dans la mise en œuvre de l'abondante législation anti-discrimination qui va suivre, et particulièrement sur **la question du harcèlement sexuel** qui a fait l'objet d'une attention particulière dans tous les secteurs de la vie sociale américaine (cf. infra).

c) L'*executive Order* de 1965

Il prévoit que les entreprises qui souhaitent passer des contrats avec l'Etat doivent assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination à l'égard des critères du titre VII du *Civil rights Act*.

d) Le Plan de Philadelphie de 1969

Ce plan vise à imposer aux entreprises contractant avec l'Etat le recrutement prioritaire de membres des minorités jusqu'à ce que ceux-ci constituent un pourcentage du personnel.

e) L' *Equal Employment Opportunity Act* de 1972

Cet Act étend le pouvoir de l'EEOC et renforce les interdictions de discrimination dans les entreprises privées de plus de quinze salariés, dans les institutions scolaires publiques et privées, dans les gouvernements locaux et fédéral, dans les agences pour l'emploi publiques et privées, dans les syndicats de plus de quinze membres etc... La même année, l'article IX de l'acte sur l'Education exige un traitement égal des sexes dans les programmes éducatifs, y compris dans les grandes écoles et à l'Université.

f) Le *Civil Rights Act* de 1991

Pour prendre en compte un nombre important de décisions de la Cour suprême prises entre 1989 et 1991, restreignant les droits des salariés qui avaient poursuivi leur employeur pour discrimination, le *Civil Rights Act* of 1991 renforce et améliore la législation fédérale des droits civils et prévoit des dommages intérêts en cas de faute intentionnelle de discrimination dans l'emploi.

g) Le *Family and Medical Leave Act* de 1993

Cette loi instaure pour la première fois une forme de congé parental. Les entreprises de plus de cinquante salariés – soit moins de 50% des entreprises privées - peuvent offrir aux salariés qui répondent à certaines conditions un congé non payé de douze semaines. Autant dire qu'il est très limité.

h) Le rôle de la Cour suprême

Tout au long de ces années, la Cour suprême, mais aussi les juridictions fédérales, en invalidant les législations d'Etat perpétuant des différences fondées sur le sexe, ont joué un rôle déterminant dans l'élaboration de la jurisprudence relative aux lois anti discrimination comme dans la mise en place des programmes d'*affirmative action* à l'égard des femmes. Dans des arrêts célèbres (*Lucky store* en 1994, ou *Price Waterhouse* en 1990), elle a infligé des sanctions aux entreprises qui développaient des pratiques discriminatoires vis à vis des femmes, leur faisant même payer des amendes au montant dissuasif.

La Cour a joué aussi un rôle important dans la reconnaissance, dès les années soixante-dix, du harcèlement sexuel comme forme de discrimination au sens du titre VII de la loi de 1964, contrairement, par exemple, à la France, où il était considéré - et le reste pour de nombreuses associations féminines et féministes - plus comme une violence (on a vu que l'Union européenne s'est d'emblée inscrite dans la problématique américaine). En 1974, l'arrêt *Barnes contre Train* est considéré comme la première affaire de harcèlement aux Etats-Unis, suivie en 1976 de l'affaire *Williams contre Saxbe*. En 1980, l'*Equal employment opportunity commission* (EEOC) avance une définition large du harcèlement sexuel¹⁶ et affirme qu'il s'agit d'une discrimination interdite par le titre VII de la loi de 1964. En 1986, avec l'affaire *Meritor Savings/Vinson*, la Cour suprême reconnaît que le harcèlement sexuel est bien une forme de discrimination interdite par loi de 1964. En 1988, elle a réexaminé la question de la responsabilité de l'employeur en faveur des salariés victimes de ces pratiques.

Depuis presque quinze ans, avec le vote des électeurs californiens du 5 novembre 1996 mettant un terme aux préférences de race dans leur Etat, la politique d'*affirmative action* est en reflux.

Si elle a permis aux femmes de progresser sur le marché de l'emploi, grâce aussi aux très nombreux programmes d'égalité mis en œuvre, force est de constater qu'elle n'a pas permis de réaliser en totalité l'égalité professionnelle, notamment pour les femmes les moins qualifiées. Comme le note

¹⁶ * *Le harcèlement sexuel inclut non seulement le quidproquo – ou chantage sexuel relevant d'un abus de pouvoir- mais aussi l'existence d'un environnement hostile qui recouvre un ensemble de pratiques considérées comme des pressions d'ordre sexuel – et partant discriminatoires en fonction du sexe (remarques sexistes, affichage d'images pornographiques), Codifiée sous le régime du droit civil, et non pénal, la législation américaine fait peser sur l'employeur la responsabilité de tout acte de harcèlement sexuel commis dans son entreprise, l'incitant ainsi à mettre en œuvre des mesures préventives. Le juge, quant à lui, n'hésite pas à infliger au contrevenant de lourdes sanctions financières.*

Hélène Périvier dans une étude de l'OFCE¹⁷, « *l'égalité de genre obtenue pour les femmes qualifiées s'est faite au prix d'une plus grande inégalité sociale d'une part et d'autre part d'inégalités de genre accentuées pour les femmes non qualifiées* ».

i) La loi sur l'égalité salariale de 2009

La première loi signée le 30 janvier 2009 par le nouveau président des Etats-Unis élu en novembre 2008, dite loi *Lilly Ledbetter*, porte sur l'égalité salariale. Tout un symbole ? Cette loi est le résultat du combat mené par Lilly Ledbetter, contremaître à l'usine Goodyear d'Alabama depuis 1979, qui découvre en 1998, au moment de partir à la retraite, qu'elle est moins payée que ses collègues hommes alors qu'elle effectue exactement le même travail. S'appuyant sur les lois de 1963 et 1964 (cf. supra), elle porte plainte devant le tribunal de Birmingham (Alabama).

Obtenant gain de cause dans un premier temps, le jugement est annulé après appel de l'entreprise devant une cour fédérale au motif que la plaignante aurait dû engager sa procédure « dans les cent quatre-vingt jours après avoir été victime de discrimination et non des années après ». La Cour suprême confirme ce jugement en 2007. Après une forte mobilisation, le Congrès a renversé cette jurisprudence. La nouvelle loi stipule que la discrimination salariale est avérée tant que l'employée lésée reçoit un salaire résultant « en totalité ou en partie » d'une décision salariale discriminatoire prise dans le passé.

Ainsi, comme en Europe, aux Etats-Unis, malgré les dispositifs législatifs et les combats menés par les femmes pour obtenir l'égalité professionnelle, une longue route reste à parcourir pour y parvenir. On peut dès lors se poser la question des raisons de cette résistance si forte à l'égalité professionnelle - plus forte, semble-t-il que dans la sphère politique - sur les deux continents et qu'aucun des chemins différents empruntés pour la conquérir ne semble avoir réussi entièrement.

¹⁷ *Les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis, Observatoire français des conjonctures économiques(OFCE), n°2007-07, février 2007*

III LES RAISONS DE LA RESISTANCE A L'EGALITE ET A LA MIXITE PROFESSIONNELLES

Ces raisons sont multiples. On les retrouve presque à l'identique des deux côtés de l'Atlantique, qu'il s'agisse de celles d'ordre culturel, de la résistance des entreprises, des organisations syndicales ouvrières et patronales, des pouvoirs publics et finalement, du corps social dans son ensemble.

1) Des raisons d'ordre culturel

C'est la raison principale. En Europe, même dans les Etats membres les plus avancés, comme aux Etats-Unis, le schéma traditionnel patriarcal qui assigne à la femme le rôle de gardienne du foyer et d'éducatrice des enfants continue d'imprégner l'inconscient collectif. Ce schéma constitue une constante qui a traversé tous les millénaires, tous les continents et toutes les sociétés. Le propos ici n'est pas d'en rechercher les origines profondes. Constatons simplement qu'aucune société n'est encore parvenue à s'en détacher complètement, certaines même aujourd'hui, sous l'influence du fondamentalisme religieux, notamment islamique, s'y enfonçant dangereusement.

S'il est indéniable que la présence désormais établie des femmes sur le marché du travail dans les sociétés démocratiques occidentales remet profondément en cause le système patriarcal, les conséquences de ce bouleversement sur la vie sociale n'en ont encore été vraiment tirées ou insuffisamment et de façon désordonnée, ni par les pouvoirs publics nationaux et locaux, ni par les acteurs de l'égalité que sont notamment les entreprises et les syndicats.

2) La résistance des entreprises

En Europe, et peut-être dans une moindre mesure aux Etats-Unis, la « culture d'entreprise » reste très largement une culture masculine où la division sexuelle du travail demeure, on l'a vu, très organisée. La maternité, notamment, représente toujours un handicap important pour les femmes aux yeux des employeurs, pour leur recrutement comme pour le déroulement de leur carrière ou leur rémunération. Une minorité d'entreprises se préoccupe de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en proposant des possibilités de souplesse dans l'organisation du travail et l'articulation des temps de vie. En réalité, l'égalité et la mixité professionnelles ne sont toujours pas considérées par les chefs d'entreprise comme une valeur en tant que telle. Pour qu'ils décident de la mettre en œuvre, elle doit être porteuse d'efficacité économique, donner une image avantageuse de leur entreprise et permettre d'accroître sa notoriété ou encore de rester compétitifs.

Pourtant, depuis une trentaine d'années, en complément des lois sensées éradiquer la discrimination dont sont victimes les femmes dans l'emploi rappelées ci-dessus, en Europe comme aux Etats-Unis, des mesures incitatives ont été mises en place. Ainsi, en France, dans le cadre de l'accord national

interprofessionnel sur l'égalité professionnelle de 2004, le gouvernement a lancé un label¹⁸ « égalité hommes-femmes », matérialisé par un logo, délivré pour une durée renouvelable de trois ans, avec un contrôle intermédiaire à dix-huit mois, dont l'octroi est conditionné à la signature préalable d'un accord Egalité professionnelle.

En novembre 2008, l'Observatoire de la parentalité en entreprises (OPE) a lancé une *Charte de la parentalité* signée aujourd'hui par cent-vingt chefs d'entreprises (grandes mais aussi petites et très petites) identifiant une vingtaine d'actions concrètes que les employeurs sont invités à mettre en œuvre pour aider leurs salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale : accès au temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle, télétravail, crèches d'entreprise, sensibilisation des managers, etc...

En mai 2009, **un guide pratique** a été mis au point par l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), avec le soutien du secrétariat d'Etat chargé de la Solidarité et le Fonds social européen et avec le concours de grandes entreprises, de syndicats et du Service des droits des femmes. Il a pour objectif d'accompagner les entreprises dans leurs négociations en faveur de l'égalité professionnelle. Il aborde des thématiques très concrètes de l'égalité professionnelle comme la mixité des métiers, l'accès des femmes à des postes de responsabilité¹⁹, les plans d'égalité pour la résorption des écarts de rémunération, les discriminations indirectes... Il aborde également les questions sociétales auxquelles les entreprises sont confrontées : le poids des représentations culturelles et des stéréotypes, l'aspiration des salariés à trouver un meilleur équilibre entre travail et vie privée, les enjeux de pénibilité, la segmentation des métiers et des fonctions entre les hommes et les femmes, les discriminations indirectes... Cette approche par la responsabilité sociale des entreprises, proposée en 2001 par la Commission européenne pourrait, aux yeux de ses initiateurs, apparaître comme une solution à l'échec relatif des dispositifs législatifs et réglementaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et seraient ainsi susceptibles de réduire les inégalités persistantes. Toutefois, comme le souligne Véronique Dutraive et Virginie Forest dans leur étude²⁰, « *un cadre réglementaire, structuré et porté par des institutions publiques, nationales et/ou supranationales, n'en reste pas moins indispensable* ».

¹⁸ Aujourd'hui, 46 organisations couvrant plus de 800 000 salariés, bénéficient du Label Egalité Professionnelle. Ces labellisés sont des grands groupes, associations, PME et collectivités locales exerçant dans divers secteurs d'activité : PSA Peugeot Citroën, la Ville de Rennes, AXA France, Eau de Paris, La Poste, ILO (International Language organisation), l'association pour l'emploi l'Etape, Véolia Propreté Aquitaine Airbus France, Airbus SAS, Astrim, Services funéraires-Ville de Paris, Cabinet Barbin, EADS France etc...

¹⁹ Des études récentes ont établi une corrélation entre la présence de femmes aux postes de décision et la performance des entreprises (McKinsey et Cie ; *Women matter : la mixité, levier de performance dans l'entreprise*, 2007, enquête portant sur 89 entreprises européennes cotées en bourse) ; étude de l'association américaine Catalyst en 2007 portant sur 520 entreprises américaines du Fortune 500 .

²⁰ *Egalité professionnelle hommes/femmes : entre impulsion législative et pratique de RSE*, par Véronique Dutraive et Virginie Forest, Université Lumière Lyon 2, Laboratoire d'économie de la firme et des institutions (LEFI). Leur étude s'appuie notamment sur les travaux propres à l'institutionnalisme américain, notamment ceux de T.Veblen et JR Commons.

Dans d'autres Etats membres européens, des incitations similaires ont été mises en place. En Allemagne, le label Total E-quality, créé en 1994 sous l'impulsion des grandes entreprises et des pouvoirs publics, est attribué aux entreprises dont la politique de gestion des ressources humaines est axée sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et dont l'un des composants est une compétitivité accrue. L'idée sous-jacente, en effet, la qualité des produits et des services, passe par l'égalité entre les femmes et les hommes.

En Grande-Bretagne, le programme « *Opportunity Now* » de l'organisation Business in the Community a été créé en 1991 et regroupe aujourd'hui 340 entreprises autour de la conviction que l'égalité des chances est bonne pour les affaires. Les résultats sont encourageants : après cinq ans d'existence, le taux des femmes dirigeantes des sociétés membres a atteint 30%, alors que la moyenne nationale est de 11%.

Aux Etats-Unis, les pouvoirs publics apportent également leur aide aux entreprises pour qu'elles mettent en oeuvre l'égalité et la mixité professionnelles. Le ministère du Travail a récemment lancé un site web interactif « *First Step employment law advisor* » afin d'aider l'employeur et l'employé à se conformer au code du Travail américain. Depuis plus de vingt ans, des politiques ont été mises en oeuvre pour faire évoluer les mentalités et les pratiques dans l'entreprise.

Ainsi, des associations organisent des séminaires de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes au travail. D'autres procèdent à un audit qualitatif et quantitatif dans le domaine de la mixité et une remise à plat de tous les processus des ressources humaines. L'association *Catalyst*, fondée en 1962 pour permettre aux femmes de réaliser pleinement leur potentiel professionnel, aide également les employeurs à optimiser leur personnel féminin et adopter des solutions innovantes permettant de concilier vie privée et vie professionnelle. Chaque année, des *Catalyst awards* sont attribués aux entreprises qui mettent en place des politiques en faveur des femmes.

Malgré toutes ces actions et même parfois des incitations financières, force est de constater qu'en Europe comme aux Etats-Unis le monde de l'entreprise n'a pas pris encore toute la mesure des mutations profondes des comportements en cours, ceux des femmes mais aussi, désormais, encore timidement, ceux des hommes.

3) La résistance des partenaires sociaux

a) La place des femmes dans les syndicats

Le monde syndical, ouvrier et patronal, européen et américain, reste, lui aussi, largement dominé par les hommes, bien que le taux moyen de syndicalisation des femmes soit de 40% dans l'Union, avec de grandes disparités selon les Etats membres (87% au Danemark, 85% en Suède, 10% en France). Aux Etats-Unis, il était de 11% (globalement 12,4%, dont 36,8% dans le secteur public et 7,6% dans le

secteur privé), dans un contexte de déclin de la syndicalisation de façon générale depuis le milieu des années cinquante.

Toutefois, peu de grands syndicats sont dirigés par des femmes. En Europe, une enquête de la Confédération européenne des syndicats de mars 2008 constate que si, dans l'UE, les femmes sont à l'origine de l'augmentation des affiliations au cours des dernières années, leur présence aux postes de direction reste très faible, et les progrès réalisés récemment minimes. Notons qu'en **France**, le principal syndicat patronal, le MEDEF, a depuis peu - et pour la première fois - une femme à sa tête, Laurence Parisot. Un grand syndicat, la CFDT, a un temps été dirigé par une femme Nicole Notat, à laquelle a succédé un homme... En Suède, la Swedish Trade Union Confederation est présidée depuis 2000 par Wanja Lundy-Wedin.

La situation est identique **aux Etats-Unis**, où la culture syndicale reste une culture masculine, dans un contexte de perte d'influence syndicale, notamment de l'AFL-CIO, marquée par la scission de 2005. Le rôle des syndicats américains et la procédure de syndicalisation aux Etats-Unis diffèrent profondément de ceux de l'Europe et de la France particulièrement. Une grande partie des droits des travailleurs dépendent des accords d'entreprises négociés par les syndicats. C'est plus par le biais de l'action juridictionnelle que par l'action syndicale que les femmes ont pu faire valoir leurs droits dans le monde du travail. L'*Employee Free choice Act*, en discussion au Congrès, devrait faciliter l'accréditation syndicale, mieux encadrer le déroulement des négociations et durcir les sanctions contre les employeurs qui enfreignent la loi.

Des deux côtés de l'Atlantique, le militantisme syndical, à l'image du militantisme politique, demande beaucoup de temps et fonctionne selon un modèle bien ancré et adapté au rythme de vie masculin : horaires tardifs des réunions, longueurs des débats, multiplication des actions, le plus souvent incompatibles avec le temps de vie des femmes salariées mères de famille...

Rien d'étonnant, donc, à ce que les problèmes que rencontrent les femmes dans l'emploi n'aient pas été pris en compte par les responsables syndicaux pendant de longues années, héritiers en outre, en Europe comme aux Etats-Unis, d'une tradition ouvrière qui, pendant très longtemps, n'a ni accepté ni reconnu le travail des femmes. Aucune organisation syndicale, à quelques exceptions près (par exemple en France la CFDT), n'a fait de l'égalité professionnelle une revendication prioritaire. Les organisations patronales ne s'en sont pas plus préoccupées.

Toutefois, relativement récemment, en Europe, sous la pression de la présence incontournable des femmes dans l'emploi et des recommandations de l'Union européenne (cf. infra), les organisations syndicales ont entamé une évolution et permis l'arrivée de femmes au niveau décisionnel, le plus souvent par un système de quota de représentation dans leurs instances dirigeantes (en France, la CFDT, la CGT optant pour la parité) et en intégrant mieux, dès lors, la préoccupation égalitaire dans leurs thèmes d'analyse et de revendication.

Il apparaît en effet que la participation de femmes dans les instances de direction des syndicats mais aussi dans les négociations des partenaires sociaux permet d'aborder les questions liées à l'égalité et

notamment aux horaires dans l'entreprise, aux modes de garde, à l'égalité salariale, au harcèlement sexuel, etc..., tous sujets peu familiers aux dirigeants masculins...

Au niveau européen, la Confédération européenne des syndicats²¹, présidée depuis 2007 pour la première fois depuis sa création en 1973 par une femme, la présidente de la Swedish Trade Union confédération, Wanja Lundby-Wedin, a mis en œuvre, à partir de 1999, un plan en faveur de l'égalité, renouvelé pour 2003-2007, fondé sur trois axes : assurer la représentativité des femmes dans les organes de décision, intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales (le *gender mainstreaming*), mener une large campagne en faveur de l'égalité salariale. Un bilan mitigé à mi-parcours a conduit la CES à relancer ses syndicats affiliés pour qu'ils accélèrent la mise en place du plan.

En effet, même si de nombreux syndicats (la LO danoise, la FNV hollandaise, l'OGB autrichienne, la CGIL italienne, la CFDT française et la FGFB belge notamment) ont introduit explicitement le « *gender mainstreaming* » dans leur action, cette démarche reste encore minoritaire. Sa mise en œuvre dépend aussi du type de relations sociales, « corporatistes » ou d'opposition, et de la force des négociations collectives ou de la loi en vigueur dans chaque Etat membre.

b) La négociation d'accords sur l'égalité professionnelle

De son côté, l'Union européenne, dans sa directive 2002/73 relative au dialogue social, invite les Etats membres « à prendre les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes... et à conclure des accords établissant des règles de non-discrimination ». Au niveau de l'UE, les partenaires sociaux ont signé en 2005 un cadre d'action sur l'égalité femmes-hommes qui prône une approche intégrée.

En Allemagne, en Espagne, en Italie notamment, des conventions collectives ont inclus l'égalité professionnelle dans leurs thèmes de négociation. En France, un accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle a été signé le 1^{er} mars 2004 par l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives. Rappelant la nécessité économique et sociale de développer l'égalité et la mixité dans le monde du travail, l'accord prend des engagements sur des actions concrètes : faire évoluer les mentalités qui sont un frein à l'égalité, mieux orienter les filles vers des filières scientifiques et technologiques, pour le recrutement ne prendre en compte que les compétences et les qualifications, etc...

Les lois du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006 obligeant à une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, en 2009 35 branches professionnelles avaient signé un accord, 159 accords

²¹ La CES a été créée en 1973. Elle regroupe aujourd'hui 82 organisations membres de 36 pays européens (soit au-delà des 27 Etats membres de l'UE), ainsi que 12 fédérations syndicales européennes, soit plus de soixante millions de membres. Son objectif : établir avec l'UE une dimension sociale forte garantissant le bien-être de l'ensemble de ses citoyens.

d'entreprises ont été recensés depuis 2001 traitant presque tous, notamment de la question de la parentalité, de la mixité des emplois, de la lutte contre les stéréotypes et de la progression de carrière des femmes.

Toutefois, comme le notent Anita Ardura et Rachel Silvera dans un article de la revue de l'IRES²², « malgré certaines avancées favorisées par l'impulsion des différents acteurs sociaux (l'Union européenne, les Etats membres et les syndicats eux-mêmes), la négociation collective sur l'égalité est encore marginale, quels que soient les pays, et ne fait pas encore réellement partie de la tradition syndicale ». Pour autant, concluent-elles, cette démarche constitue « l'un des enjeux majeurs du syndicalisme, afin de favoriser l'égalité professionnelle mais aussi l'égalité dans les dimensions de la vie hors travail. L'égalité restera un objectif vain sans une telle implication des acteurs sociaux, mais inversement, l'avenir du syndicalisme passe par une véritable reconnaissance de la place des femmes dans et hors de l'entreprise ».

4) Résistance des pouvoirs publics et du corps social dans son ensemble

Si l'égalité professionnelle est si difficile à mettre en œuvre en Europe et aux Etats-Unis, c'est aussi parce que les pouvoirs publics mais aussi le corps social dans son ensemble ont longtemps refusé, consciemment ou inconsciemment, à prendre en compte les conséquences sur la société du bouleversement engendré par l'irruption massive des femmes dans le monde du travail, à l'exception de certains Etats membres européens comme la Suède ou les Pays-Bas.

De façon générale, notamment dans les Etats membres du Sud mais aussi par exemple en Allemagne pour des raisons culturelles, comme aux Etats-Unis, les pouvoirs publics, au niveau national comme au niveau local, n'ont pas conduit de débat public sur ces mutations profondes. La science économique a continué de raisonner sur un sujet asexué, sans prendre en compte les différences de contraintes et de comportements entre les femmes et les hommes, alors que la participation des femmes à l'activité économique est un puissant facteur d'amélioration des performances économiques des pays développés.

Au fil du temps, les pouvoirs publics ont mis en place des politiques favorisant le travail des femmes sans mettre en place parallèlement les moyens suffisants pour leur permettre de concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales. Par ailleurs, les mesures adoptées par de nombreux Etats membres européens, comme le congé parental ou d'autres allocations pouvant s'apparenter à un « salaire maternel »- ne sont pas toujours allées dans le sens de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

²² L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales ? par Anita ARDURA et Rachel SILVERA, Revue de l'IRES, n° 37 - 2001/3

La question centrale des modes de garde des jeunes enfants - et plus globalement du soin au jeune enfant et aussi aux personnes dépendantes - n'est encore réglée dans aucun Etat européen et américain de façon satisfaisante. Aux Etats-Unis, la garde des enfants étant considéré comme un choix privé, c'est le secteur privé qui assure les structures d'accueil des enfants à de coûts souvent élevés et donc difficilement accessibles à de très nombreuses familles, même si le privé propose aussi des services d'accueil relativement bon marché à la qualité variable. En Europe, la question reste entière dans de nombreux Etats membres, notamment en Allemagne et dans les Etats de l'Europe de l'est, même si les pouvoirs publics locaux et nationaux sont plus investis qu'aux Etats-Unis. Même dans un pays comme la France qui fait figure d'exemple en la matière (avec la Suède) avec un réseau important (mais encore insuffisant) de crèches et l'existence d'écoles maternelles qui accueillent tous les enfants de trois à six ans, les femmes encore se heurtent à de grandes difficultés pour faire garder les enfants. La question de savoir « qui doit garder le jeune enfant ? », comme le souligne Jacqueline Laufer²³, « devient essentielle du point de vue de l'égalité professionnelle. Qui doit payer pour la garde des enfants et des personnes dépendantes ? Est-ce la famille, l'Etat, l'employeur, le marché ?... Autant de configurations qui posent la question de la répartition du travail du soin à l'égard des enfants et des personnes âgées mais aussi celle de l'incidence de chacune de ces configurations sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ».

D'autant que, si les entreprises, les syndicats et les pouvoirs publics commencent à prendre la mesure de l'ampleur des questions posées par le travail des femmes, les hommes, eux, ont encore peu bougé, si ce n'est timidement les jeunes générations. Toutes les enquêtes récentes démontrent en effet que les femmes continuent d'assumer seules 80% des tâches domestiques et familiales.

Sur elles pèse donc essentiellement encore l'obligation de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, ce qui handicape dès le départ une jeune femme par rapport à un jeune homme, à formation initiale comparable. Il en va de même aux Etats-Unis. Seules les femmes les plus qualifiées qui ont les moyens de faire appel à des services extérieurs (assurés généralement par des femmes) pour faire garder leurs enfants, « deviennent des femmes qui sont comme des hommes » selon l'expression d'Ann Shola Orloff déjà citée.

Au fond, dans les sociétés américaine et européennes, le corps social dans son ensemble ne s'est pas encore vraiment mobilisé - à commencer peut-être par les femmes elles-mêmes, faute de temps ? - pour faire avancer l'égalité professionnelle. Le poids des stéréotypes, la force du modèle patriarcal, la domination masculine sur les organes de décision politique et économique n'ont pas permis de prendre en compte plus rapidement un mouvement pourtant irréversible et qui pèse sur la vie des femmes mais aussi des hommes et des enfants. Autrement dit, sur l'équilibre général et le bien-être de la société dans son ensemble.

²³ *Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle*, par Jacqueline Laufer, groupe HEC, in *L'Année sociologique*, PUF, 2003

Même les gouvernements progressistes européens, s'ils ont agi le plus souvent dans le bon sens, ne sont pas parvenus jusqu'à présent à inverser complètement les tendances lourdes des structures mentales traditionnelles.

Pourtant, on l'a vu, en Europe comme aux Etats-Unis, les femmes, qu'elles aient ou non des enfants - sont désormais fortement encouragées à se porter sur le marché de l'emploi autant, peut-être, pour répondre à des exigences de croissance économique et d'enjeu démographique que pour mettre en place une réelle égalité entre les femmes et les hommes ? Quoi qu'il en soit, les Etats sont désormais contraints à prendre en compte cet « *adieu au maternalisme* » (définitif ?) en marche.



CONCLUSION

La prise de conscience de cette évolution fondamentale des sociétés développées d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord est récente, ce qui peut expliquer en partie que les dispositifs d'égalité appliqués à la seule entreprise n'aient pas fonctionné comme on l'aurait souhaité ou que l'affirmative action n'ait pas donné tous les résultats escomptés.

Aujourd'hui, en Europe comme aux Etats-Unis, alors que les systèmes sociaux et les voies de la conquête de l'égalité sont très différents, il semble que des aspirations nouvelles se fassent jour, particulièrement chez les jeunes femmes et les jeunes couples bi-actifs qui souhaitent développer un autre modèle de vie, fondé sur un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et privée et sur une meilleure répartition entre les femmes et les hommes des tâches domestiques et du soin à l'enfant²⁴.

Ces aspirations nouvelles ne font pas disparaître pour autant celles portant sur la revendication de l'égalité salariale, le développement de carrière, la mixité des emplois ou la fin du « plafond de verre ». Bien au contraire. L'exigence éthique, politique et économique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pose désormais, des deux côtés de l'Atlantique, deux enjeux principaux.

Le premier enjeu est de faire appliquer dans leur totalité et par tous les acteurs concernés les textes existants organisant cette égalité. En d'autres termes, passer du droit au fait.

Le second enjeu est de faciliter ce passage, difficile on l'a vu, en raison des résistances diverses qui le freine. Au niveau européen, on l'a vu, on considère que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, pour les femmes et pour les hommes, constitue désormais une approche essentielle²⁵. Ainsi, le rapport 2009 de la Commission européenne (déjà cité) rappelle que l'une des principales initiatives de l'année 2008 pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été l'adoption de plusieurs mesures de conciliation, notamment l'allongement du congé de maternité qui est porté de 14 à 18 semaines sans perte de salaire. Certaines associations de femmes contestent le caractère « égalitaire » de cette disposition.

Par ailleurs, un rapport de la Commission a suivi l'évolution des infrastructures d'accueil des enfants dans les États membres et conclu que la plupart des États membres n'atteindraient pas les objectifs de Barcelone en 2010 (à savoir introduire des services d'accueil et de garde d'enfants pour 90% des enfants entre trois ans et l'âge scolaire obligatoire, et pour 33% au moins des enfants de moins de

²⁴ Cf. *Le deuxième âge de l'émancipation féminine. La société, les femmes et l'emploi*, par Dominique Méda et Hélène Périer, Le Seuil, coll. *La République des idées*, 2007, 112p. Pour elles, le système actuel est « non seulement injuste, mais absurde ».

²⁵ Voir sur cette question sur le site de la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) l'étude de janvier 2009 « La place des femmes dans l'Union européenne : un défi et un enjeu persistants », par Ghislaine Toutain.

trois ans.). Certaines mesures ont été prises par certains Etats membres, par exemple la multiplication des services d'accueil des enfants (Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas), des modalités de congé plus avantageuses, surtout pour les pères (Suède, Allemagne, Grèce, Lituanie et Espagne) et des actions de sensibilisation au rôle du père (Slovénie).

Enfin, après une consultation en deux étapes menée par la Commission, les partenaires sociaux ont débuté des négociations sur les congés pour raisons familiales autres que les congés de maternité. Notons aussi qu'après les deux phases de consultation sur la conciliation vie privée - vie professionnelle impliquant les partenaires sociaux européens, un premier accord cadre a été conclu en décembre 1995 au niveau communautaire sur le congé parental. Quinze ans après, un nouvel accord-cadre a été signé par les partenaires sociaux le 18 juin 2009 portant la durée du congé parental de trois à quatre mois par parent.

Ces actions et ces prises de positions de l'Union européenne pour assurer l'égalité professionnelle rejoignent ainsi l'analyse d'Ann Shola Orloff déjà citée qui estime que *« quel que soit le système, l'une des solutions aux problèmes liés à la conciliation entre l'emploi et la famille, d'une part et ceux de la dépendance économique des femmes d'autre part est peut-être à chercher dans un modèle universel du rôle du soin. Il s'agirait d'inciter les hommes à se rapprocher un peu de ce que sont les femmes aujourd'hui, à savoir des personnes dont le rôle principal consiste à prodiguer des soins....*

Cette évolution nécessiterait d'effectuer certains changements sur le lieu de travail pour faire place au besoin essentiel des parents de disposer de plus de temps afin qu'ils soient en mesure de s'occuper convenablement de leurs jeunes enfants, d'améliorer les dispositifs de congés parentaux et l'accès aux services d'accueil. Il est en outre essentiel d'encourager la participation des hommes au soin de leurs enfants et tout aussi essentiel d'encourager l'intégration des femmes dans les emplois salariés tout en continuant à leur permettre de remplir leur mission de mère ».

Au total, c'est un véritable projet de société, qui, des deux côtés de l'Atlantique, impliquant la vie des femmes et des hommes dans leur ensemble qui peut émerger. Il induit une nouvelle organisation interne des entreprises (sur le plan des horaires de travail, la mise en place de modalités plus souples de congé et d'aménagement du temps de travail pour les femmes et pour les hommes etc.), que déjà les femmes ont commencé à faire évoluer, un système performant de gardes d'enfants, l'émergence d'un véritable droit de garde à l'enfant, une réelle égalité des chances, notamment dans le domaine de la formation et du choix des filières scientifiques et technologiques pour les jeunes filles, à l'image des Etats-Unis, entraînant une réelle mixité des emplois et la fin du plafond de verre, une autre organisation des temps de vie dans la ville.

C'est ainsi qu'en Europe on a vu émerger dans les grandes villes des « bureaux des temps », notamment en Italie, dans les pays scandinaves et plus timidement et tardivement en France, chargés d'harmoniser les différents temps de vie des salariés dont les résultats sont encore largement embryonnaires....

Un tel projet sociétal implique surtout que tous les acteurs qui contribuent à ce changement de fonctionnement et d'organisation de nos sociétés - pouvoirs publics nationaux et locaux,

entreprises, syndicats, associations, élus femmes et hommes - y soient pleinement associés. Dans ce nouveau contexte, les dispositifs d'égalité professionnelle devraient être plus efficaces dans un environnement plus favorable et être vécus, notamment par les entreprises, plus comme un facteur de performances que comme une contrainte légale.

Il s'agit, certes, pour l'Europe et les Etats-Unis, d'une révolution culturelle dont la réalisation s'annonce encore longue mais qui est en marche. Elle touche en fait, dans le monde professionnel comme dans la sphère politique, au partage du pouvoir pour assurer une réelle mixité de la société à tous les niveaux. Il s'agit d'une démarche moderne, qui s'inscrit dans une nouvelle organisation du temps de vie des femmes et des hommes.

On dit que les temps de crise économique, comme ceux que le monde traverse actuellement, sont peu propices aux avancées qualitatives. Ce n'est pas toujours le cas. Ils permettent parfois de briser plus rapidement des tabous et des stéréotypes hérités d'un passé révolu pour entrer dans une ère nouvelle. Pourquoi n'en serait-il pas ainsi aujourd'hui ?

Le séminaire organisé à Boston le 1er octobre 2009 par la FEPS, avec le soutien de la fondation Jean Jaurès et le Centre de relations internationales de Boston University, doit être l'occasion de poser ensemble, Américaines et Européennes, les jalons de ce nouveau modèle de société, plus juste, plus équilibré, plus démocratique.

Comme l'écrit Brigitte Grésy, dans son rapport déjà cité, *«c'est la pluralité des talents qui doit emporter la conviction et non celui de la spécificité des talents. Et cette conviction s'inscrit dans un contexte plus large, au niveau international, car le combat pour les droits de l'homme au 21ème siècle, c'est d'abord celui pour les droits des femmes dans le monde »*. Européennes et Américaines ne peuvent que se rejoindre sur cet objectif.