

*L'égalité entre les femmes et les hommes
à l'épreuve
des politiques et des débats publics*

sous la direction de
**Fatima Lalem, Rachel Silvera,
Maya Surduts et Valérie Suchod**

- ACTES -

**du Forum-débat
qui s'est tenu
à la Mairie de Paris
le vendredi 9 octobre 2009**

organisé par
la Mairie de Paris,
le CNDF (Collectif national pour les droits des femmes)
le GDRE Mage "Marché du travail et genre en Europe" - CNRS
et la revue *Travail, genre et sociétés*

**L'égalité
entre les femmes
et les hommes
à l'épreuve des politiques
et des débats publics**

- Actes -

**du Forum-débat qui s'est tenu
à la Mairie de Paris
le vendredi 9 octobre 2009**

Comité d'organisation

**Marie de Paris, Observatoire de l'égalité
femmes/hommes**

Fatima Lalem et Valérie Suchod

CNDF, Collectif national pour les droits des femmes
Maya Surduts

MAGE - CNRS

Le groupement de recherche

**« Marché du travail et genre en Europe »
et la revue *Travail, genre et sociétés***

Rachel Silvera

sites internet :

<http://www.paris.fr>

<http://www.collectifdroitsdesfemmes.org/>

<http://www.mage.cnrs.fr>

<http://www.tgs.cnrs.fr>

Directrice de la publication

Rachel Silvera

Sommaire

Présentation du MAGE-CNRS	9
et de la revue <i>Travail, genre et sociétés</i>	13
Présentation de la Mairie de Paris	
Observatoire de l'égalité femmes/hommes	15
Présentation du CNDF	
Collectif national pour les droits des femmes	21
Introductions	
Fatima Lalem	25
Margaret Maruani	31
Suzy Rojzman	37
Rachel Silvera	41
Première Table ronde	
L'égalité face aux politiques d'emploi	
<i>Introduction</i>	
Françoise Milewski	49
<i>Le revenu de solidarité active :</i> <i>des risques « oubliés » pour l'emploi des femmes</i>	
Pierre Concialdi	53
<i>Brefs propos sur la promotion et l'ignorance de l'égalité</i> <i>entre les femmes et les hommes par le droit du travail</i>	
Michel Miné	57
<i>L'action publique pour le développement de l'emploi</i> <i>dans les services à la personne.</i>	
<i>Des réformes à l'avantage de qui ?</i>	
Elisabetta Pernigotti	71

<i>Quel engagement syndical pour lutter contre les inégalités ?</i>	
Ghyslaine Richard	81
<i>Pour une stratégie intégrée de l'égalité</i>	
Laurence Laigo	91
<i>Débat suite à la première Table ronde</i>	97
<i>Conclusion de la première Table ronde</i>	
Façoise Milewski	109

Seconde Table ronde

L'égalité face aux politiques sociales et familiales

Introduction

Jeanne Fagnani	111
----------------------	-----

Quelle réforme pour la prise en charge de la petite enfance ?

Hélène Périvier	113
-----------------------	-----

Le travail des femmes : toujours un salaire d'appoint !

Annick Coupé	117
--------------------	-----

Droits et conditions de travail des femmes migrantes et sans « papiers »

Violaine Husson	121
-----------------------	-----

La question de l'avortement et de l'autonomie : toujours d'actualité

Florence Laurent	125
------------------------	-----

<i>Débat suite à la seconde Table ronde</i>	129
---	-----

Troisième Table ronde

Égalité-diversité, ni avec, ni sans toi

Introduction

Rachel Silvera 137

Égalité, diversité, discriminations multiples :

l'apport du droit communautaire

Marie-Thérèse Lanquetin 141

Égalité et diversité : des enjeux multiples

Jacqueline Laufer 149

De la parité à la diversité : quelle égalité ?

Réjane Sénac-Slawinski 159

La diversité à l'examen du genre

Chahla Beski 169

Débat suite à la troisième Table ronde 179

Conclusions de la troisième Table ronde 185

Conclusion générale

Maya Surduts..... 191

Liste des intervenant-e-s et leurs adresses mél 195

Le Mage-CNRS



Groupement de recherche « Marché du travail et genre en Europe »

Créé en 1995, le GDR Mage (Marché du travail et genre) est le premier et, à ce jour, le seul groupement de recherche du CNRS centré sur la question du genre. Comme tous les groupements de recherche, il s'agit d'une fédération de laboratoires et de chercheurs constituée en réseau autour d'un champ de recherche.

Depuis le début, le Mage a travaillé dans une optique européenne, associant de nombreux chercheur-e-s et universitaires de différents pays à toutes ses activités. Les séminaires, journées d'études, colloques et publications du Mage ont toujours laissé une place importante aux apports étrangers. Fort de cette expérience, le Mage a entrepris une inscription institutionnelle de ce fonctionnement : en 2003, il devient officiellement un GDR Européen qui rassemble des

chercheurs, des laboratoires et des universités de différents pays d'Europe.

Au Mage est adossée une revue pluridisciplinaire et internationale *Travail, genre et sociétés*.

Après 8 années d'existence, le GDR Mage est devenu GDR européen en janvier 2003. Il est dirigé par Margaret Maruani, directrice de recherche au CNRS. Jacqueline Laufer, professeure à HEC et Danièle Meulders, professeure à l'Université Libre de Bruxelles, sont coordinatrices adjointes.

Le GDRE Mage est constitué de vingt-trois équipes, dont six appartenant à des universités européennes.

Le site du Mage : www.mage.cnrs.fr

Adresse postale : Mage-CNRS
Cerlis – Université Paris Descartes
45 rue des Saints Pères
75006 Paris
Tél. +33 (0)1 42 86 33 41
Adresse mèl : mage@mage.cnrs.fr

Le conseil du GDRE est composé des représentant-e-s des équipes membres :

- Tania Angeloff, Centre d'Etude et de Recherche en Gestion et Sociologie des Organisations (CERSO), Université Paris Dauphine
- Boël Berner, Université de Linköping, Tema-institutionen, Tema Teknik och social förändring, Suède
- Marc Bessin, Centre d'étude des mouvements sociaux - Institut Marcel Mauss (CEMS), CNRS/EHESS
- Cécile Dauphin, Centre de recherches historiques (CRH), CNRS/EHESS, Paris
- Michèle Ferrand* et Margaret Maruani, CRESPPA (CSU), CNRS/Paris 8 - Université Vincennes Saint-Denis
- Delphine Gardey, Unité Études-genre, Université de Genève, Suisse
- Charles Gadéa* et Catherine Marry, Centre Maurice Halbwachs, CNRS/ENS/EHESS/Université de Caen
- Helena Hirata, laboratoire CRESPPA (GTM), CNRS/Paris 8 - Université Vincennes Saint-Denis
- Beate Kraus, Institut für Soziologie, Technische Universität Darmstadt, Allemagne
- Michel Lallement, Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE), CNAM, Paris
- Marie-Thérèse Lanquetin*, université Nanterre Paris 10
- Jacqueline Laufer, Groupe HEC, Groupement de recherche et d'études en gestion à HEC (GREGHEC/CNRS)
- Nicky Le Feuvre, Centre d'études et de recherches Techniques, Organisations, Pouvoirs, Université Toulouse 2 - Equipe Simone - Sagesse

- Danièle Meulders, DULBEA, Université Libre de Bruxelles, Belgique
- Pascale Molinier, Laboratoire de psychologie du travail et de l'action, CNAM, Paris
- Ariane Pailhé, Unité démographie, genre et sociétés
- Anne-Françoise Praz, Unité Études Genre, Université de Genève, Suisse
- Carlos Prieto, Université complutense de Madrid, Espagne
- Sylvie Schweitzer, Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes (CNRS/Université Lumière Lyon 2)
- Rachel Silvera, Laboratoire Panthéon Sorbonne-Économie (MATISSE), Université Paris 1
- Catherine Sofer, Laboratoire Panthéon Sorbonne-Économie (TEAM), CNRS/Université Paris 1
- Maria Stratigaki, Université des sciences sociales et politiques d'Athènes, Grèce
- Françoise Thébaud, Laboratoire d'histoire (LHISA), Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse

La coordination entre les différentes équipes du Mage, le suivi et la valorisation des colloques, séminaires et publications, ainsi que le secrétariat de rédaction de *Travail, genre et sociétés* (la revue du Mage) et l'animation des activités liées à la revue, sont assurés par Anne Forssell, ingénieure CNRS.

Le Mage bénéficie du soutien du Service des Droits des Femmes et de l'Égalité.

* Membres associées.

Travail, genre et sociétés

La revue du Mage



**TRAVAIL, GENRE
ET SOCIÉTÉS**

La revue *Travail, genre et sociétés*, semestrielle, a été éditée par l'Harmattan de 1999 à 2004, puis par Armand Colin de 2005 à 2008. Elle est publiée depuis 2009 par les éditions La Découverte.

Poser la question de la différence des sexes dans les sciences sociales du travail et inviter à la réflexion sur le travail dans le champ des recherches sur le genre, décrypter, à partir des hiérarchies, des divisions et des segmentations qui parcourent le monde du travail, le statut des hommes et des femmes dans la société et poser par là même la question de la différence des sexes : telle est l'hypothèse fondatrice de *Travail, genre et sociétés*. Cette revue se veut pluridisciplinaire, européenne et ouverte aux différents courants qui traversent ces domaines de recherche. En ce sens, ce n'est pas la revue d'une école, mais celle d'un champ de recherches. Au cœur de la réflexion, c'est bien la question des inégalités qui est posée, et ce à partir de la place des femmes dans le monde du travail et de leur statut dans la société. Mais au centre de ces mutations contradictoires, l'emploi féminin évolue de manière paradoxale : plus de femmes actives, salariées, instruites, mais aussi plus de femmes au chômage,

en situation précaire et en sous-emploi. Les comportements d'activité des hommes et des femmes s'homogénéisent, mais les inégalités professionnelles et familiales s'incrémentent. Cette revue intervient ainsi à un moment clé de l'évolution de la société salariale, dans une phase critique de l'histoire du travail féminin.

Directrice de la revue : Margaret Maruani

Secrétaire de rédaction et responsable d'édition : Anne Forssell

Comité de rédaction : Thomas Amossé (sociologue, CEE), Tania Angeloff (sociologue, université Paris-Dauphine), Marlaine Cacouault-Bitaud (sociologue, université de Poitiers), Laura Lee Downs (historienne, EHESS), Delphine Gardey (historienne, Université de Genève), Hélène Périvier (économiste, OFCE), Jacqueline Laufer (sociologue, groupe HEC), Thérèse Locoh (démographe, INED), Guillaume Malochet (sociologue, Cnam), Margaret Maruani (sociologue, CRESPPA-CNRS), Monique Meron (statisticienne, INSEE), Nicole Mosconi (sociologue, Université Paris Ouest La Défense), Marion Paoletti (politologue, Université Montesquieu Bordeaux IV), Sophie Ponthieux (économiste, Insee), Isabelle Puech (sociologue, CEE), Hyacinthe Ravet (sociologue, université Paris 4 Sorbonne), Rachel Silvera (économiste, Set/Matisse-université Paris I), Françoise Vouillot (psychologue, Cnam-Netop).

Comité scientifique : Christian Baudelot, Michel Bozon, Judith Butler (USA), Alain Chenu, Jacques Commaille, Anne Cova (Portugal), Cécile Dauphin, Christophe Dejours, Christine Delphy, Alain Desrosières, Marie Duru-Bellat, Eric Fassin, Jean-Paul Fitoussi, Annie Fouquet, Geneviève Fraisse, Jacques Freyssinet, Maurice Godelier, Nacira Guénif, François Héran, Françoise Héritier, Helena Hirata, Viviane Isambert-Jamati, Maryse Jaspard, Jane Jenson (Canada), Annie Junter-Loiseau, Danièle Kergoat, Yvonne Knibiehler, Beate Kraus (Allemagne), Michel Lallement, Marie-Thérèse Lanquetin, Armelle Le Bras-Chopard, Catherine Marry, Françoise Messant, Danièle Meulders (Belgique), François Michon, Nicole Mosconi, Janine Mossuz-Lavau, Francine Muel-Dreyfus, Catherine Omnès, Michelle Perrot, Bruno Péquignot, Inga Persson (Suède), Françoise Picq, Carlos Prieto (Espagne), Chantal Rogerat, Patricia Roux (Suisse), Jill Rubery (Royaume-Uni), Carola Sachse (Allemagne), Sylvie Schweitzer, Olivier Schwartz, Mariette Sineau, François de Singly, Yves Sintomer, Fatou Sow (Sénégal), Catherine Sofer, Françoise Thébaud, Irène Théry, Teresa Torns (Espagne), Michel Verret, Eliane Vogel-Polsky (Belgique).

Adresse postale : *Travail, genre et sociétés* - CERLIS - Université Paris Descartes - 45, rue des Saints-Pères - 75006 Paris

Adresse mél : tgs@tgs.cnrs.fr

Le site de *Travail, genre et sociétés* : www.tgs.cnrs.fr

l'Observatoire de l'égalité femmes/hommes



Présentation

« L'Observatoire de l'Egalité Femmes/Hommes est chargé de la réflexion et des propositions sur la politique d'égalité femmes/hommes. Il est le lieu de mise en oeuvre de la politique de l'égalité au sein de l'administration parisienne et pour l'ensemble des Parisiennes et Parisiens. »

(Bulletin Municipal Officiel de la Ville de Paris - 19 juillet 2002)

Le Maire de Paris a pris des engagements qui se traduisent par une communication sur l'égalité femmes/hommes au Conseil de Paris du 7 mars 2005. De 2002 à 2008, Anne HIDALGO, la première adjointe a été chargée de cette délégation, puis le Maire a nommé en mars 2008, Fatima LALEM, adjointe en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Préambule

L'égalité des sexes n'est pas seulement une question de diversité et d'équité sociale. Elle constitue aussi une condition préalable à la réalisation des objectifs de croissance durable, de cohésion sociale et d'emploi pour que puisse vivre une pleine et entière démocratie. Le défi que le Maire de Paris a voulu relever est de donner toute sa place à l'égalité de « genre » dans les politiques publiques. Pour ce faire les attentes et aspirations des femmes et des hommes doivent être prises en compte efficacement dans tous les domaines lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques municipales. La « politique égalitaire » doit être envisagée comme un engagement et investissement à long terme.

Trois grandes orientations :

- Amplifier la lutte contre toutes les violences faites aux femmes et défendre leurs droits.
- Promouvoir l'égalité professionnelle pour les agents de la ville et pour la société parisienne, en particulier en luttant contre le chômage des femmes.
- Renforcer en direction des jeunes, la diffusion des valeurs nées du combat pour l'égalité, et développer des partenariats avec des villes et des pays qui partagent cette volonté.

LES AXES D'INTERVENTION

1 - EGALITE PROFESSIONNELLE

La Municipalité a l'ambition politique de construire une ville citoyenne, respectueuse du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. La Ville de Paris a donc mis en place un plan d'égalité professionnelle. Sa mise en œuvre qui traverse l'ensemble des politiques de la collectivité parisienne, suppose l'application de l'égalité de traitement des femmes et des hommes à tous les niveaux du parcours professionnel, en terme de recrutement, de formation, de déroulement de carrière, de promotion, de rémunération et en conséquence de droits à la retraite.

2 - EDUCATION A L'EGALITE

L'égalité entre les sexes est une valeur et un principe constitutionnel essentiels fondant notre démocratie. Cependant on peut constater que filles et garçons ne sont pas socialisés, élevés, éduqués de manière égale, dans la famille, à l'école ou dans l'organisation de leurs loisirs. Agir sur les représentations sexuées dès le plus jeune âge, est une nécessité. Le cadre légal existe, et érige, dans le cadre scolaire, l'éducation à l'égalité et à la sexualité comme un levier fondamental pour la construction des futurs citoyen-ne-s. La municipalité parisienne s'est engagée dans une politique active en direction des jeunes parisiennes et parisiens. Il est de sa responsabilité d'être particulièrement vigilante sur la mise en œuvre et le suivi d'actions d'éducation à l'égalité et à la sexualité. Les personnels municipaux

intervenant auprès des jeunes bénéficient à cette effet d'une sensibilisation et de formations sur ces thèmes.

3 - VIOLENCES DE GENRE

Les violences de genre s'inscrivent dans un continuum de violences faites aux femmes, non seulement les violences au sein du couple, mais aussi harcèlement sexuel au travail ainsi que des formes spécifiques de violences (contrainte au mariage et mutilations sexuelles féminines). Outre la souffrance humaine, ces violences ont des conséquences sociales graves et un coût élevé pour le secteur de la santé, les services sociaux, le marché du travail, ainsi que des conséquences nocives pour les enfants exposés à ces violences. Des actions de prévention, d'éducation, de formation et de sensibilisation sont indispensables, ainsi qu'une coopération concertée entre les services sociaux, la police et la justice. Il convient de placer les femmes victimes au centre d'un processus de traitement et d'accompagnement qui leur permette de sortir du silence, de l'isolement, afin qu'elles puissent retrouver toute leur place dans la société.

4 – PROSTITUTION

La prostitution à Paris a connu une évolution marquée par le développement de la traite des être humains, la progression de la prostitution chez les jeunes et l'impact de la loi de sécurité intérieure sur l'accompagnement des personnes prostituées dans un contexte de difficultés sociales accrues. Il convient donc d'approfondir la mise en réseau des intervenants en vue d'une meilleure complémentarité des actions d'accompagnement et de réinsertion à destination des victimes de la traite, de développer des actions de prévention en direction des jeunes et de proposer une offre de formation

adaptée notamment en direction des intervenants sociaux de la Ville oeuvrant dans ce champ.

5 - EMPLOI- INSERTION DES FEMMES

Si les femmes se portent massivement sur le marché du travail, les emplois qu'elles occupent constituent une source d'inégalités croissantes et un risque de précarité. Plus souvent à temps partiel que les hommes, les femmes sont aussi largement surreprésentées dans les emplois à bas salaires et peu qualifiés. Pour les femmes immigrées et issues de l'immigration l'éloignement du marché du travail renforce les facteurs de précarité, tandis que la monoparentalité expose les femmes à un risque de pauvreté accru. Ainsi, une attention particulière est apportée aux parisiennes en situation de précarité afin de favoriser leur accès aux dispositifs d'insertion professionnelle de droit commun mais aussi par la mise en place d'actions d'accompagnement et de parcours d'insertion spécifiques.

LES TEMPS FORTS

8 MARS – JOURNEE INTERNATIONALE DES FEMMES

Chaque 8 Mars La Ville de Paris initie des manifestations, pour la promotion des valeurs du féminisme, soutenu par le réseau association et en collaboration étroite avec les arrondissements. De plus, depuis 2009 certaines villes de Paris Métropole se sont jointes à la Ville de Paris pour célébrer le 8 Mars, deux en 2009, elles furent 13 en 2010.

25 NOVEMBRE - JOURNEE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le 25 novembre est l'occasion d'organiser de nombreux événements pour la visibilité et la promotion de la lutte contre les violences faites aux femmes. Les mairies d'arrondissements ainsi que les associations sont chaque année plus nombreuses à organiser des événements notamment en direction des jeunes.

adresse :

Mairie de Paris – Place de l'Hôtel de Ville - 75004 Paris

site : <http://www.paris.fr>

Le CNDF

Collectif national pour les droits des femmes



Le Collectif national pour les droits des femmes est né du succès de la manifestation du 25 novembre 1995.

A l'appel de la CADAC (Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception)

40 000 personnes étaient dans la rue (un tiers d'hommes, trois générations représentées) sur les mots d'ordre : En avant toutes ! pour le droit à l'avortement et à la contraception, pour le droit à l'emploi, pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes, contre la remontée de l'ordre moral.

Pour la première fois, une centaine d'organisations associatives, syndicales et politiques se mobilisaient pour les droits des femmes.

Dans le prolongement de la dynamique engendrée par cette manifestation et par le mouvement social de novembre-décembre 1995., le Collectif a été mis en place dès le début de l'année 1996.

Regroupant initialement cent quarante associations féministes, antiracistes, des "sans", des syndicats et des partis politiques, il constitue la seule structure de coordination en défense des acquis des droits des femmes et pour leur développement, en dépit des conditions de plus en plus défavorables de ces dernières années.

Sauf à les considérer comme des abstractions, on ne saurait imaginer les droits des femmes progressant seuls alors que la société est affectée dans son ensemble par un processus général de régression. Processus dont les femmes sont d'ailleurs toujours les premières et les plus nombreuses victimes.

Le Collectif est un lieu qui met tout en oeuvre pour comprendre la place et la situation réelle des femmes en regard des transformations politiques, économiques et sociales et idéologiques en France et dans le monde.

C'est un instrument pour définir des objectifs et peser sur les situations grâce à la mobilisation de ses membres ainsi qu'en témoignent ses différentes initiatives. Et s'il s'agit toujours d'obtenir les moyens de l'égalité réelle des droits pour toutes les femmes, il importe aussi d'affirmer haut et fort ceux des femmes les plus en difficulté.

Le Collectif est partie prenante de tous les mouvements en recherche d'une alternative à l'hégémonie libérale qui impose "sa" mondialisation; déniait les droits des peuples et de la personne humaine, aggravant les inégalités, cette toute-puissance financière et militaire doit être contrée. De la Marche Mondiale des Femmes au Forum Social Mondial de Porto Alegre, du Forum Social Européen de Florence à celui qui s'est tenue à Paris et Saint-Denis, pour le Collectif être féministe a signifié et signifie toujours comprendre l'impérieuse nécessité d'être à la hauteur des enjeux. Il s'agit pour nous de contribuer, avec les moyens que l'on a, que l'on crée, et là où on est, à la reconstruction d'une utopie sociale sans laquelle l'émancipation des femmes ne deviendra jamais

une réalité. Pas plus qu'une avancée sociale digne de ce nom ne saurait perdurer si elle fait l'impasse sur les rapports sociaux de sexe !

Le Collectif a maintenant plus de quatorze ans. La pérennité de son existence et son dynamisme prouvent que l'unité autour de la défense des droits des femmes est plus que jamais une impérieuse nécessité, une contribution essentielle à cet enjeu de société : l'égalité.

adresse :

CNDF - Centre national pour les droits des femmes

21 ter, rue Voltaire – 75011 Paris

site : <http://www.collectifdroitsdesfemmes.org/>

Introduction

Fatima Lalem

Adjointe au Maire de Paris,
en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet de cette rencontre n'est pas de dresser un énième constat sur les inégalités persistantes connues de toutes et tous, répertoriées au sein de multiples rapports, mais de s'attacher à ce qui semble être aujourd'hui des circonstances aggravantes, inscrites dans les réformes et les politiques publiques à l'œuvre.

Pourtant, face à une domination masculine millénaire, le XX^e siècle était plutôt porteur d'espérances. Les mutations et les transformations sociales de ce siècle avaient notamment imprimé des changements profonds dans la conception des rapports entre les femmes et les hommes. J'en citerai trois : l'inscription de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe constitutionnel de notre société, avec une évolution progressive d'un droit protectionniste au bénéfice de la mère et de l'épouse vers un droit favorable au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et, en corollaire, l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail.

Ces évolutions combinées, résultat pour l'essentiel des luttes et des combats féministes, ont marqué un net progrès relayé par une quantité de normes européennes et nationales. Évolutions favorables certes, mais les marges de progression demeurent, à ce jour, encore très importantes sur de multiples sujets : diversification des choix professionnels, discrimination à l'embauche, plafond de

verre, inégalités salariales, double voire triple journée assumée quasi exclusivement par les femmes, inégalité face aux régimes de retraites, etc.

En conséquence, face à cette distorsion flagrante entre l'égalité formelle presque réalisée et une inégalité persistante vécue au quotidien, ces dernières décennies, il y avait un consensus des acteurs sociaux politiques pour agir afin de réduire cet écart. Consensus qui semble actuellement complètement remis en cause. Pire, nous constatons l'apparition de facteurs aggravants, résultat notamment de réformes, en cours et à venir, qui risquent d'accentuer dramatiquement les situations d'inégalités entre les femmes et hommes et de mettre à mal les avancées si chèrement acquises.

Quels sont donc ces facteurs aggravants ? Pour ma part j'en ai identifié au moins trois à titre principal :

En premier lieu, le plus visible, la crise économique et financière actuelle. Voilà, par excellence, « un alibi » pour différer et passer au second plan les politiques publiques et les actions menées en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Bien pire, nous voyons ressurgir dans ce contexte des « vieilles lunes » qui se lisent à travers des discours et des politiques, notamment autour de la remise en cause d'un service public de la petite enfance ou encore à travers une norme statistique asexuée du chômage qui tend à reléguer insidieusement les femmes à la fonction de mère au foyer comme seule réponse face au chômage galopant.

Au nom d'une économie en danger, on demande une fois de plus aux femmes de « faire preuve de patience » en signe de solidarité envers les premières victimes de la

crise et, ainsi, on ravive subrepticement la guerre des sexes !

En second lieu, la primauté des logiques économiques sur les politiques sociales conduit à des stratégies sur le marché de l'emploi, qui tend à développer tout type d'emploi, qualifié ou non, au nom de la lutte contre le chômage, desquelles bien évidemment la prise en compte du genre est exclue.

À titre d'illustration, je prendrai un des seuls secteurs qui semble être porteur d'emplois aujourd'hui : les services à la personne. Au lieu de se saisir de cette opportunité pour développer une filière professionnelle qualifiante et des prestations de qualité, les choix politiques récents ont donné toute latitude au secteur privé pour développer ces prestations, sans aucune régulation.

Ainsi, on constate que les services à la personne sont généralement porteurs d'emplois précaires, non qualifiés où le temps de travail est émietté. Ces conditions de travail génèrent une nouvelle catégorie de travailleurs pauvres dans laquelle s'engouffrent, pour l'essentiel, des femmes en grande précarité n'ayant pas d'autres choix.

Aussi, pour compenser cette ignorance systématique « du genre » au sein des politiques publiques, on nous propose un empilement législatif de plus en plus complexe, on nourrit le dialogue social de nouveaux rapports sur les inégalités professionnelles et le discours politique ambiant se cristallise autour d'un objectif prioritaire : traiter en priorité du noyau dur de ces inégalités, les disparités salariales.

Mais, quels sont les impacts de ces normes juridiques, ces négociations annoncées, sur la réalité ? Quand on sait

par exemple, que la dernière loi de 2006 relative à l'égalité salariale ne comporte aucune sanction significative, que depuis des décennies, les entreprises de plus de cinquante salariés s'exonèrent sans souci de l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparée, diagnostic incontournable pour améliorer la situation des salariées dans l'entreprise.

De surcroît, traiter des seules inégalités salariales sans porter l'analyse et les correctifs indispensables sur les éléments constitutifs de ces inégalités, cela revient à se départir de la volonté de résorber de façon pérenne les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Ainsi, si l'on veut endiguer les disparités salariales, il faut s'attaquer fondamentalement aux inégalités et aux stéréotypes liés aux rapports sociaux de sexe. En effet, ces derniers ont un impact notamment sur l'orientation professionnelle des jeunes filles, l'exercice de l'activité professionnelle des femmes au-delà des seuls domaines éducatif, sanitaire et social, l'embauche avec son lot de discriminations, les promotions discriminantes, la difficile articulation des temps entre la vie professionnelle et la vie privée, etc., tous ces éléments qui contribuent à une inégalité salariale et professionnelle qui se perpétue tout le long de la vie professionnelle des femmes.

Enfin, la troisième circonstance aggravante porte sur les valeurs réellement véhiculées, intrinsèquement, par le politique. En effet, aujourd'hui le concept de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est-il pas galvaudé lorsque le modèle qui nous est proposé implicitement porte essentiellement sur des valeurs

d'équité et de diversité et promeut une vision mérito-cratique ? Cette approche ne favorise-t-elle pas une vision individualiste et des actions de portée limitée ?

Le label égalité en est un excellent exemple, il récompense légitimement les quelques entreprises qui ont engagé un processus favorable à l'égalité professionnelle. Qu'est-il prévu alors pour les autres qui représentent la quasi-totalité des entreprises françaises ? Entre celles qui choisissent le label diversité sans respecter les règles relatives à l'égalité professionnelle ? Ou encore ces PME qui souhaiteraient avancer sur ce sujet mais à qui on ne propose aucun dispositif incitatif d'ingénierie ? Et la grande majorité des autres qui ne se sentent pas concernées ?

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes c'est tout au contraire :

- garantir une application effective de l'égalité de traitement pour tous les citoyens,
- s'inscrire dans une démarche volontariste et complexe d'une approche systémique qui concerne tous les acteurs politiques et ceux de la société civile,
- et interroger et évaluer toutes les politiques publiques au regard de leur impact sur le genre.

Une politique volontariste en cette matière suppose des moyens humains et financiers dignes de ce nom et, là encore, je m'interroge quand je vois que la révision générale des politiques publiques (RGPP) produit des pôles de compétences où les services des droits des femmes au niveau national ou déconcentrés semblent s'étioler ou encore quand les associations féministes ne peuvent s'appuyer principalement que sur les seules

collectivités territoriales pour assurer le financement de leurs projets.

À ce moment de mon propos, je voudrais saluer le travail d'un certain nombre de collectivités territoriales qui se sont fait un point d'honneur de s'investir sur ces questions alors qu'elles ne relèvent nullement de leurs prérogatives initiales et que cela nécessite, je le sais ô combien, une détermination et une pugnacité de tous les instants.

Je ne reviendrai pas sur l'action menée à Paris mais soyez assuré de la profondeur de notre engagement, perfectible certainement, mais je vous l'affirme, indéfectible résolument d'une collectivité, avec quelques autres. Mais ne nous leurrions pas, nous ne le savons que trop bien : « une hirondelle ne fait pas le printemps » !

Voilà quelques analyses et questionnements que je souhaitais partager avec vous pour introduire cette journée de travail, complétés par l'intervention introductive de Rachel Silvera avec qui, au-delà de son expertise remarquable, j'ai eu un grand plaisir à préparer cette rencontre ainsi qu'avec Maya Surduts qui est d'un apport toujours aussi précieux.

Aussi je suis ravie qu'ensemble, chercheurs, syndicats, associations, collectifs, et vous toutes et tous dans cette salle, nous puissions échanger, poursuivre et approfondir l'analyse et le questionnement tout au long de cette journée.

Introduction

Margaret Maruani

Directrice du MAGE-CNRS
et de la revue *Travail, genre et sociétés*

Au nom du Mage, Groupe de recherche « Marché du travail et genre en Europe » du CNRS, je voudrais vous dire tout le plaisir que j'ai, que nous avons, à participer à ce colloque qui réunit la Mairie de Paris, le Collectif national pour les droits des femmes et nous-mêmes qui sommes un regroupement de chercheurs et d'universitaires qui fédère 23 universités et centres de recherche de 7 pays européens. Au nom du Mage toujours, je voudrais chaleureusement remercier la Mairie de Paris et le Collectif pour les droits des femmes avec qui nous avons eu plaisir à préparer ce colloque.

Cette journée s'annonce passionnante parce qu'elle organise le débat entre des personnes qui partagent les mêmes centres d'intérêt, les mêmes convictions souvent mais qui sont situées différemment et n'ont pas forcément le même regard, pas forcément la même posture.

De notre point de vue, ce qui est très stimulant, c'est cette rencontre, cette confrontation entre question sociale et question de recherche.

Alors, en guise d'ouverture, je voudrais lancer deux pistes de réflexion, verser au débat deux orientations qui sont les nôtres au Mage et que peut-être, sans doute, nous partageons.

Les temps sont durs pour l'égalité, pour l'égalité entre les hommes et les femmes précisément.

Deux dangers – au moins – nous guettent dans l'immédiat : la relégation et la dilution.

La relégation, nous y sommes très habitués, c'est l'idée qu'il faut régler les questions importantes d'abord et que les problèmes des femmes on verra après – les fronts secondaires, c'est notre destin, une vieille histoire en quelque sorte... Mais non, ce n'est pas seulement de l'histoire. La crise de l'emploi a redonné une nouvelle jeunesse à cette vieille et nuisible rengaine : à cause et en raison du chômage qui nous envahit, nous pourrions, nous devrions oublier – provisoirement bien sûr – tous ces petits détails que sont les écarts de salaire, de carrière, de retraite, le sous-emploi, la précarité, etc. La crise de l'emploi, la montée en puissance d'un chômage omniprésent sont venus étouffer la légitimité de ce principe d'égalité que l'on pensait admis et acquis – à défaut d'être mis en pratique.

Or, je crois qu'il faut le dire et le redire : si la question de l'égalité des sexes n'est pas posée comme une urgence sociale, comme une priorité, elle est reléguée au rang des justes causes sur lesquelles on se penchera quand les temps seront meilleurs, c'est-à-dire dans une autre vie.

La dilution, c'est l'idée tout à fait juste selon laquelle les inégalités sociales ne se réduisent pas aux inégalités entre hommes et femmes – jusque-là, on est d'accord. Mais de là à se dire qu'on prend le sexe, la race, l'origine sociale, les préférences sexuelles, et qu'on enferme le tout dans une boîte noire nommée discriminations ou diversité, il n'y a qu'un pas... et un pas qu'il serait périlleux de

franchir. Les processus de construction des inégalités, des clivages, des hiérarchisations ne sont pas identiques, ils n'ont pas la même histoire, ils n'ont pas le même mode de fonctionnement et la façon de les combattre n'est pas la même non plus. Et là je me permets de vous renvoyer au n° 21/2009 de *Travail, Genre et Sociétés* qui porte précisément sur cette question, avec le dossier « Égalité et diversité » réalisé par Jacqueline Laufer et Rachel Silvera.

Et puis, la diversité, c'est bien, c'est très bien même, mais ce n'est pas l'égalité, c'est très en deçà. Ce sera l'un des débats de cet après-midi et je ne veux pas empiéter dessus. Juste une petite note personnelle. Pour moi, la diversité c'est un peu comme la parité – toutes choses égales par ailleurs comme disent les économistes : c'est un outil, c'est un levier, ce n'est pas un principe philosophique, ce n'est pas un projet politique. L'égalité est tout cela : un principe et un projet, et en cela elle restera toujours notre horizon – mon horizon en tout cas.

La seconde réflexion a trait à la centralité du travail

Le travail, l'emploi, le chômage – tout ce dont nous allons parler pendant une bonne partie de cette journée - ne sont pas des objets désuets ou ringards comme on l'entend parfois ici ou là. Ce sont des objets centraux pour qui s'intéresse à l'égalité entre hommes et femmes.

Car précisément, la place des femmes sur le marché du travail ne nous dit pas leur seule position professionnelle : le travail féminin est un fil rouge pour lire la place des femmes dans la société, dans toutes les sociétés contemporaines. Aborder le travail et l'emploi

des femmes, c'est s'intéresser à leur statut social, à leur position dans la société. En ce sens, le droit à l'emploi des femmes est un enjeu économique et social, politique et idéologique. Un enjeu qui touche aux représentations et aux pratiques sociales, aux politiques économiques et aux législations, à l'évolution du marché du travail et aux rapports sociaux de sexe dans la sphère familiale. C'est un des fils conducteurs les plus importants pour appréhender la situation des femmes : l'histoire de la place des femmes dans la société se lit, d'une certaine façon, dans leurs capacités, réelles et symboliques, à avoir accès à l'emploi et dans les conditions d'exercice de leur activité professionnelle. Et à l'inverse, chaque fois qu'on « attaque » le travail des femmes, on attend à leur liberté. C'est leur positionnement dans le monde social qui se joue.

Toute l'histoire du travail féminin est une histoire économique et sociale, mais aussi culturelle et idéologique. Chaque société, chaque époque, chaque culture produit ses formes de travail féminin et secrète ses images et ses représentations. L'activité féminine est à la fois une réalité économique et une construction sociale. Un « fait social total ». Les fluctuations de l'emploi féminin et les mouvements de la division sexuelle du travail nous renseignent sur l'état d'une société : sur le fonctionnement du marché de l'emploi, sur la place du travail dans le système de valeurs, sur le statut du deuxième sexe et sur les rapports entre hommes et femmes. Dans cette perspective, parler du travail des femmes, c'est traiter du travail, des femmes, mais aussi des hommes et de la société.

Le poids, la valeur et l'image du travail des femmes ne nous parlent pas seulement du travail, des femmes et des rapports entre hommes et femmes. Ils nous disent, tout simplement, dans quel genre de société nous vivons.

Introduction

Suzy Rojtman

Porte-parole
du Collectif national des droits des femmes - CNDF

Il y a près de 40 ans, le 26 août 1970, neuf femmes déposaient une gerbe à l'Arc de Triomphe à la femme du Soldat inconnu qui était encore plus inconnue que ce dernier. Cette date symbolise le renouveau des luttes féministes en France, dans la foulée de mai 68.

Cette date symbolise aussi le début de notre combat contre l'invisibilité des femmes.

Se constituer en tant que mouvement autonome, subversif et insolent, qui a touché de très nombreuses femmes dans tous les secteurs de la population, a permis de remporter des victoires, d'engranger des acquis et d'apparaître comme une force politique capable de marquer durablement la société et de rendre visibles les inégalités structurelles qui pèsent sur les femmes.

Mais ce combat pour notre visibilité est un combat permanent et sans cesse renouvelé.

En 1990, vingt ans après la naissance du mouvement et quinze ans après le vote de la loi dite Veil, se constituait la Coordination des Associations pour le Droit à l'avortement et à la Contraception. La Cadac s'est créée pour lutter contre les commandos anti-avortement qui intervenaient à l'entrée des hôpitaux et des cliniques et aussi à l'intérieur pour empêcher les femmes d'avorter. Invisibles là aussi les femmes qui veulent avorter. En

1995, Jacques Chirac est élu et il veut amnistier les commandos anti-IVG. La Cadac mobilise et convoque une manifestation pour le 25 novembre. Là, la visibilité est maximum puisque 40 000 personnes sont dans la rue pour défendre les droits des femmes. Et dans la foulée en janvier, le Collectif national pour les Droits des Femmes (CNDF) est créé. Celui-ci est une structure différente du mouvement des années 1970 puisqu'il fédère des associations, des syndicats et des partis de gauche et d'extrême-gauche. Sacrée gageure d'ailleurs puisqu'il existe depuis 1996 avec des hauts et des bas, certes, mais il est toujours là ! Le Collectif a une somme importante d'apparitions dont je citerai ici uniquement les plus significatives. Là encore, combat pour la visibilité.

- 1997 : Assises pour les Droits des Femmes : 2000 femmes,
- 1997 : manifestation pour la réduction du temps de travail,
- 2000 : manifestation thématique, campagne contre le temps partiel imposé,
- 2006 : publication de la proposition de loi-cadre sur les violences faites aux femmes,
- 2009 : manifestation que nous préparons pour le 17 octobre 2009 pour les droits des femmes.

Bref, un combat constant pour la visibilité. Nous tentons d'assurer la permanence et la pérennité de ce combat.

Une des leçons du mouvement des femmes est la transversalité d'une partie de notre combat. Transversalité, car le combat sur l'avortement, sur les violences ou contre le sexisme, concerne toutes les femmes. D'une partie seulement, car le combat contre le temps partiel imposé

ou pour une véritable réduction du temps de travail ne concerne pas toutes les femmes ou pas de la même façon tout du moins. Certaines sont de l'autre côté de la barrière. Les classes sociales concernent les hommes comme les femmes, elles s'imbriquent et s'articulent avec l'oppression des femmes.

Alors, quand on voit arriver la lutte contre les discriminations, pour la diversité où le caractère transversal de ce que subissent les femmes est nié et invisible, il y a de quoi s'interroger. Nous sommes dans une époque où les pouvoirs publics prétendent prendre en compte ce que subissent les minorités et cela grâce aux luttes des dites minorités : les homoexuel-le-s, les handicapé-e-s, les « jeunes issus de l'immigration », etc. On parle même de minorités visibles. Mais à force de parler de minorités visibles, on en oublie la majorité qui devient invisible : les femmes. Nous ne sommes pas une catégorie parmi d'autres. Les inégalités dont souffrent les femmes ne sont pas conjoncturelles mais structurelles. Elles ne sont pas un épiphénomène, elles font partie du phénomène. Bien pratique cette lutte pour la diversité !

La crise n'arrange rien. Ce sont des entreprises industrielles qui ferment, la plupart du temps à majorité masculine. Les femmes des hommes qui perdent leur emploi et qui en subissent aussi les conséquences sont évidemment invisibles. Et nous sommes priées de ne pas amuser la galerie avec nos enfantillages d'égalité : les choses sont sérieuses.

Il faut tout faire pour éviter de passer totalement à la trappe. Il faut se battre becs et ongles contre les accusations de « ringardisme » accélérées, de victimisation. Non, le combat féministe n'est pas dépassé

même si lutter est plus difficile quand l'égalité formelle est acquise et qu'il faut conquérir l'égalité réelle. Non, dénoncer les inégalités et les violences dont souffrent les femmes, ce n'est pas de la victimisation, c'est tout le contraire.

C'est évidemment le sens du colloque d'aujourd'hui qui vise à décortiquer les politiques publiques à la lumière des inégalités entre les femmes et les hommes et de leur perpétuation. C'est le sens de la manifestation du 17 octobre 2009, appelé par le Collectif national des droits des femmes, Femmes solidaires et plus de cent organisations associatives, syndicales et des partis de gauche et d'extrême gauche.

Introduction

Rachel Silvera

Membre du Comité directeur du Mage,
maître de conférence
à l'Université Paris Ouest-Nanterre La Défense

L'égalité entre les femmes et les hommes, dans le travail et hors travail, est au cœur de multiples contradictions : au sein des politiques publiques générales, des politiques de l'emploi en particulier, des politiques sociales et familiales et enfin des débats publics comme celui sur la diversité. C'est à l'analyse des enjeux actuels de ces contradictions que le forum-débat d'aujourd'hui sera consacré.

La situation est donc paradoxale pour ne pas dire en régression :

D'un côté, on nous promet (ou on nous a promis) de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité

Différents exemples peuvent être évoqués :

On a été jusqu'à annoncer *la suppression* (pure et simple !) des inégalités de salaire à l'horizon désormais proche de 2010 ! Je ne peux oublier le propos (lapsus ?) de Xavier Bertrand, alors Ministre du travail, qui annonçait : « je ne veux plus *voir* ces inégalités de salaires » ! Et d'introduire par la Loi (de mars 2006) des sanctions nouvelles (car il en existait déjà, sans être

jamais appliquées) c'est-à-dire d'envisager de prélever sur la masse salariale des entreprises qui ne jouent pas le jeu de l'égalité. Depuis, le rapport de Brigitte Gresy a d'ailleurs donné consistance à ces sanctions (1 % de la masse salariale – comme pour les seniors – et/ou remise en cause des exonérations de charges sociales ?). Mais - ce n'est pas le rapport qui en cause ici – il s'agit *d'attendre* encore car l'objectif assigné était de préparer une nouvelle concertation avec les partenaires sociaux ! Or une conférence avec les partenaires sociaux avait déjà eu lieu en 2007 et n'a débouché que sur peu de nouveaux éléments... Qu'attendons pour appliquer enfin la loi, sans renvoyer une fois de plus à la négociation ? En quoi une nouvelle concertation (prévue à l'automne et toujours pas programmée) va-t-elle changer la donne et la résistance notamment patronale à l'idée de sanction ? Ceci paraît d'autant plus difficile que Brigitte Gresy a déclaré : « les négociateurs négocient peu sauf les grands groupes, les contrôleurs contrôlent peu, les juges jugent peu »¹. C'est une question sur laquelle nous reviendrons lors de la première table ronde.

Autre exemple récent, où l'égalité est en partie valorisée : le rapport de la Commission Stiglitz-Sen-Fitoussi sur la mesure des performances économiques et le progrès social² insiste sur les limites des indicateurs habituels

¹ Brigitte Gresy, 2009, « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » accessible en ligne sur http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_egalite8-07-09.pdf

² Stiglitz, Sen, Fitoussi, 2009, « Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social » accessible en ligne sur <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/>

centrés sur le PIB, qui ne reflètent pas le bien-être des citoyens. Parmi les pistes de réflexion, figure une meilleure prise en compte des inégalités notamment de genre (parmi d'autres cependant, par exemple la question de l'immigration qui est très présente) et la volonté de mieux prendre en compte le rôle du travail domestique non partagé. Sans entrer dans le contenu du rapport qui part d'une démarche intéressante, même si l'on pourrait critiquer certains points, on peut tout de même pointer une chose : pourquoi ce comité a accueilli si peu de femmes (2 sur les 22 membres et 1 femme sur les 9 rapporteurs) ? Pourquoi si peu de femmes pour parler de bonheur et bien-être ? Alors que pour une fois, l'on semble quitter la sphère de l'économie « pure et dure », habituellement réservée aux hommes ?

**Mais face à cet affichage,
des faits et des actions vont totalement
à l'encontre de l'égalité**

Tout d'abord, au nom de **la crise économique**, de ses conséquences en termes financiers, fiscaux et sociaux, des efforts sont attendus de tous et de toutes... Mais n'oublions pas que la révision générale des politiques publiques (RGPP) est antérieure à la crise. Comme l'a rappelé Fatima Lalem, cette volonté de rationaliser les politiques publiques a fait des ravages du côté des services et des associations en charge de l'égalité : remise en cause d'un ministère de l'Égalité ; menace permanente sur le Service des droits des femmes et sur les actions des délégations régionales et départementales ; menaces sur les budgets des associations et rappelons-le sur celui du planning familial.

La crise a donc bon dos ! D'autant plus que l'image médiatique des plans sociaux laisse une place conséquente aux pertes d'emploi des secteurs industriels et masculins et moins importante à celles des secteurs féminisés. Certes, le chômage touche davantage les hommes aujourd'hui, mais après tant d'années où le surchômage féminin semblait inéluctable, rien ne nous dit que ces restructurations ne vont pas se poursuivre et atteindre des secteurs plus féminisés ou que la précarité ne va se développer – précarité, nous le savons – qui se conjugue bien plus souvent au féminin.

Ne l'oublions pas : le chiffre de 80 % colle à la peau des femmes les plus démunies sur le marché du travail : plus de 80 % des smicards sont des smicardes ; plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes ; plus de 80 % des salariés à bas et très bas salaires sont encore des femmes...

L'étude des politiques de l'emploi (première table ronde) est à cet égard édifiante : contrairement à l'idée d'intégrer l'égalité aux choix de politique, on fait tout l'inverse : on propose un dispositif et l'on constate (après coup et pas toujours !) que des effets négatifs en termes d'égalité apparaissent ! Prenons quelques exemples car la liste est de plus en plus longue :

La loi sur les droits et les devoirs des demandeurs d'emploi s'appuie sur un principe que l'on a pu critiquer pour tous : rendre les critères de recherche d'emploi plus stricts, faire accepter aux demandeurs d'emploi le principe d'une offre « raisonnable » sous peine de perdre progressivement ses indemnités : voici une mesure que se veut neutre (du point de vue du genre) et qui a des répercussions bien plus graves pour celles qui ont des

difficultés d'accueil d'enfants comme les mères isolées et pour qui la question n'est même pas évoquée...

Autre exemple : le revenu de solidarité active (RSA) : on n'y reviendra dans un instant je ne développe pas et (je vous invite à lire le n° 22/2009 de *Travail, Genre et Sociétés*, où une controverse est consacrée à ce thème) : nous savons que rien n'a été posé au départ sur les conséquences en termes de genre de cette mesure : *quid* des trappes à temps partiel court et de la précarité au féminin que le RSA renforce ? De plus, le RSA est une mesure familialisée qui prend en partie en compte les revenus du ménage ; ceci peut décourager les femmes qui vivent en couple à travailler au risque de faire perdre l'éligibilité au RSA à leur famille. On oppose ainsi droit au travail de ces femmes contre devoirs envers leur famille...

Dans le champ de l'emploi on parlera de ce qui nous a préoccupé au cœur de l'été : la volonté de remettre en cause **la majoration de durée d'activité des mères** dans le calcul de leur retraite : au nom de l'égalité, fallait-il ou non partager ces droits aux pères, comme le gouvernement l'a en partie décidé, ou appliquer le principe (prévu par le Conseil constitutionnel en 2003) d'une action positive, transitoire en vue de compenser une partie des inégalités sur le marché du travail ?

La liste est longue également si l'on observe **les politiques familiales et sociales**, objet de la seconde table ronde : que dire des atteintes permanentes de notre système français de maternelle, vanté partout en Europe et régulièrement mis à mal ici ? Que dire du complément de *soi-disant* libre choix d'activité et des conséquences sur l'activité des mères de famille, phénomène dénoncé

depuis des années et toujours en place ? Des contre-propositions existent, nous allons en parler dans la seconde table ronde, mais cela semble peu entendu... Nous évoquerons également la question des femmes migrantes et « sans papiers », combat toujours d'actualité mais retombé dans le silence.

Enfin, j'aimerais positionner en introduction l'enjeu de la dernière table ronde sur le lien entre égalité et diversité. Beaucoup d'associations, de chercheurs et d'acteurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes se méfient de cette nouvelle tendance : Suzy Rojzman l'a évoquée : le risque de dilution de l'égalité dans ce vaste terme de diversité existe. Il convient de poser clairement ce débat et de trouver une réponse collective à cette vague de la diversité : égalité et diversité avec ou sans toi ?

Voici un vaste programme pour une seule journée ! Il est clair que nous n'aborderons pas tous ces thèmes, notre objectif, pour les organisatrices de cette journée, est de susciter le débat, de confronter nos points de vue et nos pratiques et de permettre cette rencontre entre « acteurs et actrices » divers : comme vous le reflétez vous-mêmes (nous sommes près de 400 inscrits à cette journée !) : entre le monde associatif – ici majoritaire (près de 40 %), celui de la recherche (20 %), des acteurs/actrices institutionnel-le-s en charge de l'égalité (20 % également), des syndicalistes (12 %) et des élu-e-s, etc.

J'aimerais, pour finir, remercier les organisateurs/organisatrices, en plus du Mage, pour la tenue de ce colloque : la Mairie de Paris tout d'abord qui nous accueille dans cette salle magnifique et surtout Fatima Lalem et Valérie Suchod pour leur disponibilité et leur engagement ; le CNDF et notamment Maya Surduts qui

est vraiment à l'origine de ce rendez-vous et dont vous connaissez aussi bien que moi son engagement féministe, de la première heure, sa volonté indestructible de ne jamais abandonner. Enfin, remercier tous ceux et celles qui ont bien voulu participer à ces débats, les construire avec nous et... bien sûr vous remerciez vous-mêmes d'être si nombreux-ses !! J'espère que cette journée nous fera avancer dans nos réflexions et analyses mais aussi dans nos engagements et actions !

Première Table ronde
« L'égalité
face aux politiques d'emploi »

Françoise Milewski

Économiste,
OFCE- Centre de recherche en économie de Sciences Po

Le thème de notre table ronde « L'égalité face aux politiques d'emploi » est particulièrement vaste, tant pour son analyse que pour les questions qu'il pose.

J'en mentionnerai quatre seulement.

Le regain, sur la place publique, du thème des inégalités entre les femmes et les hommes (dont témoignent les lois, les conférences nationales et les rapports – déjà cités lors de ce colloque), est-il un simple affichage ou un prélude à des mesures concrètes ? Même s'il n'était qu'un simple affichage, serait-il néanmoins un levier d'actions dont peuvent s'emparer les acteurs associatifs et syndicaux sur le terrain ?

Les évolutions économiques et sociales des années 1990 ont transformé les emplois, les métiers, le poids relatif des secteurs. La crise mondiale modifie la donne. Ceci est-il favorable ou défavorable aux femmes, et lesquelles ? La crise est-elle une circonstance aggravante pour les inégalités à l'encontre des femmes, ou bien la situation est-elle paradoxale et de quels points de vue ? L'importance des emplois de services et la précarité que crée une partie d'entre eux, sont-elles déterminées davantage par les évolutions globales du marché du

travail (flexibilité, temps partiel, etc.) ou davantage par le type d'insertion des femmes sur ce marché du travail (sous-formation, etc.) ? De la réponse à cette question dépend, bien entendu, l'agencement des politiques d'emploi que nous devons prôner.

De nombreuses lois ont réformé, d'une part, le fonctionnement du marché du travail, d'autre part celui de la protection sociale. Quels sont les effets de ces politiques générales, en apparence neutres selon le sexe, sur les inégalités entre les femmes et les hommes ?

Se poser la question de l'égalité face aux politiques d'emploi peut se décliner dans deux directions : l'existant et le souhaitable. Plus précisément, de quels leviers existants (par exemple, en mobilisant le droit, les lois, la jurisprudence) peut-on s'emparer pour surmonter les inégalités ? Comment se situent les associations et les syndicats dans les débats en cours sur les politiques d'emploi en général ? Enfin, quels bilans tirent-ils de leurs actions passées, et quelles questions ces bilans soulèvent-ils pour les actions futures, dans une situation – on l'a vu – mouvante ?

Ce sont les questions que je pose à nos intervenant-e-s, sur chacun des thèmes généraux ou spécifiques qu'ils-elles traiteront. Avec l'espoir que des débats soient soulevés, qui nous permettent de progresser à la fois dans la définition et dans la mise en œuvre concrète des politiques d'emploi.

Pierre Concialdi, économiste et chercheur à l'IRES, nous parlera du RSA et de ses conséquences sur l'évolution de la pauvreté et de la précarité ; il analysera aussi les effets différenciés du RSA pour les femmes et les hommes.

Michel Miné, juriste, professeur de droit au CNAM et membre de l'Observatoire de la parité, abordera les questions d'égalité professionnelle en matière de temps de travail, du point de vue de l'outil du droit ; et il évoquera le débat sur les retraites, en particulier celui sur la MDA (majoration de durée d'assurance).

Elisabetta Pernicotti, sociologue, spécialisée sur l'étude de l'évolution de l'emploi des femmes face à la désindustrialisation, représentant ici le CNDF, analysera l'évolution des emplois de services à la personne et ses conséquences en termes de précarisation ; elle commentera aussi les politiques publiques existantes et celles qu'il faudrait mener.

Ghyslaine Richard, membre de la Commission exécutive confédérale de la CGT, qui anime l'activité en direction des femmes, nous exposera le point de vue de sa confédération sur les politiques d'emploi, en particulier sur le temps de travail, la précarité, la politique salariale et la promotion professionnelle.

Laurence Laigo, secrétaire nationale de la CFDT, en charge, entre autres, de la politique des garanties collectives, des salaires, des contrats de travail ainsi que de la politique confédérale en direction des femmes, nous expliquera comment sa confédération définit la « prise en charge globale » des inégalités entre les femmes et les hommes, et la nécessité de changer des modes de raisonnement qui datent d'un autre temps économique et social.

À chacun et chacune d'entre vous, je passe la parole pour dix minutes... c'est la règle du jeu des trois tables rondes.

Le revenu de solidarité active : des risques « oubliés » pour l'emploi des femmes

Pierre Concialdi
Économiste à l'IRES

La création du RSA soulève de nombreuses questions qui ont déjà donné lieu, bien avant sa mise en œuvre, à d'âpres débats. Dans cette intervention, on voudrait brièvement rappeler quelques constats et souligner les risques que ce dispositif pourrait engendrer pour l'emploi des femmes.

Premier constat : dans toutes les classes d'âge actif, le risque de pauvreté est plus élevé pour les femmes. Cependant, second constat, la population des travailleurs pauvres est, selon les statistiques de l'INSEE, majoritairement masculine. Bref, les femmes sont majoritaires dans la population pauvre (53 %) mais minoritaires dans celle des travailleurs pauvres (environ 40 %). Il serait évidemment faux d'en conclure que les femmes « travaillent » moins que les hommes. Comme chacun le sait, le travail domestique pèse encore principalement sur les femmes. Cela montre simplement que la catégorie des travailleurs pauvres, comme toute catégorie statistique, constitue une mise en forme de la réalité sociale qui façonne, à son tour, la nature des problèmes posés.

Dans la catégorie des travailleurs pauvres, ce qui pose problème ce n'est, bien sûr, pas le fait de faire partie des « travailleurs », mais celui d'être pauvre. La catégorie des travailleurs pauvres désigne une catégorie de pauvres

sur laquelle ne peut pas peser le soupçon de l'oisiveté. Elle relègue ainsi implicitement en arrière-plan d'autres catégories de pauvres (inactifs, chômeurs) moins « méritantes ». Cette façon de représenter la réalité sociale masque aussi les problèmes spécifiques que connaissent les femmes sur le marché du travail. Car, si elles ne sont pas majoritaires parmi les travailleurs pauvres, les femmes sont massivement représentées (à près de 80 %) dans la catégorie des bas salaires. Le fait d'occuper un emploi à bas salaire ne conduit pas toujours à la pauvreté, fort heureusement. Mais cela limite les possibilités d'autonomie des salariées qui les occupent. Cette question a été totalement occultée dans le débat sur le RSA et il est à craindre que, de ce point de vue, ce dispositif n'aille guère améliorer la situation des femmes, pour plusieurs raisons.

Premièrement, dans le débat sur le RSA, les obstacles à l'emploi des femmes ont été tout simplement ignorés. En mettant essentiellement l'accent sur la question de l'incitation financière à la reprise d'emploi, les promoteurs du RSA ont laissé entendre que ce serait le principal obstacle à l'emploi des allocataires du RMI. Or, c'est loin d'être le cas. Selon les enquêtes réalisées sur cette question, une très large majorité des Rmistes (plus de 70 %) recherchent un emploi et seulement 5 % d'entre eux déclarent que travailler ne serait pas intéressant financièrement. Il existe, en revanche, d'autres obstacles à l'emploi qui ont été totalement passés sous silence dans le débat sur le RSA. On sait ainsi, sans grande surprise, que les mères isolées avec de jeunes enfants évoquent, dans plus de 80 % des cas, une indisponibilité pour raisons familiales. Pourtant, dans les évaluations du RSA,

cette question a été totalement occultée. Il est particulièrement révélateur de constater que, dans une étude parue en septembre 2008, les économistes Yannick L'Horty et Denis Anne¹ ont évalué le gain financier de la reprise d'emploi avec le RSA sans tenir compte des frais de garde des enfants. L'hypothèse de ces chercheurs est que ces enfants en bas âge seraient gardés par leurs grands-parents, ce qui est le cas pour seulement 6 % d'entre eux !

Deuxièmement, contrairement à ce qu'ont affirmé ses promoteurs, le RSA n'améliore pas les conditions financières des allocataires au moment de la reprise d'emploi, si du moins on veut bien donner au terme de « reprise d'emploi » son véritable sens. Les dispositifs d'intéressement qui existaient avec le RMI, même s'ils étaient limités dans le temps, permettaient dans tous les cas d'avoir des ressources supérieures au RMI durant la première année d'emploi. Sur ce point, le changement introduit par le RSA consiste à diminuer (par rapport au dispositif antérieur) l'incitation à reprendre un emploi à temps complet. En d'autres termes, le RSA favorise davantage la reprise d'emploi à temps partiel, ce qui risque bien sûr de pénaliser encore davantage les femmes.

Troisièmement, le caractère familialisé du RSA risque aussi d'accentuer la relégation des femmes dans les emplois à temps partiel ou l'inactivité. Le RSA peut en effet s'analyser, de façon certes schématique mais pertinente, comme une sorte de super prime à l'emploi ou, si l'on veut, comme une forme de crédit d'impôt familial aux bas salaires. Les

¹ Denis Anne, Yannick L'Horty, 2009, « Les effets du RSA sur les gains du retour à l'emploi », *Revue Economique*, vol 60, n° 3.

**Le revenu de solidarité active :
des risques « oubliés » pour l'emploi des femmes**

évaluations de ces dispositifs qui ont été faites à l'étranger, notamment aux États-Unis, montrent que ces mesures réduisent le taux d'activité des femmes en couple. Des études ont confirmé ce risque dans le cas français.

Enfin une autre limite ou critique que l'on peut adresser au RSA réside dans sa « philosophie », à savoir l'idée que la seule voie de sortie de la pauvreté passerait par le travail, avec des formes de contrôle social de plus en plus dures qui risquent, là encore, de pénaliser surtout les femmes et de limiter leur autonomie. C'est le cas notamment des ex-allocataires de l'API (Allocation de parent isolé). On sait que les mères isolées qui étaient dans ce dispositif le percevaient, soit comme une aide au retour à l'emploi, soit comme une forme de reconnaissance de leur statut de mère. Avec le RSA, l'injonction à la reprise d'emploi risque de devenir de plus en plus forte en accentuant les contraintes qui pèsent sur ces mères.

D'une façon plus générale, outre les limites et les dangers propres à ce dispositif, on soulignera pour conclure que le RSA ne s'intègre pas dans une politique globale d'emploi et de lutte contre la pauvreté. C'était pourtant un des points qui avaient été soulignés par la commission Hirsch, en 2005, comme une condition importante de la réussite éventuelle de ce dispositif. L'analyse de la situation des femmes est, comme bien souvent, révélatrice de ces manques.

Brefs propos sur la promotion et l'ignorance de l'égalité entre les femmes et les hommes par le droit du travail

Michel Miné

Professeur de droit du travail au CNAM,
membre de l'Observatoire de la parité
entre les femmes et les hommes

*« Mal nommer les choses
rajoute aux malheurs du monde »*

Albert Camus

Le législateur, d'aujourd'hui mais également ceux d'hier et ce depuis de nombreuses années, a une démarche paradoxale : d'une part, ils adoptent des textes de loi destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, d'autre part, dans le même temps, ils adoptent des textes de loi dont la mise en œuvre a pour effet d'aggraver les discriminations sexuelles à l'égard des femmes, en matière de liberté et d'égalité¹.

¹ M. Miné, 2010, *Le droit du travail en pratique*, Éditions d'Organisation, Paris, 22^{ème} éd.

Une législation à interroger au regard de ses effets discriminatoires sur les femmes salariées

Des lois, portant notamment sur des questions d'emploi et de travail, ont des effets discriminatoires sur les femmes. Le législateur n'a pas de volonté de discrimination mais faute d'un travail législatif suffisant, intégrant certaines ressources juridiques, il produit une législation qui favorise la discrimination qu'il affirme par ailleurs vouloir supprimer.

Le droit offre une ressource dont la mobilisation s'avère nécessaire : le concept et la méthode de la discrimination indirecte. Une discrimination indirecte se produit quand une norme ou une pratique, apparemment neutre au regard du sexe, entraîne ou est susceptible d'entraîner des effets plus défavorables pour les femmes que pour les hommes, à moins que l'entreprise ne puisse justifier que cette norme ou cette pratique est nécessaire et est mise en œuvre de façon proportionnée².

Le temps de travail

Le temps de travail est un terrain emblématique de l'incohérence de la production législative, au regard de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes³. Ainsi, pour les salariés en « forfait en jours », depuis la loi Aubry II de 2000, le temps de travail n'est

² CJCE 31 mars 1981 (premier arrêt du juge communautaire), Soc. 9 janv. 2007 (premier arrêt du juge français), *Revue de Droit du Travail*, avril 2007.

³ M. Miné, 1999, « La loi sur les 35 heures à l'épreuve des droits des femmes », *Travail, Genre et Sociétés* n° 2 –nov.

plus calculé en heures et la limitation de ce temps de travail par des durées maximales du travail, quotidienne et hebdomadaire, n'est plus prévue. Les repos minimums demeurent les seules limites (avec un repos de 11 heures entre deux journées de travail, le salarié peut légalement avoir une durée d'activité de 13 heures par jour, multipliée par 5 ou 6 jours par semaine...). Ces durées du travail ont été considérées comme excessives par le Conseil de l'Europe, mais la France n'a pas modifié sa législation pour se mettre en conformité, bien au contraire. Avec la loi du 20 août 2008, le nombre de jours travaillés dans l'année peut désormais dépasser 218, pour atteindre 235 par accord individuel voire plus par accord collectif (275 par exemple...) et les salariés « non-cadres » mais « autonomes » peuvent relever de ce régime dérogatoire (deux nouvelles réclamations collectives, de la CGT et de la CFE-CGC, sont en cours d'examen au Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe, qui doit faire connaître sa position au printemps 2010).

Sur le terrain de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce régime du forfait en jours a des effets préjudiciables :

- il aggrave la situation en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- il fournit un argument pour expliquer des inégalités professionnelles (attributions des fonctions et tâches, promotions, etc.) au détriment des femmes ayant à s'occuper de leurs enfants, sur le thème de leur moindre disponibilité temporelle comparée à la disponibilité globale de leurs collègues masculins.

**Brefs propos sur la promotion et l'ignorance de l'égalité
entre les femmes et les hommes par le droit du travail**

Par conséquent, il convient de faire apparaître que le régime légal du forfait en jours constitue une discrimination indirecte à l'égard des femmes salariées (environ 10 % de la population active relevant de ce régime dérogatoire).

Pour les salariés à temps partiel, une discrimination indirecte est à signaler. Elle concerne la question de la rémunération des heures effectuées au-delà de la durée du travail habituelle (contractuelle). Pour les salariés à temps complet (employés selon la durée légale), en principe, toute heure effectuée au-delà de cette durée « normale » constitue une heure supplémentaire, rémunérée avec une majoration de 25 % puis, au-delà de 8 heures, une majoration de 50 %. Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle constituent des heures complémentaires ; ces heures sont payées sans majoration, dans la limite de 10 % de la durée inscrite au contrat, puis avec une majoration de 25 %, quel qu'en soit le nombre. Il existe donc une différence entre ces deux régimes légaux au détriment des salariés à temps partiel. Or la majorité des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes. Par conséquent, sauf à démontrer qu'il existe une justification à cette différence de traitement, les salarié-e-s à temps partiel subissent une discrimination indirecte⁴. La loi devrait être modifiée pour y mettre un terme ; en attendant, les partenaires sociaux pourraient utilement aligner le régime des heures complémentaires sur celui des

⁴ Arrêt de la Cour de justice européenne, CJCE 6 déc. 2007, Ursula Voß.

heures supplémentaires, par accords collectifs de branches et d'entreprises.

De tels constats peuvent être effectués à l'endroit d'autres dispositifs dérogatoires d'aménagement du temps de travail (*cf.* le travail de nuit ; la modulation-annualisation, après la loi du 20 août 2008, etc.).

La retraite

La Majoration de Durée d'Assurance (MDA) pour l'assurance vieillesse octroyée aux mères salariées est en débat. Ce débat d'importance et complexe renvoie en particulier à la conception de l'égalité (formelle ou réelle). Il interroge sur les choix contre les discriminations sexuelles à l'égard des femmes salariées.

La « loi Boulin », de 1971, réformée en 1975, prévoit, dans le cadre du régime général de Sécurité sociale, une Majoration de Durée d'Assurance de huit trimestres pour les mères salariées (actuel art. L.351-4 Code de la Sécurité sociale). Cette mesure repose à l'origine sur des préoccupations natalistes et familiales ; elle vise aussi « l'instauration d'un véritable statut social de la mère de famille »⁵. Par conséquent, c'est une réponse insatisfaisante mais cependant positive au regard du rôle prédominant des femmes dans l'éducation des enfants, qui constitue un obstacle à leur carrière professionnelle. Dans le secteur privé, relevant du régime légal de la Sécurité sociale, la loi Fillon I de 2003 maintient la MDA. Le Conseil constitutionnel admet « l'attribution d'avantages

⁵ Ministre du travail lors de la réforme de 1975 (la MDA prévue pour les mères ayant élevé au moins deux enfants sera désormais accordée dès le premier enfant).

sociaux liés à l'éducation des enfants » aux mères pour « prendre en compte les inégalités de fait dont les femmes ont jusqu'à présent été l'objet » (Décision DC 14 août 2003, §§ 21 à 26).

La deuxième chambre civile de la Cour de Cassation (Cass. civ. 2^e, 19 février 2009) étend le bénéfice de l'avantage à un salarié masculin qui « a élevé six enfants ». L'arrêt ne fait pas (plus) référence à la preuve d'une éducation par le père seul. S'agit-il d'un revirement de jurisprudence ? La solution retenue ne semble pas avoir pris toute la mesure de la jurisprudence européenne. En effet, l'arrêt affirme qu'il se fonde sur la Convention européenne des droits de l'Homme, telle qu'interprétée par la Cour de Strasbourg, mais pourtant il ignore l'arrêt CEDH 12 avril 2006, *STEC c/Royaume-Uni*, qui laisse une certaine marge de manœuvre aux États⁶. La deuxième chambre civile de la Cour de Cassation affirme qu'« une différence de traitement entre hommes et femmes ayant élevé des enfants dans les mêmes circonstances ne peut être admise qu'en présence d'une justification objective et raisonnable » et il n'existerait pas ici une telle justification au bénéfice des femmes... Pourtant, tout d'abord, les mères salariées et les pères salariés ne sont pas « dans les mêmes circonstances », et, ensuite, de ce fait, il existe bien une justification à un traitement différent pour établir l'égalité (réelle).

⁶ « Le juge européen admet sans conteste la compatibilité avec l'article 14 CEDH d'une législation « positive » accordant un traitement préférentiel à telle catégorie de personnes (en pratique aux femmes). (...). L'inégalité compensatoire acquiert droit de cité en droit européen », F. Sudre, *Droit européen et international des droits de l'homme*, 2008, 9^{ème} éd., PUF, spéc. p. 282.

Le gouvernement, au regard de cette décision, qu'il ne critique pas, formule une réforme de la MDA :

- la MDA serait scindée en deux : première année pour la mère, seconde année partagée entre les deux conjoints (avec des modalités d'application différente suivant la date de naissance des enfants) ;
- la MDA serait maintenue pour les femmes assurées sociales sur le fondement « de l'incidence sur leur vie professionnelle de la maternité, de la grossesse et de l'accouchement » ;
- le partage entre les deux conjoints s'effectuerait d'un commun accord ou au regard de la preuve de la contribution à titre principal à l'éducation des enfants pendant la période la plus longue (ou, à défaut, partagé par moitié) ; l'État renvoyant ainsi au sein du couple une difficulté relevant du fonctionnement de la société.

Une autre voie est juridiquement possible. Au regard du droit applicable (interne, notamment constitutionnel, et européen), le régime de la MDA peut être maintenu. Comme l'enseigne le droit communautaire, en matière d'égalité réelle, appliquer la même règle à des situations différentes, ne pas tenir compte de la différence, constitue une discrimination⁷.

La MDA devrait être maintenue dans son intégralité pour les mères salariées qui subissent dans leurs vies professionnelles l'incidence des charges liées à l'éducation de

⁷ « Penser autrement la retraite des mères. Sortir d'une conception nataliste et agir contre les inégalités femmes-hommes », position défendue par deux juristes de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, *Le Monde* 29 sept. 2009.

leurs enfants (issus de la maternité ou de l'adoption)⁸. Un fait générateur essentiel de l'inégalité de fait dans la vie professionnelle est lié à l'éducation des enfants⁹, notamment lors des premières années de la vie active¹⁰ (contraintes temporelles, absences, tâches ménagères, fatigue¹¹, etc.). La mère salariée sur qui repose l'essentiel des tâches liées aux enfants¹² ne peut pas s'investir professionnellement comme le père salarié, dans la très grande majorité des cas. Cette « inégalité de fait » constitue bien une « justification objective et raisonnable » à la différence de traitement en matière de MDA ; cette inégalité de fait doit donc faire l'objet d'une compensation.

Bien entendu, la MDA devrait être étendue aux pères salariés qui se sont effectivement consacrés à titre principal à l'éducation de leurs enfants (issus de la maternité de leur conjoint ou de l'adoption) et ont subi de ce fait des répercussions sur leur vie professionnelle (rémunérations, promotions, ...).

⁸ « La MDA a pour effet de compenser l'impact de la présence des enfants sur les carrières féminines (...) », Cour des comptes, rapport 2009, Chapitre XII La prise en compte des enfants dans la durée d'assurance pour la retraite, p. 336 et 353.

⁹ Conseil d'Orientation des Retraites, sixième rapport, Retraites : droits familiaux et conjugaux, décembre 2008, www.cor-retraites.fr

¹⁰ CEREQ, « Vivre en couple et être parent », mai 2007.

¹¹ La salariée mère « accuse souvent, à âge égal, une usure plus marquée que son compagnon », Claude Poncelet, Assemblée nationale, Débat lors de l'adoption de la loi sur la MDA, 1^{ère} séance du 1^{er} décembre 1971.

¹² Etudes INSEE notamment.

La MDA devrait être maintenue sur la base d'un autre fondement juridique : l'égalité (non plus la protection de la maternité). Cette égalité réelle peut être obtenue grâce à une politique d'action positive de réparation. La MDA doit être une mesure temporaire ; elle devra être supprimée quand les raisons qui justifient son existence aujourd'hui auront demain disparu (quand l'égalité entre les femmes et les hommes sera constatée dans la vie professionnelle et dans la vie familiale). En attendant...

Dans l'hypothèse où la loi de financement de la Sécurité sociale serait adoptée en l'état (art. 38 du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010), la MDA serait donc parfois réduite pour les mères salariées. Ces salariées pourraient alors contester en droit la nouvelle règle. En effet, cette règle constituerait une discrimination (indirecte) à leur encontre : la nouvelle règle aurait un effet plus défavorable sur les femmes – mères que sur les hommes – pères et ne pourrait pas faire l'objet d'une justification au regard des inégalités de fait que vivent ces mères salariées (inégalités professionnelles, inégalités dans le partage des contraintes liées à l'éducation des enfants et inégalités en matière de retraite)...

La négociation de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

En France, en application de la loi, les employeurs et leurs organisations doivent négocier avec les organisations syndicales représentatives de salariés sur certains sujets au niveau des entreprises et des branches. Le pouvoir politique confie ainsi aux partenaires sociaux, même en l'absence de demande de leur part, la résolution de questions de société dans l'espace de l'entreprise.

**Brefs propos sur la promotion et l'ignorance de l'égalité
entre les femmes et les hommes par le droit du travail**

Ainsi, la négociation sociale est fortement invitée à prendre en charge des questions de la Cité et en particulier la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour qu'un résultat significatif soit atteint, la conclusion d'accords collectifs ayant une réelle portée implique que les négociateurs, employeurs et syndicaux, soient, tout d'abord, motivés pour négocier sur ces sujets et soient, ensuite, formés pour lire les discriminations sexuelles et pour proposer des mesures pertinentes pour les supprimer.

Depuis la loi du 23 mars 2006, les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires effectifs visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. De façon exceptionnelle, la loi impose ici une obligation de résultat.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des « effets de structure » qui concourent aux écarts de rémunération. Ces négociations sur les salaires doivent commencer par l'établissement d'un état des lieux¹³. Le diagnostic doit porter sur trois terrains :

- L'application de la règle « à travail de valeur égale, salaire égal » (il ne s'agit pas seulement d'examiner les fonctions identiques, mais plus largement les fonctions comparables) ;

¹³ Michel Miné, Audition sur l'accès des femmes aux responsabilités sociales et professionnelles, Compte rendu Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, 5 mai 2009, accessible en ligne sur <http://www.assembleenationale.fr/13/pdf/cr-delf/08-09/c0809021.pdf>.

- La situation des emplois très féminisés (il s'agit d'examiner les compétences et les contraintes dans ces emplois ; quel serait le traitement de ces emplois s'ils étaient occupés par des hommes ?) ;
- Le déroulement de carrière (promotions, durées à chaque étape, etc. ; il ne s'agit pas seulement d'examiner les situations aujourd'hui, mais également dans le temps).

Il convient donc de faire une photographie large des situations d'aujourd'hui et un film des évolutions professionnelles pour faire apparaître les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Le rapport de situation comparée, présenté par l'employeur chaque année au comité d'entreprise, est un premier élément pour l'établissement du diagnostic. La loi prévoit quelques dispositifs d'aide au diagnostic et le comité d'entreprise peut confier une mission à un expert (expert-comptable et expert *ad hoc*). La réalisation d'un diagnostic pertinent et partagé suppose une certaine confiance entre les acteurs de l'entreprise.

Les solutions retenues dans la jurisprudence sont à connaître et à mobiliser pour voir les discriminations et notamment déconstruire les processus discriminatoires qui pénalisent les femmes dans leurs rémunérations (en dernier lieu, voir notamment en matière de discrimination dans la rémunération l'arrêt de la Cour de cassation sociale 16 décembre 2008, Mme Otelli contre AFPA¹⁴ ; le jugement CPH Bordeaux, 16 octobre 2009, Mme Rita-Chedozeau c/Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux).

¹⁴ Soc. 16 déc. 2008, *Revue de Droit du Travail*, juin 2009, p. 382.

**Brefs propos sur la promotion et l'ignorance de l'égalité
entre les femmes et les hommes par le droit du travail**

Au niveau des branches professionnelles, les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications doivent viser également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Il s'agit là aussi d'une obligation de résultat. Les négociations quinquennales sur les grilles de classification doivent viser la détermination et la combinaison de critères sans effets discriminatoires ; à défaut d'un tel travail, les accords de branches sur l'égalité entre femmes et hommes continueront à n'avoir qu'une portée très réduite, alors que ces accords sont essentiels pour les salariées travaillant dans des entreprises dépourvues de présence syndicale et de comité d'entreprise.

En cas de non-respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, des sanctions civiles et pénales sont prévues. En cas de défaut d'engagement des négociations, des sanctions sont également déjà prévues. Un débat porte sur une sanction spécifique concernant le défaut de négociation sérieuse et loyale sur l'égalité salariale entre femmes et hommes. Tout d'abord, il s'agit de définir l'objet de la sanction (le défaut d'ouverture de la négociation ?). La sanction du seul non-respect de cette obligation de moyen serait insuffisante ; le défaut d'atteinte du résultat prévu ? Le résultat complet est difficile à atteindre réellement à court terme au regard des différents paramètres rappelés ; dans la perspective de l'obligation de résultat, il pourrait s'agir de demander à l'entreprise de prouver que sur plusieurs sujets, la situation des femmes s'est sensiblement améliorée en matière de rémunération, à

défaut la sanction serait prononcée). Ensuite, il s'agit de définir la nature de la sanction (sanction financière ? comme pour les travailleurs handicapés et les seniors, avec les résultats faibles qui en découlent... Affectation des sommes versées ?). Il conviendra en particulier de veiller à ce que certains diagnostics n'aient pas pour effet de masquer les écarts de rémunérations ou de les faire apparaître de façon très réduite (par exemple en se focalisant exclusivement sur des différences de salaires entre des fonctions identiques...).

Mais il convient de ne pas perdre de vue l'essentiel : la suppression effective des différences de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Pour cela les négociateurs doivent travailler sur tous les paramètres en matière d'égalité professionnelle qui ont une incidence sur les rémunérations (stéréotypes sexués sur les personnes et sur les métiers, accès à la formation professionnelle, évaluation des emplois¹⁵, évaluation du travail des personnes, discriminations indirectes prévues par la loi et par les accords collectifs, etc.).

¹⁵ Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, 2010, *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes, de nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, La Documentation française, coll. « Halde ».

**L'action publique
pour le développement de l'emploi
dans les services à la personne.
Des réformes à l'avantage de qui ?**

Elisabetta Pernigotti

Membre du CNDF
et sociologue au Téléu-UQÀM,
LABTOP-Université Paris VIII

Les « services à la personne » sont un volet récent et central des mutations contemporaines du monde du travail. Il s'agit d'un des secteurs, en France, où la croissance dans l'emploi est la plus significative, mais aussi fortement féminisée. Mon intervention se concentrera sur les deux types de services à la personne les plus féminisés : le ménage à domicile et l'aide à domicile auprès de personnes âgées. Derrière l'essor de ces emplois, il peut y avoir l'organisation d'une inversion de la dichotomie emploi-travail domestique qui représenterait le foyer et le travail domestique ou de soins comme la véritable place salariée des femmes plus pauvres, et ce, par les politiques publiques¹. La féminisation de ces emplois m'interroge (88 % sont des femmes, dans les services aux personnes âgées les femmes sont 95 %), car, premièrement, elle semble suggérer une adéquation entre femmes et domesticité à travers l'emploi, naturalisant le

¹ Walby S., (1998) « Les figures emblématiques de l'emploi flexible », in Maruani M. (dir.) *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, Paris, La Découverte.

L'action publique pour le développement de l'emploi à la personne. Des réformes à l'avantage de qui ?

travail domestique des femmes ; deuxièmement, c'est une féminisation dans des professions connues pour la diffusion de conditions d'emploi précaires². Dans la tentative d'éclaircir un peu le chemin des réformes des politiques publiques rendant possible une telle situation, il convient de souligner quelques éléments significatifs de la configuration actuelle des emplois familiaux.

L'engagement de l'État au soutien des services à la personne

Les services à la personne ont une histoire loin d'être linéaire. En 1791, ils furent taxés ; cela continua, mais fut modifié, en 1927, lorsque la taxation double fut introduite pour les hommes. Cette intervention de l'État, à l'encontre de la mixité dans ce secteur, semble avoir été motivée par un discours politique de naturalisation des emplois domestiques pour les femmes, dans la mesure où elle était fondée sur l'assimilation entre les services fournis par les employés domestiques hommes à des prestations de services de luxe ; alors que la même profession endossée par des femmes semblait davantage relever de la normalité. Les historiennes soulignent comment, au cours du XIX^e siècle, la mixité diminue dans le secteur et se construit une forte ségrégation féminine³.

Si, avant la deuxième guerre mondiale, la profession représentait un secteur très large de l'emploi, dans les années

² Le Feuvre N., Martin J., (2001), « Les emplois de proximité aux ménages : de la solidarité à la précarité des emplois féminins », *Nemesis*, n° 3.

³ Schweitzer S., 2002, *Les femmes ont toujours travaillé*, Paris, Odile Jacob et Battagliola F., 2004, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte.

1960-1990, les emplois dans le secteur ont en revanche progressivement décliné. Les raisons sont peut-être à rechercher dans les caractéristiques majeures de ces années. D'une part, le développement de l'État-Providence et du service public, qui réduisait les besoins d'emplois domestiques ; d'autre part, l'intensité des mouvements sociaux de contestation qui configurait les débats sociaux. Ce sont en fait les années de grande force du mouvement féministe, qui a remis en question le monde du travail et revendiqué une équitable division du travail domestique entre femmes et hommes. En ces années de grande contestation sociale, le débat était davantage axé sur la réduction de la semaine de travail que sur les besoins d'externalisation du travail familial vers le marché.

La raréfaction des services à la personne a cependant cessé, grâce à l'introduction des politiques d'incitation à la création des emplois familiaux. L'État français semble avoir ainsi inversé son rapport aux services à la personne, à partir des années 1990, passant de la taxation à la subvention. En 2007, les réductions d'impôt, dont ces emplois bénéficient, dépassent les 2 milliards d'euros, les exonérations des charges sociales patronales sont supérieures à 1,5 milliard d'euros⁴.

Les stratégies de l'État

La stratégie de l'État pour le développement de l'emploi dans ce secteur a suivi deux chemins. Le soutien de l'offre par la défiscalisation et la réduction des charges patronales d'une part, et, d'autre part, la structuration de

⁴ Debonnueil M., 2008, *Les services à la personne : bilan et perspectives*, Paris, La Documentation française.

L'action publique pour le développement de l'emploi à la personne. Des réformes à l'avantage de qui ?

l'offre avec une diversification des possibilités contractuelles.

***Une structuration articulée
pour le développement de la concurrence***

Le secteur des emplois familiaux a été objet de structuration de la part de l'État. Deux modalités d'exercices principales des services à la personne sont le mode « de gré à gré » et les services fournis à travers une structure spécialisée. Le mode « de gré à gré » est fondé sur une base purement bilatérale – c'est le cas de l'emploi direct avec les particuliers employeurs. Pour ce premier type de contrats, l'embauche est possible grâce aux nouveaux types de relations contractuelles simplifiant les procédures d'embauche pour les clients. Les réformes législatives ont été nombreuses. Il s'agit des chèques emploi-service introduits en 1993, puis du titre emploi-service introduit en 1996. Enfin, en janvier 2006, le chèque Emploi-service-universel (CESU) a été mis en place. Pour les travailleuses et travailleurs du secteur, ces nouvelles formules contractuelles banalisent les possibilités d'embauche horaire et la précarisation des conditions d'emploi. La durée hebdomadaire de travail pour ce mode d'embauche est très réduite, 2-3 heures en 2002. Cela signifie des revenus insuffisants à l'autonomie financière. De plus, la fragmentation des contrats n'élimine pas le développement de l'emploi informel ; surtout en milieu rural les chèques emploi ont pu rendre

plus simple la sous-déclaration et la rétribution informelle des heures travaillées⁵.

Pour le deuxième type d'exercice des services à la personne, les services sont fournis à travers des organisations spécialisées. La durée hebdomadaire est légèrement supérieure, (12-13 heures par semaine) (selon la DARES en 2002). Ce type de fourniture de services comprend divers modèles de relations contractuelles et d'organisations. Les organisations peuvent agir comme prestataires ou comme mandataires. Les organisations prestataires pratiquent l'embauche directe des travailleuses et travailleurs qui sont envoyé-e-s au domicile des clients. Ce type d'embauche plus stable n'augmente que de 1 % par an. Les organisations mandataires mettent en contact le client et l'intervenant, n'offrant pas de stabilité d'emploi. Leur augmentation est significative, elles augmentent de 25 % par an. Cette forme d'intermédiation de travail offrant des emplois plus précaires a été créée par la loi en 1991 et a été ouverte aux entreprises à but lucratif par le décret du 24 juin 2004. Les entreprises à but lucratif peuvent désormais participer à ce genre de relations contractuelles et bénéficier des subventions liées au soutien de ces emplois.

En ce domaine, il faut remarquer le retard de la négociation collective qui a des répercussions sur la revalorisation des salaires. Le premier accord collectif, signé en

⁵ Pernigotti E., 2009, « Les services à la personne en France et en Italie : les difficultés liées à l'essor et à la formalisation du secteur », in Collectif national pour les droits des femmes, *De la précarité à la pauvreté*, Paris, CNDF.

L'action publique pour le développement de l'emploi à la personne. Des réformes à l'avantage de qui ?

2002, et entré en vigueur en 2003, a revalorisé de 24 % sur 3 ans les grilles de rémunération de l'aide à domicile du secteur non lucratif. Le secteur relève actuellement de quatre conventions collectives différentes. La fragmentation de la négociation collective n'avantage certainement pas les intérêts des travailleuses et travailleurs du secteur.

Les réformes pour le soutien de l'offre

L'État a progressivement encadré les services à la personne et introduit des modes de financement pour la contractualisation de ces services. Les réformes introduites par les politiques publiques ont suivi le modèle techniciste. On a ainsi pu éviter le débat politique de fond. Avançant par réformes fragmentaires, les rapports sur la mise en œuvre des réformes ont parfois eu peu d'écoute. Tel est le cas du rapport de l'expérimentation de la nouvelle allocation pour les personnes dépendantes menée en Charente⁶. L'expérimentation révéla comment cette allocation servait à rémunérer bien souvent des femmes appartenant à la famille des allocataires, dans 30 % des cas ; 22 % des heures étaient fournies par les filles et belles-filles. De tels résultats sont préoccupants, ils démontrent le danger d'introduire par le marché le devoir de domesticité des femmes de la famille. Cependant, la loi fut adoptée avant la fin de l'expérimentation.

L'intervention de l'État a procédé par des subventions de plus en plus larges, pour le soutien de l'offre. En 1987, les services à la personne ont bénéficié d'exonérations de

⁶ Martin C., 2001, « Les politiques de prise en charge des personnes âgées dépendantes », *Travail Genre et Sociétés*, n° 6, pp. 83-104.

charges patronales, uniquement pour des catégories particulièrement vulnérables : les personnes handicapées et les personnes âgées de plus de 70 ans. Depuis 1991, les emplois familiaux font l'objet de réductions fiscales de 50 % désormais pour tous. En 1999, a été introduite une réduction du taux de la TVA à 5,5 % pour les activités de services à la personne. Enfin, le plan de développement des services à la personne (plan Borloo) de février 2005 a étendu à tous les employeurs une baisse de 50 % du taux de charges sociales patronales. Ainsi faisant, le plan Borloo a mis sur un pied d'égalité les associations de proximité, les grandes entreprises nationales qui émergent dans le secteur (par exemple ACCOR, AXA) et les travailleuses et travailleurs indépendants⁷.

Le miroitier de la professionnalisation

La professionnalisation est posée en objectif premier par les réformes plus récentes du secteur – par exemple, un des trois volets du plan Borloo a été la professionnalisation dans les services à la personne, les deux autres volets étant : la cohésion sociale et l'insertion professionnelle.

Cependant, les réformes visant à structurer le secteur ne semblent pas avantager un véritable mouvement de professionnalisation. Alors que la dureté des conditions d'emploi est bien connue, la concurrence entre opérateurs augmente et l'accès à la formation est sous-développé.

La loi de janvier 1996 a doublement modifié le système d'agrément. D'une part, elle a ouvert le marché et la

⁷ Pernigotti E., 2010, *Des problèmes et des remèdes. La précarité au féminin et la désindustrialisation en France et en Italie*, à paraître, Paris, L'Harmattan, coll. « Liaisons sociales ».

L'action publique pour le développement de l'emploi à la personne. Des réformes à l'avantage de qui ?

procédure d'agrément aux entreprises privées de services aux personnes, en favorisant la concurrence entre structures. D'autre part, elle a créé une différenciation entre « agrément simple » et « agrément "qualité" », dans le but de protéger les personnes dites « fragiles ». Le statut est réservé aux entreprises et associations opérant dans le domaine de la garde des enfants et de l'assistance aux personnes âgées. La forte concurrence entre plusieurs types de formules contractuelles et d'organismes semble présenter le risque de privilégier la concurrence sur le court terme dans la recherche des gains de productivité, et aller à l'encontre de l'offre d'organisation de formations par les opérateurs⁸. L'accès à la formation professionnelle dans ce secteur est inférieur à la moyenne de l'économie nationale qui est de 10 %. Seulement 1,5 % des salariés de maison ont reçu une formation en 2008 et 5 % des aides à domicile. Les recherches qualitatives soulignent la fragilité des formations dans ce secteur, qui sont généralement de très courte durée et peu qualifiantes car non diplômantes.⁹

* *
*

Les réformes fréquentes ont minutieusement construit un secteur d'emploi qui était en voie de disparition ; dans ce secteur, la diffusion de la précarité et la forte féminisation n'ont, en revanche, pas rencontré les préoccupations des réformateurs. C'est la précarisation de l'emploi

⁸ *Idem.*

⁹ Pernigotti E., 2009, « La formation professionnelle à l'épreuve de la désindustrialisation : une question de genre et de classe ? », *Espaces et Sociétés*, n° 1-2, pp. 117 – 133.

des femmes par les transformations du droit du travail et des politiques publiques qui est inspirée par les mêmes principes économiques du marché¹⁰. Le caractère fragmentaire et multiple des réformes du secteur des services à la personne a permis d'éviter le débat politique de fond. Ont été réduits au silence la question de la division entre femmes et hommes du travail domestique et de soins aux personnes, ainsi que le questionnement sur la réduction de la semaine de travail. La politique de subvention pour l'achat de services à la personne et la concurrence visée par la structuration du marché semblent suivre les intérêts des clients seulement, à la défaveur des travailleuses et des travailleurs. Le retard dans la négociation collective et le très faible développement de la formation professionnelle sont fort préoccupants pour un secteur où la précarité de l'emploi est si diffuse. La faible valorisation et les problèmes de professionnalisation de ces emplois semblent reproduire la dévalorisation du travail domestique et, dans la mesure où ces emplois concernent dans la très grande majorité des femmes, ils semblent reconstruire la « naturalisation » de la domesticité du travail des femmes, cela par les politiques publiques.

¹⁰ Appay B., 1997, Contrôle social et flexibilité, in Appay B., Thébaud-Mony A., *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, Éd. CNRS.

**L'action publique pour le développement de l'emploi à la
personne. Des réformes à l'avantage de qui ?**

Quel engagement syndical pour lutter contre les inégalités ?

Ghyslaine Richard

Membre de la Commission exécutive confédérale de la
CGT et animatrice du Collectif Femmes-Mixité CGT

Le noyau dur des inégalités...

La première idée qui me vient à l'énoncé du thème, sans doute en raison de la responsabilité qui est la mienne dans une grande organisation syndicale de salariés, se rapporte aux écarts de salaire qui font partie du noyau dur des inégalités.

Malgré :

- des lois (2001, 2006...)
 - des conférences, comme celle de novembre 2007
 - des accords (accord interprofessionnel sur l'égalité de mars 2004, 125 accords d'entreprises et de branches),
- cette inégalité de salaire entre femmes et hommes persiste : en moyenne 26 % encore en 2007.

La difficulté tient à la diversité des explications à l'origine de ces inégalités : des facteurs structurels (les femmes occupent les « mauvais emplois » que ce soient en termes de qualification, de secteur, de taille d'entreprise...) ; des différences de durées de travail, de primes, de promotion...

Les femmes sont davantage concernées par l'emploi précaire, dans le privé comme dans le public : elles sont

plus nombreuses en CDD, en contrats aidés. Elles sont également toujours plus nombreuses au chômage.

Le temps partiel

Parmi les femmes qui travaillent à temps partiel, 49 % n'ont pas « choisi » le temps partiel qui a été imposé à l'embauche ; quant aux 34 % d'entre elles qui ont demandé un temps partiel pour élever leurs enfants, ont-elles eu un véritable choix ? Cette forme d'emploi est concentrée dans des emplois peu qualifiés. L'irrégularité et l'imprévisibilité des horaires de travail sont aussi problématiques que la quantité des heures travaillées.

Le développement de politiques salariales construites autour de la flexibilité et de l'individualisation des rémunérations pèse dans ces inégalités de salaires. Pour les femmes, on sait qu'un système de rémunération à l'ancienneté n'est pas favorable en raison des interruptions d'activité mais peuvent-elles attendre davantage d'un système où ce sont des éléments liés aux performances individuelles ou au mérite qui sont pris en compte ?

Le plafond de verre reste difficile à percer : ce sont les femmes cadres qui sont touchées par les écarts de salaires les plus importants.

Le rapport de situation comparée avec l'évolution sur la carrière permet aujourd'hui de faire des constats alarmants sur la situation des femmes.

Mixité dans l'emploi

Les femmes sont sur-représentées dans les PME ; elles appartiennent à des secteurs d'activités où les conventions collectives s'appliquent peu ou mal, voire n'existent

pas, et dont la représentation syndicale est faible (hôtel-café-restauration, commerces, services à la personne...).

Le phénomène de concentration des emplois féminins dans six catégories professionnelles semble s'aggraver. Et au sein d'une même entreprise, on retrouve une « spécialisation » entre les emplois.

Derrière la construction des métiers « d'hommes » ou de « femmes » apparaissent une valorisation différente de certains critères et une sous-évaluation des critères requis dans la définition des emplois à prédominance féminine. Mais leur revalorisation ne va pas de soi. Elle suppose de remettre en cause des systèmes établis, souvent légitimés par tous les acteurs – y compris par les premières concernées...

La CGT demande :

- La revalorisation du SMIC (1 600€ brut pour la CGT) cela augmente immédiatement la rémunération de nombreuses femmes. Aujourd'hui 3,4 millions de salariés travaillent pour un salaire inférieur au SMIC mensuel, dont 80 % de femmes.
- La refonte de tous les contrats de travail créés par le gouvernement ou sous son autorité pour faire progresser l'emploi stable et à temps plein.
- La création d'une « sur-cotisation » employeur destinée à dissuader ceux-ci de recourir aux emplois précaires ou aux emplois à temps partiel subi.
- La suppression des notions de « *prorata temporis* » afin que les salariés en contrats temporaires ou travaillant à temps partiel aient les mêmes droits que les salariés à temps plein et en CDI (accès à la formation profession-

nelle continue, protection sociale, droit social et syndical) et permettre que les droits soient cumulables et transférables.

- L'alignement du droit social des PME sur celui des grandes entreprises : majoration et comptabilisation des heures supplémentaires, salaires, durée du travail, etc.

Pour cela il faut utiliser tous les leviers économiques et fiscaux

- Toutes les aides et allègements de cotisations sociales doivent être conditionnés au respect par l'employeur d'un certain nombre de critères sociaux liés à l'emploi, aux salaires, au développement de l'emploi à temps plein : à la mise en œuvre des objectifs de diversité et d'égalité.
- Les sanctions que la loi doit envisager, conformément aux engagements pris par le ministre au sortir de la conférence de novembre 2007, doivent être très importantes pour vraiment dissuader de poursuivre la discrimination salariale.
- L'État employeur n'est pas en dehors et doit donner l'exemple.

**L'articulation des temps :
un enjeu pour l'égalité**

La deuxième question qui me vient est celle de l'articulation des temps de travail et des autres temps familiaux et sociaux, c'est un axe essentiel pour l'emploi des femmes.

De nombreux critères sont à réunir pour donner la possibilité d'articuler dans de bonnes conditions vie

familiale et vie professionnelle. Parmi les plus essentiels on peut retenir :

La réduction du temps de travail

Les 35 heures qui font tant parler d'elles, vilipendées par les employeurs, sont plébiscitées par de nombreux-ses salarié-e-s. Aujourd'hui pourtant, 40 % des salarié-e-s n'ont pas droit aux 35 heures. La remise en cause de la réduction du temps de travail est une très mauvaise politique pour la promotion de l'égalité.

Au contraire, elle devrait être étendue à l'ensemble des salarié-e-s et dans les meilleures conditions. Pensée, organisée et négociée en fonction des impératifs familiaux, en s'adressant aux deux parents, elle constituerait alors un des axes majeurs de l'articulation vie familiale, vie professionnelle.

Le congé maternité

Plusieurs études épidémiologiques, faisant état d'un accroissement significatif, pour ne pas dire alarmant, de naissances prématurées et, statistiquement, d'un nombre important de femmes prenant des congés pathologiques de grossesse, plaident pour un allongement du congé maternité des femmes salariées, avant et après l'accouchement.

La CGT revendique 28 semaines de congé maternité et un mois de congé paternité.

Le congé parental

En France le congé parental est de trois ans, ouvert au père comme à la mère. Il peut être pris à temps plein ou partiel. Ce sont, à 98 %, les mères qui le prennent.

De nombreuses études, toutes convergentes, montrent que cette allocation concerne essentiellement des femmes n'ayant pas trouvé de mode de garde, et plus massivement, celles qui sont peu ou pas qualifiées, ont un travail précaire ou/et des conditions de travail pénibles.

Conséquences à plus long terme : un difficile retour sur le marché du travail pour une très grande partie d'entre elles, voire une impossibilité de retrouver un emploi pour d'autres.

Et à terme encore plus long, les conséquences terribles sur le montant de leurs retraites !

Leur avenir professionnel est donc gravement hypothéqué ; le niveau de vie de leur famille aussi et leurs enfants encourent plus le risque de rejoindre le cortège des enfants pauvres, car le travail de la mère permet de sauver les enfants de la pauvreté.

Ce constat appelle donc des réformes indispensables : le congé parental doit être mieux partagé avec les pères, quand le choix des parents est celui-là. De ce point de vue l'exemple des pays nordiques, avec un congé parental d'une année en moyenne, indemnisé en fonction d'un pourcentage élevé du salaire antérieur (80 % à 90 %), couplé à une place assurée dans un mode d'accueil pour l'enfant à la suite de ce congé, constituent des pistes dont la France et ses décideurs politiques devraient s'inspirer.

***Cette proposition doit être mise en œuvre
simultanément au développement
des services d'accueil des jeunes enfants***

La crèche est considérée comme le mode de garde le plus économique pour les parents (43 % des enquêtés) devant

la garde par l'assistante maternelle agréée (24 %) et la garde par une nourrice non agréée (24 %).

Les fonds d'action sociale de la CNAF ont permis l'investissement pour des équipements d'accueil des jeunes enfants (pouvant couvrir jusqu'à 80 % de la mise de fonds nécessaire) et ont apporté la preuve que si les communes sont aidées significativement, elles répondent aux besoins de la population. Les administrateurs de la CNAF demandent depuis de nombreuses années qu'au-delà des aides à l'investissement, l'aide des CAF soit augmentée pour le fonctionnement des structures gérées par des municipalités ou des associations, mais en vain.

Les autres modes de garde sont solvabilisés en quasi-totalité par les CAF, avec pour les employées à domicile, un État qui se montre particulièrement généreux en accordant aux parents concernés, en plus des financements de la CAF, une diminution d'impôt maximum.

L'accueil individuel se développe en l'absence de structures collectives et pour cause : c'est le moins cher après la garde par les parents eux-mêmes.

Au final, les parents ne bénéficient pas d'une palette de modes d'accueil où ils puissent réellement choisir ce qui convient à leurs aspirations pour leurs enfants, ni à leurs contraintes professionnelles, aucun ne paye la même chose pour le même temps d'accueil, aucun ne bénéficie de la même qualification des personnels intervenant auprès de leurs enfants.

Nous sommes très critiques sur les dernières propositions gouvernementales qui continuent à privilégier ces solutions individuelles, les exonérations aux employeurs, assouplissant les normes d'accueil des jeunes enfants, remettant en cause la scolarisation précoce en école enfantine au profit de « jardins d'éveil » beaucoup moins encadrés,

Je ne développerai pas, mais nous savons que les politiques de soins en faveur des personnes dépendantes sont également liées à l'accomplissement de l'égalité entre femmes et hommes. Les congés nouvellement créés pour accompagner des parents en fin de vie, plus généralement les situations de maladies graves, de handicap dans une famille : qui les prend en charge ? Le gouvernement vient de créer une allocation pour une durée d'un mois renouvelable, certes, mais on peut raisonnablement penser que les congés étant *a priori* sans solde c'est encore les moins bien rémunérées qui vont les prendre, comme pour le congé parental.

Il est donc urgent de développer l'investissement public pour les services publics de soins aux enfants et aux personnes âgées ou dépendantes.

Pénibilité : les femmes aussi

Les conditions de travail qui se dégradent, l'accélération des rythmes, des stress, multiplient les maladies professionnelles et accidents du travail : les femmes sont victimes de 58 % des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Nous ne signerons pas (comme l'ensemble des organisations syndicales de salariés) l'accord sur la médecine du travail qui vient d'être laborieusement discuté par les partenaires sociaux, nous engageons les pouvoirs publics à développer ce service au lieu de pousser encore à des économies et nous proposons qu'il soit rattaché à la Sécurité sociale pour plus d'indépendance.

La généralisation de l'offre de services domestiques

Les tâches domestiques prennent du temps. Des entreprises proposent à leurs salariés des chèques ou subventions pour des travaux et des tâches domestiques (ménage, repassage, bricolage...).

L'idée d'élargir cette possibilité à beaucoup plus de salariés doit s'accompagner d'une réflexion sur l'organisation, la qualification et le financement de ces services qui, de fait, participent aussi à favoriser une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Si, collectivement, nous attachons un tel prix à la situation démographique de notre pays, il faut s'en donner les moyens par des politiques offensives, respectant l'aspiration à une réelle égalité des hommes et des femmes, des pères et des mères, qui leur permettent de vivre ensemble, sans déchirements et sacrifices, leur vie professionnelle et leur vie familiale.

* *

*

Les inégalités professionnelles s'appuient sur des représentations négatives des femmes dans toute la société. Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont naturellement attribués), au niveau social (la notion de salaire d'appoint n'est-elle pas encore présente ?), au niveau politique (la place des femmes dans les exécutifs reste très en deçà de leur juste représentation). Ces inégalités se renforcent mutuellement.

L'évolution des mentalités ne se fera pas sans une volonté « politique » forte de remise en cause de tous les blocages et dans tous les rouages du fonctionnement de la société qui contribuent aujourd'hui encore à perpétuer cette oppression des femmes.

Quel engagement syndical pour lutter contre les inégalités ?

Il y aurait beaucoup à dire sur les mesures à prendre pour faire évoluer les mentalités. La CGT propose que les pouvoirs publics entreprennent une vaste campagne d'information destinée à lutter contre les idées reçues, à ouvrir plus largement toutes les filières professionnelles, à favoriser une véritable orientation des filles comme des garçons vers tous les métiers.

Pour une stratégie intégrée de l'égalité

Laurence Laigo

Secrétaire nationale de la CFDT

Le thème des inégalités professionnelles connaît actuellement un regain d'intérêt de la part du Gouvernement : est-ce un simple affichage ou le prélude à la mise en œuvre de mesures concrètes ?

En France, sur le marché du travail, la majorité des salariés précaires sont des femmes, qu'il s'agisse d'emplois instables (CDD, emplois aidés, stages, etc.), d'emplois non qualifiés ou des formes de sous-emplois que sont les temps partiels subis. Les femmes sont non seulement surreprésentées dans ces catégories mais elles y demeurent plus longtemps que les hommes.

Dans toutes les catégories socioprofessionnelles, les femmes sont les plus touchées par le chômage. Chez les ouvrières par exemple, le taux de sans-emploi culmine à 16 % contre 9,5 % pour les ouvriers, selon les chiffres 2007 de l'Insee. Un an après l'entrée d'une ouvrière sur le marché du travail, elle a déjà un niveau de salaire de 20 % en moyenne inférieur à celui d'un ouvrier. Dix ans plus tard, l'écart se creuse.

On voit bien que la crise économique que nous traversons met en évidence des phénomènes qui existaient déjà. Mais cette crise ne fera que renforcer les inégalités si nous continuons à gérer ce sujet, pourtant prioritaire, de manière cloisonnée.

Où en est le processus ?

Lors de la conférence tripartite du 26 novembre 2007, la CFDT avait exposé un certain nombre de propositions. Mais depuis, il n'y a eu aucun suivi. Le processus engagé à cette occasion est resté en suspens et n'a pas produit les résultats escomptés.

Du côté des organisations syndicales, il y a eu beaucoup de déclarations d'intentions, mais ces organisations sont elles-mêmes confrontées à des problèmes de mixité en interne, voire à des conflits générationnels.

Plus récemment, certains députés de la majorité se sont saisis de cette question en proposant de légiférer pour aboutir à des quotas dans les conseils d'administrations de grandes entreprises, court-circuitant ainsi le dialogue social sur ce thème.

Dans ce contexte, nous ne pouvons pas affirmer que la situation actuelle soit favorable à une meilleure prise en charge du dossier.

Pour une stratégie intégrée

De son côté, la CFDT a souhaité lors du sommet social du 18 février 2009 que la question des inégalités entre les femmes et les hommes soit mise à l'ordre du jour de l'Agenda social.

En effet, plutôt que de légiférer de nouveau, la question des inégalités doit être abordée dans les négociations interprofessionnelles prévues dans l'Agenda social :

- La rénovation des IRP (institutions représentatives du personnel) qui peut traiter de la question d'une représentation équilibrée dans ces instances,

- La Gouvernance des entreprises qui peut traiter de la question de la mixité dans les instances de direction et de décision, de l'évolution du contenu de la Négociation Annuelle Obligatoire, et donc du partage des richesses et des inégalités salariales.
- La négociation sur l'emploi qui peut traiter de la question du travail à temps partiel.

L'articulation avec les politiques publiques

De plus, pour renouveler une prise en charge qui date d'un autre temps, la lutte contre les inégalités professionnelles et salariales doit être menée de front avec la question des politiques d'emploi et familiales, pour aboutir à une réelle approche en termes de sécurisation des parcours professionnels des femmes.

Le Haut Conseil de la famille est un niveau pertinent pour aborder ces questions.

Une implication des pouvoirs publics est donc nécessaire, sur des actions fondamentales et structurelles qui dépassent le seul périmètre de l'entreprise et qui, pourtant, conditionnent ce que sera la situation professionnelle des femmes dans l'entreprise :

- les actions sur les filières de formation,
- les structures de garde des jeunes enfants,
- les congés parentaux,
- etc.

Le congé parental, par exemple, a été maintes fois pointé comme trappe à inactivité. Celui-ci handicape la carrière professionnelle et provoque le retrait du marché du travail des salariées les moins qualifiées.

Mais, pour la CFDT, il ne faut pas oublier la raison première de cet éloignement du monde du travail, subi dans 30 % des cas, à savoir une offre de garde insuffisante et son coût. Autre point crucial : les femmes installées dans les zones rurales sont particulièrement concernées car elles subissent l'éloignement et l'isolement.

On ne peut donc pas réformer le congé parental sans améliorer l'offre de garde des jeunes enfants, ni même sans professionnaliser les systèmes de garde.

En Europe

Le niveau européen est pertinent pour obtenir des avancées positives pour les femmes, à l'exemple de la Directive concernant les travailleuses enceintes. On constate que l'ouverture européenne contribue à « mettre à niveau » certains pays nouveaux entrants à l'Union européenne. La France est quant à elle bien positionnée.

Cette Directive va être prochainement renégociée. La nouvelle « durée-plancher » pourrait permettre d'agir en matière de sécurisation des parcours professionnels des femmes salariées, notamment en œuvrant à l'amélioration de la protection et des conditions de travail des femmes enceintes.

L'Accord européen sur le congé parental, signé par les partenaires sociaux le 18 juin 2009, constitue également un pas vers une consolidation de l'Europe sociale. Pour la CFDT, cet accord est une amélioration et une consolidation du droit social européen comme du droit national dans une période actuelle compliquée pour l'Europe sociale. Il permet la réduction des inégalités des droits sociaux entre les pays de l'Union européenne, en

améliorant lui aussi les droits dans un nombre significatif d'États membres.

Avec la Confédération européenne des syndicats (CES), la CFDT participe à l'élaboration de revendications et d'actions pour que l'égalité de genre soit placée au cœur des politiques et des programmes relatifs à la crise dans les différents pays, mais aussi une prise en charge par les institutions européennes et internationales.

Dans les branches et dans les entreprises

Les branches et les entreprises jouent un rôle central dans le processus d'élaboration de l'égalité entre les femmes et les hommes. La négociation sur l'égalité salariale est longue et complexe et requiert une analyse très fine des variables qui concourent, tout au long des carrières individuelles, aux écarts de rémunération dans l'entreprise.

Les branches et les entreprises ont donc besoin de moyens techniques et financiers supplémentaires, afin de favoriser les comportements socialement responsables en matière d'égalité professionnelle et salariale.

De plus, la question des sanctions n'apporte pas de garantie supplémentaire d'effectivité. Pour cela, il faut développer et diffuser des outils d'accompagnement pour la sensibilisation et la formation des acteurs, à l'appui de ce qui existe déjà :

- le label Égalité devra intégrer les nouvelles exigences en matière d'égalité salariale,
- le rapport de situation comparée.

* *
*

La CFDT souhaite aboutir à une politique de l'emploi décloisonnée, pour pouvoir garantir une application effective des mesures existantes, à l'appui d'indicateurs de suivi et de pratiques qui doivent faire l'objet d'une évaluation permanente.

Débat suite à la première Table ronde

Les syndicats semblent relativement peu s'emparer du sujet, on voit beaucoup de déclaration d'intentions, souvent noyées au milieu de considérations sur la diversité plus globalement. Il y a peu d'accords de branche conclus alors même que cette opération est obligatoire tous les trois ans, donc ils devraient tous être conclus depuis un certain temps, et notre question est donc : les syndicats peuvent-ils, voire même se donnent-ils, les moyens d'être des acteurs efficaces dans la lutte contre les discriminations faites aux femmes dans le monde du travail ? Pourquoi si peu d'accords de branche ou d'entreprises conclus ?

Laurence Laigo : Je me sens interpellée et j'ai pris les devants tout à l'heure sur beaucoup de déclarations d'intention des organisations syndicales. Je pense que dans les syndicats, dans les familles, dans les associations, il y a des hommes et il y a des femmes ; ce n'est pas parce que l'on est syndicaliste et que l'on est un homme qui n'a pas eu une certaine éducation que l'on portera l'égalité. Chez les employeurs, on a des gens qui peut-être vont être arrêtés par le coût des mesures, mais pas uniquement, il y a aussi des gens qui sont fondamentalement soit misogynes, soit conservateurs... Ce clivage-là est partout, il est dans les familles, dans les syndicats et donc les hommes, dans les syndicats, sont parfois très évolués, parfois moins évolués... C'est un combat de tous les jours pour faire avancer ce dossier. Il

Il y a un enjeu sociétal, il y a un enjeu culturel extrêmement fort et, contrairement à d'autres dossiers où on a un clivage justement salarié/patron, sur ce dossier-là c'est un peu plus compliqué c'est-à-dire qu'il faut travailler au jour le jour, chacun au sein de ce qui nous concerne, au niveau des partis politiques, des associations, des syndicats. C'est en ce sens que, quelques fois, la politique intégrée peut être intéressante parce que l'on amène les dossiers femmes sur des problèmes beaucoup plus larges et cela aide parfois à dépasser ce clivage. Cela ne veut pas dire qu'il faut renoncer au combat mais, par exemple, poser la question du salaire des femmes dans la négociation annuelle collective plutôt que de la poser indépendamment, permet de dépasser ce type de réactions. C'est pour cela qu'il faut travailler dans la parité, dans la mixité dans les organisations, à tous les niveaux, parce que c'est aussi la condition pour évoluer. Sur l'aspect mixité, j'insiste aussi sur le côté générationnel qui est, à mon avis, extrêmement important. Au-delà, c'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup de négociations de branches, mais ce n'est pas le seul sujet où il n'y ait pas beaucoup de négociations de branches : sur les salaires, les classifications, il y a de moins en moins de négociations au niveau de la branche. Le problème global, le sujet des femmes est quelquefois un peu plus accentué, mais globalement il y a le problème posé par la CGT de la représentativité des organisations syndicales et de l'état des organisations syndicales qui est un enjeu fort. Et puis il y a, encore une fois en interne, ce travail qu'il faut continuer de développer celui de la parité dans beaucoup d'endroits.

Quelle sanction sur l'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes ? Une sanction financière ? Oui mais est-ce que les entreprises ne vont pas essayer de la contourner ? Ou est-ce que les entreprises ne vont pas préférer payer la sanction financière que de se plier à la question de la loi ? Quel type de sanction peut-on appliquer ? Si on fait un parallèle avec la loi sur la parité. On s'aperçoit que, lorsque la loi n'est qu'incitative, elle est détournée et n'est pas appliquée et lorsque la sanction est strictement financière pour les élections législatives et bien les décideurs politiques et les partis politiques « s'en fichent » je crois, de payer des pénalités et donc détournent la loi sur la parité. Dix ans après la modification constitutionnelle de 1999, il y a moins de 20 % de femmes à l'Assemblée nationale.

Michel Miné : Cette question est essentielle « quelle va être la nature de la sanction ? ». Il faut une sanction qui soit efficace. La sanction qui soit la plus efficace, mais elle est rarement mise en œuvre, c'est la sanction civile c'est-à-dire rétablir la personne dans la situation qui serait la sienne si elle n'avait pas été discriminée. Ce n'est pas le chemin qui semble pris puisque celui-ci est seulement une sanction financière et, effectivement, ce que l'on peut craindre c'est que certains préféreront payer plutôt que de modifier la situation. On connaît ça sur d'autres terrains. Le point sur lequel je voudrais attirer l'attention c'est que finalement cette sanction risque de concerner extrêmement peu d'entreprises, pas parce que l'on aura supprimé les écarts de rémunération et non pas seulement réduit, mais parce que dans un certain nombre d'entreprises on va faire apparaître des

données qui aboutiront à la conclusion que finalement il n'y a pas de différence de rémunération... On ne va pas comparer le déroulement des carrières, et finalement les écarts de rémunération qui apparaîtront seront très faibles.

Des expériences d'entreprises où l'égalité est loin d'être appliquée...

Dans une grande banque, un accord sur l'égalité professionnelle sera à renouveler en 2010 et nous n'avons pas évolué dans l'égalité professionnelle. On a toujours 25 % d'écart de salaire et on a toujours les femmes, majoritairement, dans les emplois les moins qualifiés. Le rapport de situation comparée peut être donné mais si l'employeur ne veut pas entendre, il n'entend pas. En 2000 par exemple, 12 % des femmes étaient cadres et 37 % des hommes étaient cadres et en 2009, 25 % des femmes sont cadres contre 47 % des hommes. Donc on n'avance pas. Dans les négociations salariales, il est évident que la partie Égalité professionnelle doit être regardée, mais encore faut-il que tous les acteurs autour de la table, les syndicats et l'employeur, veuillent bien en parler et, là, l'employeur nous gratifie en ce moment d'une enveloppe de 300 000 euros par an pour essayer de rattraper l'écart entre les salaires des femmes et des hommes, 300 000 euros qui correspondent à moins de 1 % de la masse salariale. Je vous laisse juges pour savoir jusqu'à quelle génération il faudra aller pour obtenir l'égalité professionnelle. Je voudrais mettre de l'espoir dans ce qu'a rapporté Michel Miné sur la discrimination indirecte mais c'est vrai que là on est assez démuni pour mettre le doigt là

où ça fait mal et essayer de trouver les points qui pourraient permettre d'accuser l'employeur de discriminations indirectes. C'est peut-être cela qu'il faudrait mettre en place, essayer d'obliger l'employeur dans toutes ses pratiques à prendre en compte la place des femmes, et notamment sur les mobilités parce qu'elles sont un frein à l'accession des femmes à la catégorie Cadres.

Ghislaine Richard : Il faudrait se garder d'opposer un champ d'actions à l'autre, se garder de dire « tant qu'on n'aura pas gagné sur ça... », il faut se bagarrer sur tous les plans, avec toujours l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et dans la vie. C'est vrai que cela traverse tous les sujets qu'on est amenés à rencontrer les uns et les autres dans notre vie. Les repères revendicatifs que j'ai donnés tout à l'heure, ce sont des repères, on ne va pas se dire « tant qu'on n'a pas gagné cela, on n'y arrivera pas », on va aller vers là pour faire bouger les choses au fur et à mesure et on y arrive dans certains endroits. Par exemple, je parlais de transférer un certain nombre de droits. Ça peut se gagner ça, on y arrive, on est arrivé à gagner par exemple la transférabilité de droits à la protection sociale complémentaire dans certaines branches. C'est vrai qu'il faudrait le faire dans beaucoup plus d'endroits et, notamment dans la fonction publique, on pourrait donner l'exemple. On ne fait pas bien, j'ai insisté pour ne pas oublier les petites entreprises, parce qu'aujourd'hui cela représente la grande majorité des salariés et donc des femmes et je pense que ces questions-là si on ne s'en mêle pas tous, on va avoir du mal. Dans le cas contraire, on peut faire

avancer les choses, on a encore des possibilités. Évidemment il y a la question de qui paye ? Je me disais que la crise avait des conséquences sur les politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes par bien des aspects. Par exemple, il y a les conséquences que l'on a vues sur plus de précarité, moins de salaires, etc., mais il y a aussi des conséquences sur le fait qu'on veuille remettre en cause quelques petits avantages que les femmes ont pu avoir de ci et de là. Notamment, quand le pouvoir d'achat n'est pas suffisant, quand le salaire n'est pas suffisant pour tout le monde, parfois on voit des réactions d'hommes qui demandent « mais pourquoi elle a la prime... ? », etc. Partout, travaillons sur toutes ces questions et je pense qu'on a beaucoup à bosser sur la négociation contre les stratégies managériales appliquées aujourd'hui dans les entreprises, je trouve que c'est important, que ce soit du salaire aux conditions de travail.

Il faut éviter de « victimiser » les femmes. Il ne faut pas ne voir que les côtés négatifs concernant l'évolution des femmes en France, et de ce point de vue là, les mouvements de femmes et les organisations syndicales ont apporté leur contribution. Je pense aussi que contrairement à l'avis évoqué ce matin, de façon assez négative, le label égalité concerne une quarantaine d'entreprises qu'elles représentent un million de salariés et que le 15 septembre, a été lancé un réseau européen d'entreprises sur l'égalité. Ce qu'on appelle la soft law, c'est-à-dire tout ce qui fait appel à la responsabilité d'entreprise, a des apports sans doute

limités mais disons que, par rapport aux limites de la loi actuelle sur l'égalité, c'est une voie qu'il faut essayer de creuser pour avancer dans les entreprises, que ce soit en France ou au niveau européen. De plus, sur les services à la personne, la situation n'est absolument pas satisfaisante, mais nettement meilleure que dans beaucoup de pays européens. Il n'y a pas que l'État qui est en cause. Je vais rappeler que les collectivités locales, les départements, ont un rôle important dans le domaine de la garde d'enfants ou les personnes âgées. En ce qui concerne le service à la personne, il y a eu une sortie du travail au noir tout de même. Par exemple, en République Tchèque actuellement, les assistantes maternelles travaillent au noir, elles n'ont pas de contrat.

Elisabetta Pernigotti : Je ne voulais pas donner une vision « victimiste » de la situation. Effectivement je n'ai pas mentionné qu'avec cette réglementation des services à la personne, les travailleuses ont des possibilités d'accès aux droits sociaux, aux cotisations pour la retraite, pour le chômage et si elles travaillaient de manière informelle elles n'auraient pas tout cela. J'ai, d'autre part, fait une comparaison France-Italie qualitative où j'ai aussi traité du travail informel et, tout d'abord en France, il n'existe pratiquement pas de statistiques mises à jour sur le travail informel, à la différence de l'Italie. On peut dire qu'on ne sait pas si le travail informel existe ; d'après mes investigations qualitatives en milieu rural il est très diffusé mais, effectivement, il s'agit du milieu rural, c'était en Basse-Normandie, on ne peut pas appliquer cela à toute la France. J'ai pu constater aussi que les

dispositifs, en particulier les chèques-emploi-service étaient utilisés uniquement pour une partie du temps de travail qui était déclaré et plutôt pour assurer contre les accidents du travail effectivement, là aussi c'est un acquis social très important mais, à côté, une partie seulement des heures était déclarée de manière formelle. En France, en général, j'ai pu constater que la rémunération, quand il s'agit de rémunération informelle, est à la hauteur de la moitié de la rémunération formelle. Parce que l'on tient compte du fait que l'employeur ne va pas pouvoir se faire rembourser... Ceci dit, le système français est certainement, si on avait fait une comparaison européenne, pas si mal que ça.

Est-ce que la loi peut être un levier d'innovations en matière de lutte en faveur de l'égalité ou contre les discriminations ou bien est-ce qu'elle se contente et se contentera toujours de suivre les évolutions sociales et celles des mentalités ?

Michel Miné : il y avait une question qui apparaissait un peu théorique « est-ce que la loi suit l'évolution sociale ou bien est-ce que la loi est un espace d'innovation ? ». C'est sans doute l'une des difficultés, je ne dirais pas seulement la loi, mais le droit en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est justement un facteur d'innovation et une des difficultés est que le droit, ici, c'est rare. Mais le droit ici est largement en avance sur le niveau moyen des mentalités. Or, on donne aux acteurs un certain nombre d'outils à mettre en œuvre qui dépassent parfois ce qu'ils pensent réellement. Le droit

vient heurter un certain nombre de pesanteurs sociologiques. Quand il y a blocage dans une entreprise, et c'est très fréquent sur ce type de questions, il faut aller chercher un tiers. Ça veut dire que le contentieux doit sortir, ça veut dire qu'il faut mobiliser les outils qui existent, il faut mobiliser la Halde (Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité) sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui, c'est une institution qui est sous-employée concernant cette discrimination. Il faut mobiliser le cas échéant la Justice mais bien évidemment cela suppose qu'il y ait en amont une formation.

Laurence Laigo : Sur la question de la loi, est-ce qu'elle peut être un levier d'innovation ? Oui elle peut l'être, à condition de sortir des schémas classiques. Moi je suis désolée, je pense que l'inégalité des femmes ce n'est pas l'inégalité de retraite, c'est l'inégalité du parcours qui crée des inégalités de retraite. Donc, à un moment, il faut laisser ces éléments tant qu'on n'a pas réussi à négocier sur d'autres aspects, mais il faut aller sur le « dur », c'est comme quand on travaille sur les salaires et qu'on ne travaille pas sur les parcours et la formation. C'est comme quand on travaille sur les retraites et qu'on ne travaille pas en amont. Si on ne fait que mettre des pansements sur les parcours des femmes, si on fait uniquement que cela et qu'on ne se donne pas d'autres objectifs de réguler à d'autres niveaux, les femmes auront toujours le même vécu. Elles auront le petit pansement à la retraite, il faudra qu'elles attendent la retraite pour partir un petit peu plus tôt, elles auront toujours les mêmes conditions de travail, toujours la même pénibilité.

Donc je crois qu'il faut faire attention, qu'il ne faut pas perdre ces éléments-là tant qu'on n'a pas des avancées mais il ne faut pas penser seulement aux retraites. C'est extrêmement important mais si on veut que cela change il faut aussi, en amont, que les femmes aient d'autres carrières. Qu'elles aient d'autres carrières pour ne plus avoir ces disparités mais il faut qu'elles aient d'autres carrières aussi pour qu'elles soient autonomes financièrement et pour pouvoir vivre justement, s'émanciper et avoir véritablement une vie qu'elles ont choisie. Donc je crois que nous sommes tous d'accord encore une fois sur les inégalités, où est-ce qu'elles sont, mais il y a des formes de désaccord sur le diagnostic d'où on part pour travailler sur ces inégalités.

Quels outils mobiliser ?

Pierre Concialdi : Une idée simplement : les politiques publiques sont évidemment nécessaires mais, évidemment, ça ne va pas au cœur des problèmes, on est d'accord là-dessus. Il y a à la fois des politiques compensatrices, des politiques générales. Ce que je voudrais souligner rapidement c'est que dans la lutte, le combat pour une meilleure égalité entre hommes et femmes, notamment dans l'emploi et sur le marché du travail, il y a un certain nombre d'outils généraux – le SMIC par exemple –, mais il y a aussi tout ce qui pourrait être fait sur la réduction du temps de travail. Il faut le redire parce que parmi les politiques d'emploi si on dresse un bilan sur vingt ans c'est tout même une des politiques qui, globalement, a été plus efficace même si on est d'accord

sur le fait que la mise en œuvre concrète évidemment peut être source de plein d'effets pervers... ce n'est pas un coup de baguette magique mais, de mon point de vue, c'est tout de même un outil majeur pour favoriser l'emploi et notamment l'emploi des femmes. Donc juste rappeler qu'il y a quelques outils généraux qui ne sont pas spécifiques aux femmes mais qui, de fait, peuvent les favoriser davantage sur le marché de l'emploi.

Conclusion de la première Table ronde

Françoise Milewski

Faire une synthèse en cinq minutes de deux heures de travaux, cinq interventions et un débat général nourri avec la salle, n'est pas aisé, surtout à chaud ! Il me semble que trois préoccupations ont traversé les commentaires.

En premier lieu, l'incohérence des politiques publiques a été plusieurs fois décrite. Par exemple, il a été montré comment les politiques de lutte contre le chômage ont nourri la précarité et le sous-emploi. De plus, le basculement de politiques d'emploi ciblées vers des politiques générales incitant à tirer des ressources du marché a des conséquences qui devraient être mieux évaluées ; par exemple, le RSA a des effets spécifiques sur les femmes en couple car l'arbitrage est modifié, et l'emploi des femmes risque d'être défavorisé. Un autre exemple : les mesures sur le temps de travail et les heures supplémentaires, en apparence neutres, ont pénalisé les femmes (discriminations indirectes). Enfin, au sein de l'entreprise, les nouvelles politiques salariales, au mérite et à la performance, sont souvent défavorables aux femmes.

En deuxième lieu, la définition des leviers d'action a été abordée. En réaffirmant le rôle de l'inspection du travail dans le repérage des inégalités et le non-respect des lois ; les contournements des obligations légales que pratiquent les entreprises sont en effet fréquents. En prônant la nécessité de sanctions importantes, pour qu'elles soient dissuasives, par exemple dans le cadre de la loi sur

l'égalité salariale et la réalisation du rapport de situation comparée. En évoquant le rôle de l'État : en matière d'égalité, l'État devrait donner l'exemple, ce qu'il ne fait pas. De façon générale, le levier du droit devrait être davantage utilisé qu'il ne l'est actuellement, tout particulièrement pour combattre les discriminations indirectes, à partir du constat d'une différence de résultat.

Enfin, la question des objectifs a été posée, explicitement ou en filigrane, dans plusieurs interventions. Le débat sur la mise en œuvre d'une logique de compensation, par des traitements différenciés, a été évoqué pour combattre les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes. Par ailleurs, les pratiques associatives et syndicales ont été questionnées : il faudrait revisiter ces pratiques, pour en accroître l'effectivité.

Ainsi donc, des analyses ont permis d'actualiser nos connaissances des inégalités entre les femmes et les hommes, et les moyens pour combattre ces inégalités ont été questionnés. De ce point de vue, le débat reste ouvert.

Seconde Table ronde

« L'égalité face aux politiques sociales et familiales »

Jeanne Fagnani

Directrice de recherche, CNRS,
CES Université Paris La Sorbonne

L'objectif de cette table ronde est vaste puisqu'il concerne tant les enjeux actuels de la politique familiale, les menaces sur les services d'accueil de la petite enfance que l'évolution possible des congés parentaux. On s'interrogera également sur les droits et les conditions de travail des femmes migrantes, sans papiers, dont la situation est alarmante. Enfin, les risques de fragilisation des droits des femmes à disposer de leur corps sont bien réels également...

L'intérêt de cette séance est de confronter le regard de chercheur-e-s, syndicalistes et membres d'associations, de prendre en compte la voix de ces femmes, tout en élaborant des propositions.

C'est pourquoi notre table ronde est composée de l'intervention d'**Hélène Périvier**, économiste à l'OFCE, qui travaille sur les enjeux des modes d'accueil et nous présentera une proposition d'aménagement des congés parentaux. Puis, **Annick Coupé**, Porte-parole de l'Union syndicale Solidaires, reviendra sur la tolérance sociale à l'égard des femmes les plus précaires, un traitement différent leur étant accordé, au nom de la « conciliation

entre leur vie familiale et professionnelle », qui se traduit par une dégradation de leur situation. Pour sa part, **Violaine Husson** de la CIMADE évoquera le traitement accordé aux femmes migrantes sans papiers et les tentatives de réponse que son association élabore. Enfin, **Florence Laurent** du Planning Familial abordera la question de la mise à mal des droits en matière d'avortement, malgré les luttes et mobilisations.

Quelle réforme pour la prise en charge de la petite enfance ?¹

Hélène Périvier

Économiste, OFCE

Centre de recherche en économie de Sciences Po

La question de la garde des jeunes enfants est encore aujourd'hui au cœur de l'articulation entre vie professionnelle et familiale. Elle conditionne l'accès des mères au marché du travail et marque leur parcours professionnel. L'instauration d'un système de mode de garde à hauteur des besoins est une condition nécessaire, certes pas suffisante, pour réduire les inégalités entre femmes et hommes dans l'emploi. Aujourd'hui en France, plus de la moitié des enfants âgés de moins de trois ans sont gardés par leur mère inactive. Ce chiffre, éloquent par son ampleur, met en exergue les difficultés à la fois financières et pratiques que rencontrent les parents (dans les faits, essentiellement les mères) à faire garder leur enfant pour travailler. Il est donc urgent de repenser les modes de garde afin que tout enfant non scolarisé puisse bénéficier d'une garde de qualité et accessible pour les parents. Il y va non seulement de l'égalité entre les sexes mais également de l'égalité entre les individus issus de couches sociales différentes et enfin du bien-être des enfants.

¹ Cette contribution reprend en partie le texte d'Hélène Périvier, 2009, « Repenser la prise en charge de la petite enfance : comment et à quel coût ? », in coll « L'offre de travail des femmes, acteurs et systèmes », *European Journal of Economic and Social Systems*, vol. 22, n° 2, pp. 71-86.

J'aimerais présenter ici la réforme des aides à la garde des jeunes enfants proposée dans le livre que j'ai écrit en collaboration avec Dominique Méda².

Les besoins de garde non couverts

Les capacités actuelles sont loin d'être suffisantes, nous le savons bien, que ce soit l'accueil collectif, les assistants maternels, l'école maternelle ou les nourrices à domicile. Il est difficile d'estimer ces besoins non satisfaits mais, à partir des travaux de la CNAF, on sait que 62 % des enfants ont leurs deux parents actifs ; quatre femmes sur dix en congé parental auraient préféré un autre mode de garde : donc on peut considérer que 1,55 million d'enfants de moins de 3 ans ont besoin d'un mode d'accueil, or seulement 38 % (43 % avec les grands-parents) en bénéficient. On peut donc estimer à 500 000 le besoin de places d'accueil.

Vers un nouveau « congé petite enfance »

L'actuel congé parental rémunéré (Allocation Parental d'Éducation ou PAJE Complément Libre Choix d'Activité) serait remplacé par un « Congé petite enfance », beaucoup plus court (6 mois par parent) et offert sous forme d'un droit individuel et non cessible entre les parents ; il serait rémunéré à 80 % du salaire. Ce congé plus court limiterait les interruptions longues de carrière pour les mères ; il serait mieux rémunéré et éventuellement proportionnel au salaire. En revanche, il

² Dominique Méda et Hélène Périvier, 2007, *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*, coll. « La République des idées », Paris, Seuil.

ne serait ouvert qu'aux seules personnes actives au moment du congé (comme pour le congé de maternité et paternité). Il inciterait les pères à s'impliquer davantage (leurs 6 mois de congé étant perdus pour le ménage). Sur le plan de l'indemnisation, un « plancher » et un « plafond » seront nécessaires, de façon à limiter le coût de ce dispositif. Mais une réforme de ce type ne peut s'envisager sans s'accompagner d'un développement massif des dispositifs d'accueil des enfants de moins de 3 ans : les crèches et l'école maternelle seraient largement mobilisées ainsi que le réseau d'assistants maternels, qu'il conviendrait de professionnaliser. Il s'agit d'aboutir à un véritable service public de la petite enfance qui serait de nature à remédier aux effets délétères des dispositifs actuels sur l'emploi (et donc l'autonomie) des femmes et qui permettrait aux pères de s'investir davantage dans la sphère familiale.

Un investissement social nécessaire

L'évaluation du coût de ces propositions est difficile à réaliser car cela dépend des comportements des parents face à ce dispositif et de leur profil professionnel. On peut s'appuyer sur les congés de maternité et de paternité pour donner un ordre de grandeur de la dépense que cela représenterait : l'instauration d'un tel service public impliquerait de consacrer 1,65 % du PIB par an à la garde des enfants de moins de 6 ans au lieu de 1,32 % actuellement. Cela coûterait donc relativement cher, par rapport aux estimations que j'ai pu faire, ce serait autour de 5 milliards par an, en plus de ce que la France dépense déjà pour environ 550 000 enfants gardés par l'un des parents. Dans ce décompte, une partie concerne directement le nouveau congé (d'un montant estimé à 2,1 milliards, en

Quelle réforme pour la prise en charge de la petite enfance ?

utilisant les fonds déjà affectés aux dispositifs actuels) ; le reste correspond aux dépenses nécessaires d'accueil des enfants (et notamment l'ouverture d'une nouvelle section pour les enfants de 2 ans, soit 3 milliards d'euros par an). Cela peut paraître énorme mais, ce faisant, la France se situerait en deçà de ce que dépense le Danemark pour la prise en charge de la petite enfance ; ce n'est pas du tout quelque chose d'irréalisable, car d'autres pays le font.

Et La France le ferait en le dépensant de façon encore plus égalitaire que ce que ne font les pays du Nord, puisque cette fois-ci on serait dans un système où les mères et les pères, après la naissance de l'enfant, pourraient choisir de s'arrêter 6 mois chacun ou de recourir à un mode de garde extérieur. Ils ne seraient pas, comme dans les pays nordiques, poussés à s'arrêter un an obligatoirement la première année, pour ensuite pouvoir confier leur enfant à des structures extérieures. Je pense que ce qu'il y a derrière, c'est évidemment la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui est centrale, mais il y a la question de l'enfant qu'il faut replacer au centre de cette problématique, c'est un droit de l'enfant, un droit de l'enfant d'être accueilli, socialisé à un âge que l'on peut considérer comme adapté. De façon uniforme sur le territoire – j'insiste bien là-dessus parce que ce n'est pas le cas –, si c'est un droit fondamental, ce doit être uniforme sur le territoire et accessible à tous les enfants. Derrière cette question il y a la question de choix de société qui est extrêmement fort et il faut se donner les moyens d'aller vers cette société où tous les enfants ont ce droit-là et où on peut avancer en termes d'égalité entre les hommes et les femmes dans la famille pour ensuite et parallèlement pouvoir progresser dans la sphère professionnelle.

Le travail des femmes : toujours un salaire d'appoint !

Annick Coupé

Porte-parole de l'Union syndicale Solidaires

À partir de quelques exemples, je souhaite montrer en quoi la place des femmes dans le monde du travail est toujours marquée par l'idée que le travail des femmes correspond à un salaire d'appoint. Cette idée est pourtant la négation même de la revendication d'autonomie financière nécessaire à tout individu, femme ou homme.

Le choix de développer le travail à temps partiel, à la fin des années 1970, a été fait au nom de la nécessaire « conciliation pour les femmes des temps personnel et professionnel ». Dans la réalité, les emplois à temps partiel se sont développés, la plupart du temps, dans les secteurs les plus déqualifiés et les plus mal payés, avec souvent des horaires atypiques, déréglementés qui sont contradictoires avec cette fameuse conciliation ! Ce développement est une des raisons essentielles de la montée du phénomène des « *working poor* », dont la grande majorité sont des femmes. Je prendrais une comparaison un peu provocatrice : depuis l'automne 2008, le début de cette crise, de nombreux salariés de l'industrie sont touchés par du chômage partiel : il y a eu des négociations entre partenaires sociaux permettant une compensation améliorée de ce chômage partiel et c'est bien sûr une bonne chose. Mais on s'aperçoit ici que, si le chômage partiel des emplois masculins est considéré comme intolérable et donc son indemnisation est posée, jamais la question n'a été posée pour le chômage partiel

des femmes, conséquence du temps partiel imposé ! C'est à mes yeux l'illustration parfaite de cette tolérance sociale à la relégation des femmes dans les salaires d'appoint !

Des politiques publiques, qui auraient pour objectif une véritable égalité entre femmes et hommes, devraient prioriser le développement de véritables emplois, correctement rémunérés, permettant à chacun et à chacune d'être autonome financièrement, notamment aux femmes de ne plus dépendre d'un mari ou d'un compagnon ! Des solutions existent pourtant : encadrer le travail à temps partiel beaucoup plus sévèrement, le rendre plus coûteux, rendre responsables les grandes entreprises donneuses d'ordre (secteur du nettoyage par exemple)...

La question du temps de travail reste pour moi une question qui devrait être remise à l'ordre du jour des politiques publiques pour au moins trois raisons : l'augmentation du chômage, l'augmentation de la productivité qui entraîne une dégradation des conditions de travail, la nécessité de partager les tâches ménagères et éducatives... Tout cela milite pour repenser la réduction du temps de travail massive pour toutes et tous pour mieux vivre et moins chômer, partager les tâches de la vie quotidienne entre toutes et tous, ainsi que le temps libre !

Parmi les politiques de l'emploi, les seules perspectives tracées aujourd'hui portent sur les services à la personne, secteur très précaire, et surtout accélérant la « naturalisation » et « l'ethnisation » de ces emplois : ce sont des femmes, peu qualifiées, souvent d'origine étrangère, peu ou mal payées car on attend d'elles des « qualités naturelles ». Ces emplois qui relèvent de l'utilité sociale ne devraient pas s'inscrire dans une logique de marchandisa-

tion mais au contraire être pensés comme des services publics à développer, à améliorer, en les rendant accessibles à toutes les catégories sociales et en développant des structures publiques avec des emplois qualifiés et bien rémunérés.

Sur l'emploi public, on ne peut pas dire que l'État employeur donne l'exemple pour développer l'égalité entre les hommes et les femmes. Non seulement les inégalités persistent en matière de structure d'emplois, d'accès aux emplois de catégories supérieures, à la promotion... mais la précarité, au lieu de se résorber, se développe : il y a près de 6 millions de salariés dans les trois fonctions publiques mais seulement 4, 5 millions ont le statut de fonctionnaires : près de un million et demi de précaires dont, là aussi, une majorité de femmes !

Sur les retraites, les réformes de 1993 et de 2003 en augmentant le nombre d'annuités et en modifiant, dans le secteur privé, la base de calcul (les vingt-cinq meilleures années au lieu des dix) entraînent une baisse du montant des pensions qui va s'aggraver dans les années qui viennent. Pour les personnes qui ont des carrières heurtées, les femmes représentent là aussi la très grande majorité, ces réformes sont particulièrement pénalisantes (notamment avec le mécanisme de décote) : l'écart de pensions qui est encore aujourd'hui de 40 % va s'aggraver, dans un contexte où le montant des pensions lui-même va chuter.

Lors des débats sur les retraites, le débat n'a pas été « genré » malgré quelques tentatives pour dénoncer en quoi ces mesures vont être particulièrement pénalisantes pour les femmes. Dans ce contexte, la remise en cause de la MDA (Majoration de la durée d'assurance) au nom de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas acceptable. On

renvoie la question au libre choix du couple alors qu'il s'agit d'une inégalité structurelle liée au monde du travail. Il y avait d'autres solutions que de restreindre ce droit : il pouvait être conservé sans que pour autant l'égalité ne soit atteinte.

Ces quelques exemples montrent que les politiques publiques en matière d'emploi, de retraites ne sont pas neutres et elles ont des effets qui peuvent, soit aggraver la situation des femmes dans le travail, soit au contraire contribuer à résorber les inégalités. Le constat actuel n'est pas très optimiste !

Face à cela, il nous faut regarder ce que fait le syndicalisme. Le syndicalisme peine encore à intégrer la dimension de genre dans ses analyses et donc dans ses revendications. Le levier des lois et des textes juridiques est encore sous-utilisé. Mais il reste un travail important à faire sur les discriminations indirectes comme sur la notion de « travail de valeur égale ».

Ce travail, je pense, que pour le mener à bien, nous avons besoin des chercheuses et chercheurs : nous le faisons dans le cadre des journées intersyndicales femmes que nous organisons depuis dix ans avec la CGT et la FSU. Au-delà, des espaces de débats sont nécessaires comme la rencontre d'aujourd'hui. Sans doute faudrait-il réfléchir à un travail dans la durée pour établir les diagnostics, élaborer des méthodes de travail et des réponses alternatives.

Je terminerai en disant que, dans cette période de crise généralisée, nous avons besoin de rapports de forces globaux mais que le risque est grand que les femmes soient une fois de plus les laissées pour compte, cela au nom du fait que la précarité, le chômage ou les bas salaires, c'est toujours moins grave pour les femmes que pour les hommes !

Droits et conditions de travail des femmes migrantes et sans « papiers »

Violaine Husson

Membre de la CIMADE,
Comité Inter-Mouvements Auprès Des Évacués

Longtemps, l'absence de traitement de la problématique du genre dans les migrations a reflété une vision androcentriste : les femmes migrantes existant seulement dans le sillage des destinées masculines. En 2006, L'UNFPA (le fonds des Nations Unies pour la population) indiquait dans son rapport annuel que les femmes représentaient près de la moitié des migrants dans le monde, soit 95 millions de migrantes. Depuis quelques années, les femmes migrantes ont acquis une nouvelle visibilité : les femmes migrent et résident à l'étranger pour des raisons multiples : projet de vie, travail, contestation de systèmes politiques/et ou religieux...

Toutes les femmes, y compris les personnes acceptées en tant que mères ou épouses, n'ont guère d'autres issues que de rejoindre les rangs de l'immigration économique, là où il y a de la demande, c'est-à-dire dans les services.

Paradoxe de la question du travail au noir

Une nécessité de travailler

Les femmes qui arrivent sur le territoire français, informées des opportunités qu'offre une demande forte dans les domaines du travail domestique et plus généralement des services, mais en situation irrégulière, acceptent des

rémunérations sans commune mesure avec le travail accompli et les minimums salariaux en vigueur dans les différents pays européens contrevenant aux législations du travail, pouvant aller jusqu'à une forme « d'esclavage moderne ».

Les personnes, avec ou sans papiers, sans condition de nationalité, ont besoin de travailler pour pouvoir survivre, payer ou participer aux frais du loyer, se nourrir. D'où, l'importance d'être autonome. La migration économique a aussi pour objectif l'envoi d'argent dans les pays d'origine.

Les conditions de travail

Où travaillent-elles ? Il s'agit notamment du travail dans les services : travail chez des particuliers, aide à domicile, garde d'enfants ou de personnes âgées.

Les personnes peuvent travailler chez des personnes de nationalité française ou chez des compatriotes.

Il peut également s'agir de travail dans des sociétés de nettoyage, dans la restauration ou dans des ateliers clandestins (maroquinerie, confections...) ou encore dans des entreprises qui sous emploient (atelier de coiffure).

Elles travaillent donc dans des secteurs non syndiqués.

Souvent les femmes sont dans un grand isolement, une grande précarité.

Les femmes sont présentes dans des travaux indispensables dans la vie de tous les jours : grâce à elles, des familles ont une vie confortable, un dîner chaud, un linge repassé, les enfants et personnes âgées pris en charge.

Pourtant, les conditions de travail de ces activités sont terrifiantes :

- sans horaire
- précaire
- pénible
- à l'entière disposition de l'employeur
- peu nourries et mal logées
- souvent pas déclarées
- sous payées ou pas payées
- confiscation de documents
- peur de prendre la parole
- en situation de dépendance

Elles doivent baisser les yeux, se taire ; vexation et humiliation, salaires aléatoires, logements insalubres sont leur lot commun. Elles ont une peur permanente d'être dans la rue, d'être arrêtées.

Les difficultés rencontrées et les réponses

Les questions des demandeurs d'asile qui reviennent le plus souvent portent sur la possibilité d'avoir le droit de travailler à mi-temps. Les gens qui sont sous protection subsidiaire s'interrogent sur le droit au travail, pour parler la langue française, créer du lien, éviter l'isolement.

La situation est parfois ambiguë dans le sens où les personnes sont hébergées « gratuitement » en contrepartie d'un travail mais lorsque les personnes travaillent sans arrêt... l'exploitation est mélangée au service rendu.

Les cas d'exploitation, de servitude, de travail forcé, d'esclavage domestique ne sont pas isolés et ce dans des familles françaises mais aussi chez des compatriotes. Pour l'esclavage moderne, il s'agit de personnes de tous milieux, et pas seulement venant du milieu diplomatique.

Sur la régularisation

C'est une grande difficulté pour les femmes car souvent elles ont plusieurs petits emplois, et pas un plein-temps, et différents employeurs. L'isolement est généralisé : elles n'ont pas de possibilité de faire grève, il n'y a pas de mouvement collectif.

Les recommandations

Les femmes acquièrent des compétences au fil du temps : une personne qui emploie une nounou ou celle qui s'occupe de personnes âgées est satisfaite du travail effectué par ces dernières.

Pour la reconnaissance des compétences, il faut favoriser l'insertion professionnelle en développant des passerelles entre les diplômes.

Bien sûr la régularisation des personnes est indispensable.

Certaines de ces femmes sont qualifiées et connaissent, au moins temporairement, une déqualification ce qui ne les empêche pas d'avoir des stratégies d'ascension sociale : il faut travailler sur l'équivalence de diplôme et l'orientation proposée par le Pôle Emploi.

Restent des questions pratiques qui nous sont posées :

- Sur l'ouverture d'un compte : pas besoin d'être en situation régulière.
- Que faire en cas de non-paiement ?
- Que faire en cas d'accident du travail ?

La question de l'avortement et de l'autonomie : toujours d'actualité

Florence Laurent

Directrice du Planning familial

On est tous, avec toutes les autres organisations, dans des « bagarres », y compris de rue, sur les manquements à la loi sur l'avortement. Alors que la loi sur l'avortement a fait avancer un certain nombre de choses, je vous rappelle – et ce n'est pas une critique c'est un fait – que le nombre d'avortements globalement ne baisse pas tellement mais il ne faut tout de même pas dramatiser : une femme sur deux, pendant toute son existence aura recours à un avortement, c'est bien sûr une moyenne statistique. On ne peut pas dire que l'avortement soit généralisé comme méthode de contraception... Soyons réalistes et n'acceptons pas de se faire culpabiliser ou que l'on fasse culpabiliser les femmes là-dessus.

Premier point : c'est toujours le parcours de la combattante. Peut-être un peu moins dans certains endroits parce que les combats, les pressions ont permis d'obtenir que dans certains endroits il y ait plus de pratiques d'IVG qui se fassent pour les femmes. Mais c'est complètement contrecarré par tout ce qui est aujourd'hui le lot commun des hôpitaux c'est-à-dire des critères de rentabilité, d'équilibre financier, etc. Comme l'avortement n'est pas un acte lucratif en termes d'assurance-maladie et que quand on veut faire des économies ou faire des actes qui rapportent le plus d'argent on ne fait pas des avortements... À l'heure actuelle, dans la restructuration (Paris

est bien pire que tout le reste de la France), les regroupements d'établissements hospitaliers publics ou privés arrivent à des fermetures drastiques sous couvert de petits regroupements, soi-disant de centres d'IVG, sur la région parisienne. Or, globalement et numériquement parlant, il y a maintenant beaucoup moins de possibilités d'avortement en hôpitaux publics ou privés en Ile-de-France. Aujourd'hui, on voit remonter sur toute la France le nombre de femmes qui vont à l'étranger se faire avorter, que ce soit aux Pays-Bas, en Angleterre ou en Espagne. Cela avait un peu baissé, malgré le passage des 12 à 14 semaines d'aménorrhée en 2001, parce qu'il y avait eu à ce moment-là la contraception d'urgence qui avait dû un peu limiter ces recours, mais maintenant cela remonte, à cause de la baisse de l'offre hospitalière.

Deuxièmement, l'État, dans sa gestion, a une responsabilité sur la situation : l'État ne dit pas « vous devez faire des avortements » mais « vous devez en faire tant ». Pour les urgences, l'État dit « vous devez faire fonctionner votre service d'urgence de telle et telle façon et réaliser tant d'actes, pas pour l'avortement ». C'est à un tel point que certains chefs de service de centres d'IVG ou partenaires disent « on ne s'en sortira jamais si on ne donne pas un statut aux centres d'IVG du genre de l'urgence », c'est-à-dire, un cadre où la loi de santé publique, où les lois qui organisent l'offre de soins disent qu'il faut faire des avortements et ne laissent pas cela au choix des hôpitaux. Le dernier mythe est que l'IVG médicamenteuse qui ne se ferait pas avec les hôpitaux allait faire baisser les avortements en hôpital. Ce n'est pas vrai, toutes les femmes n'ont pas envie d'une IVG médicamenteuse et on ne peut pas les faire à tous les

délais. La culpabilisation des femmes, quand elles demandent une IVG, est croissante. On a fait une manifestation des 30 ans de la loi Veil en 2005, c'était une des thématiques, cela reste aussi réel qu'à l'époque. Le problème, c'est de faire apparaître que c'est un droit alors que tout le système fait comme si ça ne l'était pas. L'autre volet est l'environnement complet dans lequel tout cela se passe, c'est une absence de politiques publiques de promotion de l'autonomie des femmes pour ne pas dire des droits des femmes. Si l'on ne dit pas qu'il faut faire avancer, pour chaque femme, sa possibilité d'autonomie et qu'elle puisse décider elle-même, il ne reste que le modèle de la « bonne femme », une mère de famille qui s'occupe bien de ses enfants, elle peut travailler mais il faut qu'elle « concilie » son travail tout de même avec la vie familiale qui est toujours première. Et ce poids de l'image et du devoir d'être le pilier de la famille, etc., cela reste, ce n'est pas qu'une question de quartiers et de religion musulmane, c'est dans toute la France. On voit même reculer énormément, dans les séances d'éducation à la sexualité, la capacité des jeunes, filles et garçons, de discuter de cela. La fille est tout de même faite pour être une bonne mère, se choisir un bon mari... Malgré les politiques familiales, le modèle traditionnel de la mère de famille persiste dans les têtes.

Dernier point, si un État, si une politique publique, voulait réellement construire l'égalité entre hommes et femmes, il faudrait évidemment que les droits personnels dont je viens de parler, les droits de disposer de son corps, les droits dits fondamentaux et personnels soient accessibles. Comment voulez-vous vous battre dans une entreprise, ou politiquement, si vous n'avez pas ces

**La question de l'avortement et de l'autonomie :
toujours d'actualité**

droits ? De plus, il n'y a pas que l'idéologie de la famille, il y a les rapports de domination entre les sexes qui ont besoin d'être nommés et d'être attaqués et d'être l'objet d'une politique de résorption de cette violence de genre. On n'a pas trop parlé de violences, au sens général, au sens domination masculine. On ne pourra rien faire avancer, dans tous les domaines des droits des femmes, si on ne met pas en place une véritable politique qui réclame au moins une cohérence entre les politiques publiques des différents départements ministériels. Je termine sur le fait qu'il y a longtemps qu'on réclame un ministre des droits des femmes et il est encore plus urgent aujourd'hui.

Débat suite à la seconde Table ronde

Comment faire face à la montée des horaires atypiques pour les familles, êtes-vous favorable à l'ouverture des horaires pour l'accueil de ces enfants ?

Hélène Périvier : Il y a des associations qui font ce travail-là, par exemple Gepetto propose un accueil relais au sein des familles, en plus des modes d'accueil traditionnel. Ceci permet d'éviter de déplacer les enfants à des heures indues... Cela questionne quelque chose de bien plus profond : on est en train d'organiser la vie familiale autour du travail et c'est important, parce qu'en accompagnant les horaires atypiques, on recrée d'autres horaires atypiques et on fait un choix de société derrière, qui est celui d'un marché du travail dans lequel on peut travailler à toute heure et à n'importe quel moment. C'est vrai que dans notre société on a besoin de services ouverts jour et nuit : la médecine, les pompiers, il y a un ensemble de choses dont on a besoin collectivement 24h/24, 365 jours/365 ; mais ensuite pour le reste, c'est à nous, collectivement, de nous questionner : est-ce que l'on a besoin que nos magasins soient ouverts jusqu'à 23h, par exemple ? C'est important parce que, en faisant cela on est en train de dire « les parents vont faire des enfants » et, en même temps, on veut replacer les enfants au centre du dispositif, mais les parents ne verront plus leurs enfants, ni le matin, ni le soir ou le week-end... Je comprends bien qu'avec ces nouveaux horaires d'accueil,

on essaye d'accompagner ces personnes parce que ce sont les seuls horaires que leur propose le marché du travail. Mais ce qui est important, c'est de bien se questionner sur le fond, le choix de société construit derrière.

Quel devenir pour les assistants maternels dans le projet de réforme des modes d'accueil ?

Hélène Périvier : Quand je dis 500 000 places en plus, c'est en plus de ce qui existe maintenant. On ne remplace pas les assistantes maternelles, non. Je place l'école maternelle au centre de ce nouveau dispositif, mais c'est mon point de vue personnel. Je pense qu'il faut redonner à l'école les moyens d'accueillir les enfants dès 2 ans, je dis bien « lui redonner les moyens » parce qu'elle n'a même plus les moyens d'accueillir les enfants correctement à 3 ans. Cela veut dire qu'il ne faut pas supprimer des postes mais plutôt en créer, bien largement, l'ouverture d'une classe spécifique pour les 2-3 ans, ce n'est pas un droit de garde des parents, c'est un droit de l'enfant et cela me semble important de raisonner comme cela. Ce n'est pas les parents qui travaillent qui ont droit à un mode de garde, c'est l'enfant qui a le droit d'être accueilli, scolarisé, à un âge acceptable, sur l'ensemble du territoire et tous les enfants y ont droit. Que leur mère travaille ou ne travaille pas, j'ai envie de dire, on est même au-delà de cette problématique-là. Il y a la question de la socialisation qui est très importante. Ensuite sur le réseau d'assistants maternels tel qu'il existe, il ne me semble pas absolument satisfaisant tel qu'il fonctionne, d'une part il est très peu professionnalisé, la situation de ces femmes

est extrêmement hétérogène sur le territoire ; on sait qu'elles peuvent être très précaires ou très bien rémunérées, cela dépend où elles habitent... Elles peuvent avoir un pouvoir de négociation très important, dans Paris, elles pratiquent des tarifs assez élevés, elles prévoient leurs vacances quand elles le souhaitent, elles ont la main ; mais quand on va dans des zones rurales elles n'ont plus la main et là elles travaillent de 7h00 du matin à 21h00 le soir. On voit bien que c'est une situation qui n'est pas satisfaisante. Par ailleurs, je caricature, un petit peu, mais l'agrément qui est donné est tout même souvent le fait qu'une femme au foyer qui a élevé 3 enfants s'estime capable de pouvoir élever ceux des autres donc on lui donne l'agrément si son logement est assez grand... Je caricature mais on n'est pas loin de cela. Pour accueillir des enfants, on peut se donner les moyens d'être un peu plus ambitieux, et pour la personne qui travaille, pour cette femme qui garde les enfants et pour l'enfant qui est accueilli. Alors quant à l'idée de leur permettre d'accueillir quatre enfants au lieu de trois, « on marche complètement sur la tête », c'est-à-dire que si, il y a quelques années, on disait que l'on ne pouvait pas mettre quatre enfants dans ce logement, je ne vois pas pourquoi maintenant on décide que l'on peut en mettre quatre ! Là je pense que l'on n'est pas dans une démarche très positive du point de vue de la qualité, ni des emplois encore une fois, ni de l'accueil des enfants. Donc évidemment il faudrait professionnaliser, l'ouvrir aux hommes, parce que je pense qu'un homme qui demande l'agrément à la PMI, se fait très largement, lui, pour le coup, discriminé parce qu'on le voit comme un pédophile potentiel... Il y a, de ce point de vue là, un problème

assez important et cela me semble essentiel de faire entrer les hommes dans ces professions pour essayer de casser cette image maternante des personnes qui s'occupent de la petite enfance. C'est vrai dans l'éducation nationale, les professeurs d'école ne sont plus que quasiment des femmes, il faudrait peut-être se remettre à recruter des hommes.

Les crèches sont-elles rentables ?

Hélène Périvier : Sur le coût des crèches, une étude suisse montre que placer des enfants en crèche cela a un coût mais c'est aussi un investissement et c'est bien l'idée que finalement cela rapporte (un franc suisse dépensé rapporterait 3 francs suisses à la collectivité)¹. C'est ce que l'on appelle « l'investissement social ». En investissant dans ce domaine-là, on va avoir des enfants qui vont mieux réussir scolairement, qui vont être mieux intégrés, etc. De même, on estime en France que 500 000 femmes pourront retravailler et donc contribuer à l'économie. Cela est tout à fait vrai, c'est rentable, donc les 5 milliards dont je vous parlais, à terme, seront compensés et rentables mais je ne mets pas trop l'accent dessus parce que si l'on propose de modifier le congé, de renforcer l'accueil des enfants, ce n'est pas parce que c'est rentable, si on doit le faire c'est parce que c'est juste, à mon sens en tout cas, juste du point de vue de l'égalité entre les hommes et les femmes, juste du point de vue de

¹ L. Mackenzie, 2002, « La crèche est rentable, c'est son absence qui coûte », Rapport pour la conférence latine des délégués de l'égalité, accessible sur internet <http://eve.unige.ch>

l'individu - citoyen qui naît dans une société qui doit se donner les moyens de l'accueillir.

À propos du congé parental, pourquoi ne pas introduire « un vrai libre choix » et pouvoir le prendre pendant trois ans plutôt que de le raccourcir pour tous ?

Hélène Périvier : c'est une question contradictoire... Sur le congé parental, la première chose qui est problématique c'est qu'il est sexué, ce n'est pas qu'il dure trois ans. 90 % des gens qui le prennent sont des femmes. C'est donc le reflet de quelque chose qui est plus profond ; qui signifie en fait que ce n'est certainement pas un libre choix tel qu'on peut l'entendre. De ce point de vue là, toutes les femmes qui feraient le « choix » de le prendre ont un « effet de réputation » sur l'ensemble des femmes qui, elles, ne veulent pas le prendre. Parce qu'ensuite, quand on va sur le marché du travail, on entend : « oui vous êtes une femme de 25 ans mais vous allez avoir un enfant puis vous allez vous arrêter trois ans... », donc on ne va pas vous embaucher ou moins vous payer. Il y a un effet de réputation qui est extrêmement important. Ensuite, pourquoi pas trois ans ? J'ai envie de vous dire que c'est tout de même une dépense collective donc pourquoi pas quatre ans ou bien cinq ans et pourquoi pas un an ? Et pourquoi quelqu'un qui a un enfant de 15 ans ne pourrait pas dire « moi aussi je voudrais passer deux ans avec lui, et que la collectivité me le paye »... Donc il y a un moment où il y a une limite, qu'on s'entende collectivement sur qu'est-ce qu'on apporte aux parents, qu'est-ce qu'on finance pour

qu'ils passent du temps avec leurs enfants ? Personnellement un an cela me semble raisonnable mais c'est évidemment quelque chose qu'il faudrait négocier.

La question du temps de travail est un élément producteur d'inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail et au-delà. Les ravages du temps partiel sont d'une actualité brûlante, à l'heure où il est question de « travailler plus pour gagner plus », pourquoi ne reprendrait-on pas cela à notre compte pour réinterroger la question du travail à temps partiel ?

Annick Coupé : Sur le travail à temps partiel et le temps de travail, je pense que c'est vrai qu'au moment où il y a eu l'affaire de la défiscalisation des heures supplémentaires, l'ensemble du mouvement syndical a réagi assez justement contre cela. Mais, effectivement, on n'a pas assez mis en avant le fait que la première urgence c'était de permettre à ceux et celles, et en particulier à celles qui subissent un temps incomplet, d'avoir un vrai salaire à la fin du mois et d'arriver à un temps plein. Ce qu'a dit Michel Miné ce matin sur le fait de l'inégalité de traitement entre les personnes qui sont à temps partiel et les personnes qui sont à temps plein, du point de vue des heures supplémentaires, c'est incroyable ! Là-dessus, effectivement, je pense qu'il faut que l'on reprenne l'offensive et quand je dis « on », c'est à mon avis aussi bien les organisations syndicales que les associations féministes, tous ceux et celles qui pensent qu'il y a une injustice forte et qui structure la place des femmes dans le monde du travail là-dessus. Je pense que, en même temps, cela

paraît un peu lunaire aujourd'hui de dire que la question de la réduction du temps de travail est à l'ordre du jour parce que compte tenu des rapports de force globaux, cela paraît sans doute un peu utopique mais j'ai un certain âge et je me souviens qu'à l'époque où l'on a commencé à parler des 35 heures, c'était dans les années 1970, cela apparaissait aussi utopique... À un moment où il y a une certaine urgence, dans une période de crise qui est marquée par deux choses, la montée du chômage globalement et la montée de la souffrance au travail, reposer la question de la RTT et en même temps le fait de pouvoir avoir un vrai emploi, un vrai salaire à la fin du mois et, en particulier pour les femmes, cela va de pair.

Comment mobiliser le droit sur le harcèlement, notamment vécu par les femmes, et « invisibilisé » ?

Annick Coupé : Sur le harcèlement moral, je ne suis pas du tout une spécialiste, mais je voudrais dire deux choses. D'une part, il y a un outil et, comme tous les outils aujourd'hui, il n'est pas suffisamment utilisé. Sans doute cela veut dire qu'il y a une question d'appropriation de l'outil, à la fois par les salariés mais aussi par les syndicalistes, etc. Mais deuxième chose, je pense qu'il y a un débat à avoir parce que souvent ce qui est vécu à juste titre comme un harcèlement moral individuel, relève de l'organisation, du mode de travail aujourd'hui. Les deux, souvent, se rajoutent l'un à l'autre et c'est encore pire. Ce qui se passe à France Telecom, au-delà de l'affaire des suicides, ce n'est pas du harcèlement moral même si cela prend des formes de harcèlement

moral parfois, c'est fondamentalement lié à ce qu'est aujourd'hui le mode d'organisation et de management des salariés dans cette entreprise. Ce qui est vrai pour France Telecom est vrai pour beaucoup d'entreprises, grandes ou petites. Cela nécessite à la fois de s'emparer des outils législatifs et de voir ce que l'on peut faire, faire respecter les droits et travailler avec des associations mais je pense que cela suppose aussi d'intégrer ce qui est aujourd'hui l'organisation du travail et les dégâts absolument catastrophiques qu'elle produit sur les gens dans l'organisation qui peut conduire à du harcèlement managérial, parce que les cadres aussi sont soumis à cela. Il faut avoir les deux choses en tête.

Troisième Table ronde
« Égalité-Diversité,
ni avec, ni sans toi »

Rachel Silvera

Économiste,
Université Paris Ouest-Nanterre-La Défense

Le débat sur la lutte contre les discriminations et pour la diversité risque de renforcer la logique d'invisibilité de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. De nombreuses entreprises et acteurs sociaux se sont emparés du thème de la diversité comme un habillage de lutte contre les discriminations. Au nom de cette diversité, on mettra sous une même étiquette, des handicapés, des jeunes issus de l'immigration, des « seniors », des femmes...

Ou alors, parce que les femmes ne sont pas une minorité parmi d'autres, on exclura purement et simplement les femmes des enjeux de la diversité. Le label diversité en est un exemple : sous prétexte qu'un label égalité existe déjà (avec peu de succès pourtant), on a introduit dans le label diversité toutes les formes de discriminations « à l'exclusion du genre » ! Que se passe-t-il alors en cas de double discrimination ?

Que restera-t-il alors de l'égalité si elle est totalement diluée dans la diversité ou inversement « oubliée » ? Nous sommes donc ici face à une contradiction qu'il convient de poser clairement : on ne peut ni concevoir les

femmes comme une simple « catégorie » ; ni les exclure du champ de la lutte contre les discriminations. Car ce qui caractérise l'égalité entre les femmes et les hommes est bien d'être transversale : on peut être jeune, noire et femme... D'où le titre de cette Table ronde : « Égalité-diversité, ni avec, ni sans toi ».

Pour participer à ce débat, nous avons fait appel à des chercheuses de disciplines différentes et à une membre d'association engagée sur ces thèmes :

Nous avons invité quatre checheuses et membres d'associations aux profils différents pour éclairer – en partie – ce débat complexe :

- **Chahla Beski** est responsable de l'ADRIC (Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté), sociologue, spécialiste de l'interculturalité et de la laïcité.

- **Marie-Therese Lanquetin** (juriste, Université Paris X) est directrice du comité consultatif de la Halde : spécialiste du droit de l'égalité et de la discrimination, elle travaille notamment sur le droit européen et sur les discriminations multiples.

- **Jacqueline Laufer** (sociologue, groupe HEC-Paris, Mage) vient de publier un article sur la diversité et a coordonné, avec moi-même, un numéro de la revue *Travail, genre et Sociétés* consacré à l'égalité et la diversité (n° 21/2009).

- **Réjane Senac-Slawinski** (politologue, CNRS, Laboratoire Maurice Halbwachs-ERIS) enquête sur la diversité auprès des acteurs dans l'espace public (sur le rôle des institutions et des acteurs dans ce domaine) ; elle présente ici quelques résultats de ces entretiens.

Nous avons trois questions à poser à ces spécialistes pour lancer le débat :

1. Pourquoi, et quand, le thème de la « diversité » apparaît-il en France ? Quel contenu, quelle définition retenir de la diversité selon vous ?
2. Quels sont les risques réels de « dilution » de l'égalité dans la diversité ? Au contraire, y a-t-il des discours, des pratiques qui permettent d'articuler l'égalité entre les femmes et les hommes et la « diversité » ?
3. Quelles solutions et perspectives préconisez-vous pour éviter ces pièges ? Comment, par exemple, prendre en compte les discriminations « multiples » ?

Égalité, diversité, discriminations multiples : l'apport du droit communautaire

Marie-Thérèse Lanquetin

Juriste, chercheuse à l'IREP
Université Paris Ouest Nanterre La Défense, Mage

L'origine du thème en France

Le thème de la diversité est apparu dans le débat public en France après l'adoption des directives 2000, c'est-à-dire des directives relatives à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (2000/43) et celle relative au cadre général de la lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (2000/78).

Ces directives ont été adoptées à la suite de la modification du Traité communautaire en 1997 par le Traité d'Amsterdam : l'article 13 du traité de l'Union européenne habilite les États membres à adopter des directives à l'unanimité, pour lutter contre les discriminations, sur l'ensemble de motifs déjà énoncés. Des directives sur la discrimination fondée sur le sexe avaient été adoptées depuis 1975 et l'article 13 du nouveau traité, s'il énumère également le sexe, envisage des directives en dehors du champ de l'emploi. Si le nombre de motifs de discrimination en droit communautaire était de huit alors qu'en droit du travail français il était d'une vingtaine, depuis la ratification du Traité de Lisbonne et la valeur juridique reconnue à la Charte des droits fondamentaux, la liste des

motifs discriminatoires est désormais ouverte et vise, outre les motifs de l'article 13, la couleur, les origines sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance.

Les directives relatives aux discriminations fondées sur le sexe ont un fondement juridique ancien dans le Traité, l'article 141 (ex 119), plus solide que celui qui résulte de l'article 13 qui prévoit une faculté d'action à l'unanimité des États. De plus, si les articles 1 et 2 du Traité affirmaient que l'égalité entre hommes et femmes est une mission de l'Union, désormais depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne (le 1^{er} décembre 2009), l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des valeurs de l'Union (article 2 et 3).

À la différence des États-Unis où le débat a été lié à la question des « *affirmative actions* », l'émergence du thème de la diversité est lié à l'adoption, l'affirmation d'un nombre plus important de motifs de discrimination et à la volonté de mobiliser des acteurs plus diversifiés. La lutte essentiellement contentieuse jusque-là, implique de nouveaux modes d'action, selon les termes des directives, par le dialogue social et le dialogue civil.

Ce thème de la diversité n'avait pas émergé auparavant puisque le droit communautaire ne traitait que de deux motifs de discrimination, la discrimination fondée sur la nationalité pour faciliter la libre circulation des migrants communautaires et la discrimination fondée sur le sexe sur le fondement de l'article 119 (141) relatif à l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins. Et cette construction a connu des évolutions

importantes dans une logique constante d'affirmation de droits fondamentaux.

Dès l'instant où l'on voulait élargir la lutte contre les discriminations, la Commission européenne entendait convaincre les entreprises qu'elles avaient intérêt à diversifier leurs embauches et ne pas s'en tenir à l'embauche d'hommes blancs de 30 à 40 ans. La première mobilisation a été lancée par l'Institut Montaigne, début 2004 afin de « favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières »¹ considérés comme un facteur de progrès pour l'entreprise. Après une Charte de la diversité, le lancement d'un label a été initié par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines. Enfin, un accord national interprofessionnel sur la diversité dans l'entreprise a été signé le 12 octobre 2006 et étendu par arrêté le 22 février 2008. Désormais, ce thème est opposable à toutes les entreprises. Mais s'il énumère dans son Préambule l'ensemble des motifs pour lesquels une interdiction de discriminer figure tant dans le droit communautaire que dans le droit national, cette mobilisation se consacre en fait à un seul motif : la discrimination fondée sur la « race ou l'origine ethnique ».

On peut penser que le succès de ce thème s'explique en partie par une volonté d'évitement du contentieux. Avec la mise en avant du thème de la diversité lié à la discrimination de race ou d'origine ethnique, les entreprises s'engagent ainsi dans un processus vertueux. Mais il faut rappeler que les directions de ressources humaines

¹ Institut Montaigne, 2004, *Les oubliés de l'égalité des chances*, co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie.

ignorent parfois que les services contentieux de leurs entreprises sont engagés dans des procès en discrimination. Or, l'expérience américaine peut faire redouter des condamnations non seulement onéreuses mais coûteuses en termes d'image.

Fondamentalement la diversité devrait résulter du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entendus au sens du droit communautaire qui a une conception plus concrète, plus exigeante de l'égalité de traitement et de la non-discrimination que celle du droit français. L'égalité doit être réalisée non seulement en fait mais en droit. La diversité est donc d'abord une résultante de la pleine mise en œuvre de l'égalité de traitement. Dans ce prolongement, le thème de la diversité peut inciter à des mécanismes correcteurs, c'est-à-dire à des mesures prises au titre de l'égalité des chances. L'égalité de chances et de traitement étant les deux versants d'un même principe d'égalité.

Il n'en demeure pas moins que des entreprises ont tendance à oublier les principes premiers d'égalité de traitement et de non-discrimination en utilisant le thème de la diversité comme outil de management essentiellement centré sur la race et l'origine avec une forte demande de statistiques afin de mesurer l'impact de leurs politiques.

Un risque de dilution de l'égalité dans la diversité ?

C'est la raison pour laquelle on peut se poser la question de savoir s'il n'y a pas, à valoriser ainsi la diversité, un risque de dilution, d'affaiblissement de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe ?

Assurer pleinement la diversité en incluant la discrimination fondée sur le sexe, ce n'est pas opposer les discriminations entre elles, mais prendre la mesure de ce qu'est une discrimination.

En effet, les discriminations peuvent être cachées, déguisées, ce que la Cour de Justice nomme les discriminations indirectes. Il y a là un problème d'identification des discriminations. Or, les outils du droit permettent de repérer les mesures apparemment neutres, d'interroger les situations pensées comme naturelles alors qu'elles sont contestables.

Ainsi, ce que permet la notion de discrimination indirecte, c'est l'observation de l'effet produit par une mesure, une pratique, un critère lequel aboutit au même résultat que si la discrimination était directe.

Mais la définition de la discrimination indirecte a évolué en droit communautaire. Dans un premier temps, la Cour de justice de la Communauté européenne (CJCE) a exigé que la personne victime d'une discrimination indirecte apporte des éléments de preuve statistique : montrer que beaucoup plus de femmes que d'hommes subissent un désavantage en raison d'une mesure d'une pratique, d'un critère. La conviction du juge oblige l'auteur d'une mesure à donner ses raisons d'agir, c'est-à-dire à justifier la légitimité de son objectif, la nécessité de prendre ces mesures et leur proportionnalité à l'objectif poursuivi.

Cette exigence statistique n'est plus première. Elle peut être utile. Et c'est cette question qui est à l'origine du débat actuel sur les statistiques ethniques.

Désormais, il convient de montrer qu'une mesure, un critère... apparemment neutre est susceptible d'entraîner

« un désavantage particulier » pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, pour des personnes de telle origine par rapport à des personnes d'une autre origine... avant d'entendre les justifications avancées...

La dimension collective est toujours présente, mais la mise en œuvre en est plus souple dans la mesure où une personne isolée relevant d'un groupe discriminé peut invoquer une discrimination indirecte.

Cette notion de « désavantage particulier » peut être spécifique au sexe comme elle peut être commune à plusieurs motifs.

L'accent est ainsi mis sur les différences. Celles-ci peuvent être montrées, démontrées au regard de l'effet, de l'impact d'une mesure.

L'égalité républicaine refuse le plus souvent l'accent mis sur les différences. Ainsi le droit français a longtemps traité la question de la grossesse et de la maternité comme une exception au principe d'égalité, justifiant des mesures protectrices, refusant de regarder l'impact des mesures. Le droit communautaire au contraire a inclus la question de la grossesse et de la maternité dans la question de l'égalité et de la non-discrimination pour en faire une condition de l'égalité et considérer qu'une mesure prise à ce titre constitue une discrimination directe

De la même manière, c'est au nom du risque de communautarisme que l'égalité républicaine refuse d'observer les désavantages particuliers subis par des personnes de telle origine. Risque perçu comme majoré dans la mise en œuvre de statistiques dites ethniques.

Pourtant l'égalité républicaine doit reposer sur un équilibre entre l'égalité par la généralité, l'universalité et le fait d'admettre que des désavantages particuliers puissent exister.

Une lecture des discriminations multiples

Enfin, l'accent doit être également mis sur une lecture multidimensionnelle des discriminations, ce que l'on nomme les discriminations multiples ou multicritères alors que le droit de la non-discrimination s'est construit motif par motif dont la liste évolue régulièrement.

Il faut insister sur cette notion de discrimination multicritères. Il peut s'agir en effet d'un cumul de discriminations. Il peut s'agir aussi d'une discrimination d'un 3^e type ! D'une interaction de critères ou pour reprendre une terminologie généralement adoptée, d'une discrimination « intersectionnelle ». Il existe en effet un particularisme lié aux discriminations subies par les femmes. Si l'on croise la discrimination de sexe et de race, une analyse fine est nécessaire et peut nécessiter la connaissance des stéréotypes attachés à une origine ou à une autre.

Mettre l'accent sur la seule diversité présente le risque d'oublier la façon dont se produisent les discriminations. Ainsi, lorsque l'on constate le faible questionnement de la Halde sur les questions de discriminations fondées sur le sexe, on peut s'interroger. Alors que les femmes sont 40 % à saisir la Halde tous motifs confondus, le motif du sexe représente 6 % environ des saisines, dont la moitié par des hommes au sujet des avantages familiaux de retraites. Les questions de grossesse et de maternité

**Égalité, diversité, discriminations multiples :
l'apport du droit communautaire**

représentent également 6 %. En effet, ce motif est explicite dans le Code du travail seulement depuis 2006.

Le thème de la diversité, tel qu'il est abordé, risque en tout cas de limiter le traitement de discriminations subies par les femmes car si la diversité permet de reconnaître les différences, les femmes ne sont pas une catégorie et le traitement des discriminations implique aussi une lecture transversale des situations.

Égalité et diversité : des enjeux multiples¹

Jacqueline Laufer

Professeure, HEC-Paris, Mage

Le thème de la diversité apparaît en France, en réponse à un ensemble d'évolutions juridiques, institutionnelles, sociales et de préoccupations qui se font jour chez plusieurs acteurs tant au niveau politique et sociétal qu'au niveau de la communauté entrepreneuriale.

La difficulté est de savoir si l'on veut répondre à cette question dans le contexte d'une histoire courte, en ne s'intéressant qu'à ce qui s'est passé depuis quatre ou cinq ans, depuis que ce terme de diversité a de plus en plus été utilisé dans les médias ou dans les entreprises ; l'autre option serait de répondre à cette question dans le contexte de ce que l'on peut appeler une histoire longue, celle-ci faisant alors intervenir un ensemble de facteurs historiques et sociologiques et en particulier l'histoire de l'émigration en France ou encore l'histoire de la colonisation et de la décolonisation. En effet, si la question de la diversité s'étend désormais à beaucoup de catégories, elle a d'abord concerné la question de la diversité « ethnique ». En particulier, on ne peut pas comprendre

¹ Voir aussi Jacqueline Laufer, 2009, « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité », in dossier « Égalité et diversité », coordonné par Jacqueline Laufer et Rachel Silvera, *Travail, genre et sociétés*, n° 21.

le débat sur la diversité sans le situer dans le contexte du modèle français d'intégration des personnes immigrées à la République, modèle fondé sur le principe de l'assimilation, mais modèle fondé aussi sur la difficulté de notre société à appréhender dans toute leur ampleur les phénomènes discriminatoires que cette situation génère.

Bien que le thème de la diversité puisse se décliner sur plusieurs questions : l'école, les médias, le logement, l'immigration, notre débat d'aujourd'hui concerne avant tout l'emploi, l'entreprise et les partenaires sociaux.

On fait souvent remonter l'émergence de la notion et de la préoccupation en termes de diversité à ce que l'on a appelé la « crise des banlieues » très exploitée médiatiquement, et considérée par certains comme une preuve de la mauvaise « intégration » des « jeunes des banlieues » et des « quartiers », mauvaise intégration nécessitant en particulier de se préoccuper de ce que le rapport de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie a appelé les « oubliés de l'égalité des chances »².

Parallèlement, le développement des politiques de diversité s'inscrit dans l'évolution législative qui précise en France le cadre de la lutte contre les discriminations. La loi de 2001 sur la lutte contre les discriminations précise toutes les discriminations illégitimes : c'est-à-dire celles qui sont fondées sur l'origine, le sexe, l'âge, mais aussi l'appartenance religieuse, l'orientation sexuelle, les opinions politiques...

Cette évolution juridique est évidemment centrale pour expliquer que la « diversité », si elle a d'abord désigné la

² Institut Montaigne, 2004, *Les oubliés de l'égalité des chances*, co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie.

diversité raciale et ethnique, englobe maintenant un ensemble de catégories sociales beaucoup plus vaste, même si l'Accord Inter Professionnel de 2006 ne concerne que la diversité ethnique.

Les politiques de diversité traduisent la volonté, de la part de la communauté entrepreneuriale, de répondre « positivement » à la question des inégalités et discriminations qui frappent certaines catégories de travailleurs en raison, en particulier, de leurs origines et de la couleur de leur peau, entreprises parallèlement enjointes par les évolutions du cadre juridique en matière de discriminations à appréhender de manière plus vigoureuse les discriminations en question.

Ces politiques de diversité traduisent aussi la volonté des membres des professionnels de la gestion des ressources humaines de trouver dans le vocabulaire de la diversité, et dans des politiques dites de « diversité », une nouvelle légitimité articulant exigences sociales et managériales. Cette légitimité a pu sembler durement atteinte, lors des années récentes, quand l'exigence formulée à l'égard de ces mêmes professionnels de la gestion des ressources humaines a été d'inscrire dans leurs politiques un souci de recherche de performance économique. Ces contraintes les ont trop souvent conduits à agir principalement par des politiques de « restructuration » associés aux plans sociaux et de licenciements.

Au contraire, la rhétorique de la diversité s'appuie sur l'espoir d'une articulation possible entre lutte contre les discriminations et performance économique ; les discriminations ethniques, sexistes, envers les seniors ou l'absence de politiques concernant les travailleurs handicapés étant envisagées ici comme privant l'entreprise de

compétences et donc comme nuisibles à la performance de l'entreprise.

En d'autres termes, et c'est une question que l'on retrouve quand on cherche à donner une définition de la diversité, la diversité apparaît bien comme une notion dont les contours peuvent apparaître éminemment variables et dont la définition ne peut être isolée de l'analyse du contexte à la fois historique et contemporain d'émergence de la notion.

En particulier le ou la juriste, l'historien ou l'historienne, le ou la sociologue ou gestionnaire ne donnent pas la même définition du terme. De même, cette définition ne peut pas être la même en France et aux USA, deux contextes historiques, institutionnels et juridiques différents.

On peut néanmoins identifier un certain nombre de lignes de force pour aborder cette question de la définition du terme de diversité.

Le plus généralement, on considère que la diversité et sa gestion sont liées à la question du traitement des différences entre individus. Une approche en termes de diversité serait plus apte à reconnaître ces différences qu'un modèle d'égalité formelle qui refuserait de les considérer et privilégierait une approche fondée sur la ressemblance entre membres d'une même catégorie.

Ce qui fait question, c'est la façon dont la notion de diversité renvoie potentiellement à toutes les différences possibles.

- S'agit-il de considérer toutes les différences qui peuvent caractériser un individu ? La gestion de la diversité se centre alors sur les personnes et voit dans cette variété et

diversité un facteur de richesse culturelle et/ou un ensemble de ressources au service de la performance.

- S'agit-il de ces différences seulement qui conduisent à des inégalités de statut, qui font l'objet de discriminations historiques ou actuelles : le sexe, la race, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap et qui doivent être compensées par des politiques d'égalité ? On tendra alors à considérer que la diversité, les politiques de diversité concernent l'ensemble des dimensions qui sont désignées par la loi et en particulier l'origine, le sexe, l'âge et le handicap.
- S'agit-il encore de lutter contre les discriminations et les préjugés afin de s'assurer que la seule base légitime de discrimination n'est plus que le mérite et la compétence ?
- S'agit-il de vouloir reconnaître de manière systématique la diversité des origines des travailleurs, diversité des origines mais aussi éventuellement des cultures et des identités et de surcroît souhaiter que ces appartenances soient reflétées dans les effectifs de l'entreprise ?

Mais, la diversité peut aussi s'inscrire dans une perspective de diversité sociale, en prenant en considération les inégalités et discriminations qui caractérisent différentes catégories de main-d'œuvre selon leur position dans la hiérarchie sociale et c'est d'ailleurs cette entrée dans la question de la diversité qui est préconisée par beaucoup, la question demeurant posée de savoir comment s'articulent les différentes formes de la diversité et la diversité sociale. C'est ici qu'il faut faire intervenir la question de la double discrimination.

Enfin, la diversité conduit à la considération d'une multiplicité de situations singulières qui font intervenir un principe de liberté des « choix » et des « identités ». Le principe d'égalité, dont l'application exige la comparaison entre catégories clairement définies, risque de sortir fragilisé au bénéfice de la notion indéterminée d'équité.

Et puis, *last but not least*, pour définir la diversité et les politiques de diversité, il faut aborder la question du « *business case* » de la diversité.

Parallèlement à l'enjeu que représente pour l'entreprise l'obligation légale de lutter contre les discriminations directes et indirectes dans la formation et dans l'emploi, le « *business case* » de la diversité conduit à souligner les raisons économiques de la développer. La diversité de la main-d'œuvre est ici envisagée comme un atout pour l'entreprise. Il s'agit de recruter de nouveaux « talents » et de nouveaux « potentiels », mais aussi de considérer l'utilité de la « diversité » dans les relations avec la clientèle, les fournisseurs, les actionnaires et d'autres parties prenantes sur des marchés pluriculturels et mondialisés.

Comparées aux politiques d'égalité, et en particulier aux politiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui seraient plus axées sur le respect des principes et des normes juridiques, les politiques de gestion de la diversité sont donc conçues et perçues, d'une part, comme plus aptes à considérer un ensemble plus vaste de catégories et de discriminations mais, d'autre part, comme plus susceptibles de s'inscrire dans une recherche pragmatique d'efficacité économique. À travers ce processus de « managérialisation de la loi », le référentiel juridique en termes d'affirmation des droits

des catégories et individus discriminés à bénéficier d'un traitement égal à « mérite » égal, peut se transformer en « rhétorique » de la diversité comme « *business case* ».

La question du risque de « dilution » de l'égalité dans la diversité se pose. En premier lieu, il faut souligner que la lutte contre les discriminations n'est pas équivalente à la promotion de la diversité. Il ne s'agit pas ici de condamner l'utilisation du terme de diversité, ce qui ne résout pas le problème, mais il s'agit de ne pas confondre les deux vocables et les deux démarches. Elles peuvent se croiser mais elles ne se confondent pas. Si pour certains, la notion de diversité s'impose désormais comme une notion clé dans le champ de la lutte contre les discriminations, d'autres la récusent comme une manière d'affadir, voire de diluer les exigences de véritables politiques d'égalité, en mettant sur le même plan un ensemble de discriminations et de catégories relevant en fait de logiques assez dissemblables.

Les ressorts, les mobiles des différents types de discrimination ne sont pas les mêmes et la définition de politiques d'égalité doit s'inscrire dans des registres propres à chaque ensemble d'inégalités et de discriminations.

Ainsi, en particulier, les différences de sexe ne peuvent pas être considérées comme une « diversité parmi d'autres » et la revendication d'égalité entre les hommes et les femmes se dissout dans un ensemble de revendications fragmentées selon les différentes discriminations.

Car, ce qui caractérise la catégorie de sexe, c'est sa dimension universelle : elle traverse toutes les autres

catégories d'origine, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle, mais précisément la démultiplication de catégories peut conduire à une situation où la comparaison devient difficile et où le caractère transversal et universel du principe d'égalité, et notamment de l'égalité entre les sexes, peut perdre de son acuité. C'est dans ce contexte qu'est posée comme dans le présent colloque et dans le présent débat, la question du risque de dissolution des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes dans un ensemble de politiques de lutte contre les discriminations visant un ensemble de catégories et de personnes, ou encore le risque de l'exclusion pure et simple des femmes des politiques de diversité, comme dans le cas du label diversité.

En second lieu, le risque de dilution de l'égalité dans la diversité concerne la question de la rhétorique de la diversité comme facteur de performance pour l'entreprise. Si cette rhétorique s'accommode bien dans certains cas d'un objectif de lutte contre les discriminations et d'un objectif d'égalité de traitement, elle peut aussi favoriser un traitement différencié des catégories. On valorisera alors, par exemple les femmes, pour leurs « qualités » différentes, aux dépens d'une défense de leurs droits à l'égalité.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a-t-elle à craindre ou à bénéficier du développement des politiques de diversité ? Le traitement parallèle de différentes formes de diversité et de discriminations, que ce soit au sein de politiques managériales de diversité ou par le biais d'accords négociés, se justifierait-il par le fait qu'il existe des dimensions transversales dans le traitement des discriminations et que l'expérience

accumulée, par exemple en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, peut se révéler bénéfique pour le traitement d'autres discriminations ?

L'analyse des politiques et des accords en matière de diversité ne permet pas de conduire à une conclusion schématique. L'analyse de plusieurs accords de diversité témoignent du fait que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes occupe une place souvent essentielle dans ces accords. Certes, certains accords portent uniquement sur la question de la diversité ethnique, diversité des origines, personnes issues de zones urbaines sensibles, mais de nombreux autres accords font un lien avec la question de l'égalité entre les hommes et les femmes : soit l'accord sur l'égalité entre hommes et femmes est parfois antérieur ou même considéré comme étant à l'origine d'une préoccupation plus globale en termes de diversité, soit encore qu'il est prévu d'en négocier un dans l'avenir, comme d'autres accords sur les seniors ou sur les travailleurs handicapés.

On peut considérer en effet que, tant du point de vue de l'analyse de la construction des inégalités que du point de vue de la production de l'égalité, des convergences existent entre des politiques d'égalité visant la situation des femmes et celles qui concernent d'autres catégories.

Ainsi, on peut identifier des logiques communes de domination et d'exclusion dans les rapports sociaux de classe, comme ceux de race ou de sexe et dans la situation des diverses catégories objets de discrimination. De même qu'on a pu montrer que le travail avait un sexe et que l'organisation n'était pas neutre mais sexuée, on a pu montrer que l'organisation n'était pas neutre non plus

au regard de l'origine et qu'elle structurait de manière implicite la distribution des postes et des promotions³.

De même, on peut espérer qu'une approche transversale des discriminations, et en particulier des discriminations indirectes – notion développée dans le cadre du droit de l'égalité entre hommes et femmes et reprise dans la loi de 2001 –, se révèle riche de possibilités pour analyser de manière critique un champ très vaste de politiques et de procédures « neutres » mais, de fait, discriminatoires à l'égard de telle ou telle catégorie.

En conclusion, au-delà du rappel constant de la nécessité de prendre en compte et de respecter la diversité des personnes, des identités et des « choix », des cultures, des religions, il apparaît essentiel que ce soit bien dans une perspective d'égalité des droits et d'égalité de traitement, en particulier en ce qui concerne le statut des femmes, qu'il faille situer les politiques de diversité.

Cela va sans dire, disent certains et, de fait, ainsi qu'en témoignent plusieurs accords dits de « diversité », c'est bien dans cette direction que se proposent d'agir ces accords. Mais puisque cela va sans dire, pourquoi ne pas penser que cela irait mieux encore en le disant et pourquoi ne pas proposer très concrètement que le vocable égalité soit systématiquement associé au vocable diversité, désignant ainsi la question à résoudre dans toute sa complexité.

³ Bataille Philippe, 1997, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte.

De la parité à la diversité : quelle égalité ?

Réjane Sénac-Slawinski

Politologue, CNRS, Centre Maurice Halbwachs – ERIS

La diversité : une genèse complexe

Comme le souligne le sociologue Michel Wievorka dans la première phrase du *Rapport à la Ministre de l'enseignement supérieur et la recherche sur la diversité* remis en octobre 2008 à Valérie Pécresse sous la forme d'un ouvrage : « le mot « diversité » en lui-même est plutôt terne, plat et n'appartient pas au registre du vocabulaire conceptuel »¹. Il poursuit en précisant que, pour lui, aujourd'hui ce terme vient fédérer deux préoccupations collectives : la reconnaissance dans l'espace public des identités culturelles, religieuses, ou nationales et l'existence de discriminations « qui atteignent les membres de certains groupes, et en particulier ceux qui relèvent de “minorités visibles” »².

« Qui de l'Etat ou des entreprises s'est engagé le premier dans la promotion de la diversité ? (...) L'emprise du terme de diversité dans l'espace public français – des médias aux politiques – et son expansion dans les entreprises (plus de 2500 chartes de la diversité signées)

¹ Wievorka Michel, 2008, *Rapport à la Ministre de l'enseignement supérieur et la recherche sur la diversité*, Paris, Ed. Robert Laffont, p. 19.

² *Ibid.*, p. 20.

ne peut se comprendre sans analyser la coalition d'intérêts entre acteurs privés et publics »³, dimension nationale et internationale⁴.

La mise en lumière de la complexité de sa genèse donne des pistes pour comprendre l'ambivalence du terme de diversité qualifiant à la fois le passage de la promotion de l'égalité des chances à la réalisation de l'égalité de résultat et les minorités dites visibles. L'hégémonie du second sens, plus implicite, moins consensuel, mais aussi plus couramment employé que le premier, peut s'expliquer par le fait que « le débat sur la question de la "diversité", dans la société et dans l'entreprise [...] a émergé lors de ce qu'il est convenu d'appeler la "crise des banlieues", crise dans laquelle certains ont voulu voir la manifestation de l'échec du modèle français d'intégration des personnes immigrées ou des enfants d'immigrés, ainsi que des difficultés d'un modèle d'égalité formelle aveugle aux inégalités qu'il génère »⁵.

Le terme de diversité s'inscrit ainsi dans les débats sur les enjeux de la cohésion sociale et nationale dans une société plurielle, suite à la peur de segmentation de la société française et aux critiques sur l'échec du « modèle d'intégration à la française ».

³ Annie Junter, Réjane Sénac-Slawinski, 2010, « La diversité : sans droit ni obligation », *Revue de l'OFCE*, n° 114, juillet, p.172.

⁴ Laure Bereni, Alexandre Jaunait Bereni, L., Jaunait A. (coord.), 2009, *Raisons politiques*, « Usages de la diversité », n° 35.

⁵ Laufer Jacqueline, 2009, « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », *Travail, genre et sociétés*, « Egalité et diversité », n° 21, p. 29.

La diversité : sens et fonction politique

Une recherche menée dans le monde de l'entreprise conclut que « la mise en œuvre et le déploiement des politiques de lutte contre les discriminations en France ont été marqués, ces dix dernières années, par des processus de redéfinition multiple, agissant notamment par *extension*, *déplacement* et *euphémisation* de l'objet de leurs actions »⁶. L'année 2004, année du lancement de la charte de la diversité⁷, y est considérée comme marquant le début d'un processus de reformulation mais aussi de *déplacement* de la problématique des discriminations vers celle de *l'égalité des chances* puis de la *diversité*.

En complément de l'analyse de rapports, travaux et déclarations sur la diversité, j'ai effectué une enquête qualitative d'octobre 2008 à décembre 2009 auprès de plus de cent cinquante responsables de différents champs de l'espace public – politique, institutionnel, professionnel, syndical, associatif, religieux et par des universitaires. L'enjeu est d'analyser l'émergence et la formulation de la diversité comme problème social et politique.

⁶ Milena Doytcheva, Myriam Hachimi Alaoui, 2008, *De la lutte contre les discriminations ethno-raciales à la « promotion de la diversité - Une enquête dans le monde de l'entreprise*, Programme de recherche DRESS – MiRe, Production et traitement des discriminations : Nouvelles approches, Université de Lille 3 GRACC, p. 117.

⁷ L'idée d'une Charte est lancée en janvier 2004 dans un rapport de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie publié par l'Institut Montaigne « Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation... ou repli ? », accessible sur <http://www.charte-diversite.com>

Cette enquête conforte l'hypothèse de l'euphémisation dans la mesure où tous les entretiens sont empreints de réserve par rapport à la plasticité, voire l'ambiguïté, du terme de diversité, qualifié au mieux de flou et de « mot-valise », voire de « cheval de Troie » permettant à « l'hypocrisie républicaine » d'avancer masquée. Ces qualificatifs ont pour point commun d'inscrire la diversité dans une stratégie d'esquive des mots-maux et du principe d'égalité au nom du référentiel libéral prônant les vertus de la reconnaissance des meilleurs et de la responsabilité individuelle.

Pour Fatima Lalem, adjointe au maire de Paris, chargée de l'égalité femmes/hommes et ancienne membre du bureau du Planning familial, l'émergence du terme de diversité incarne avant tout la victoire de l'individualisme car il ne s'inscrit pas dans une « logique systématique, mais rhétorique de l'exemplarité et du mérite de quelques-uns ». Houria Bouteldja, fondatrice et porte-parole des Indigènes de la République, va jusqu'à qualifier la diversité de « préservatif de la République » en dénonçant ce qu'elle considère comme la fonction politique de ce terme, à savoir échapper à la réalité à la fois « d'une France qui n'est plus seulement une France blanche et chrétienne » et à « la domination raciale et coloniale incarnée par les termes "indigène" et "blanc" ».

Ces critiques font écho à l'affirmation de Walter Benn Michaels : « la diversité n'est pas un moyen d'instaurer l'égalité, c'est une méthode de gestion de l'inégalité »⁸,

⁸ Walter Benn Michaels, 2009, *La diversité contre l'égalité*, Paris, ed. Liber, p. 10.

esquivant la question sociale et économique au nom de la question des différences culturelles.

Il est intéressant de mettre ces positions en regard avec les entretiens de représentant-e-s de la position gouvernementale et du chef de l'État.

Ils revendiquent que la diversité ait pour objectif premier de permettre que les différences ne soient pas porteuses de divisions, mais qu'elles participent à l'unité et la cohésion nationale. De plus, nombreuses sont les personnes interviewées qui présentent la promotion de la diversité comme une réponse aux émeutes dans les banlieues, en particulier celles de 2005, et à l'échec des politiques dites d'intégration alors qu'elles s'adressent à des jeunes nés en France.

Le ministre de l'Immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, Éric Besson, explicite le lien entre diversité et cohésion nationale en faisant de l'unité autour de la communauté nationale, la seule communauté qu'il reconnaisse, le cœur de l'identité nationale. Pour lui, l'identité nationale qu'il qualifie de républicaine se caractérise par le partage de valeurs, d'une histoire, et est structurée par le métissage qui fait « que chacun d'entre nous peut être à la fois citoyen français et attaché à ses origines, à sa région, au cadre dans lequel il est né, ou où sont nés et ont grandi ses parents ».

Risques de « dilution » de l'égalité dans la diversité⁹ ?

Parmi les responsables d'associations féminines et/ou féministes et les responsables politiques de gauche, nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui dénoncent le danger de dilution de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans cette politique nouvellement qualifiée de « promotion de la diversité ».

De la parité à la diversité

Parmi les associations féministes, peu interrogent la filiation entre la parité et la diversité. C'est cependant le cas d'Annette Vazel, présidente de la coordination d'associations « Elles aussi », qui remarque qu'« en attaquant l'universalisme », les débats sur la parité ont permis de penser la diversité, et « en fonction du contexte, il y a des urgences sociales dans les discriminations positives par rapport à la cohésion nationale, mais aussi par rapport aux lobbys, aux rapports de force ». Parmi les représentants d'associations du champ de la diversité et les politiques interviewés, certains revendiquent la filiation entre la parité et la diversité en faisant du combat paritaire un modèle et un levier d'émancipation et non un combat concurrent. C'est ainsi que Malek Boutih, ancien président de SOS Racisme, secrétaire national PS chargé des questions de société à la date de l'entretien, explicite la parenté entre parité et diversité en affirmant que si « la parité dévertèbre toutes les dominations » c'est parce que

⁹ Réjane Sénac-Slawinski, 2010, "De la parité à la diversité : entre Deuxième sexe et discrimination seconde", *Modern & Contemporary France*, vol. 18, n° 4, pp. 431-444.

« la discrimination sexiste est la plus structurante dans la société, c'est la plus enracinée. La colonne vertébrale de la discrimination en général est cassée en deux. » Ainsi, il est pour lui nécessaire de créer un discours émancipateur commun, d'avancer dans les imaginaires, de déconstruire les frontières.

De la diversité à la parité

La filiation entre parité et diversité est abordée en miroir renversé par des personnes ayant suivi et accompagné l'institutionnalisation de la diversité. La Préfète Bernadette Malgorn, secrétaire générale du ministère de l'Intérieur et présidente de l'Observatoire de la diversité et de la parité à la date de l'entretien, explique par exemple que cet Observatoire est né suite à une rencontre de Nicolas Sarkozy avec « les jeunes des banlieues », en décembre 2006. « C'est dans le cours des débats qu'ils – y compris les garçons – ont mis la parité sur le tapis » en soulignant qu'« il y a toutes sortes de discriminations » et qu'« au fond, c'est un peu le même genre de problème ». Cette demande a été prise en compte « au moment de définir le champ de compétence » de l'Observatoire, le principe étant qu'il concerne tous ceux « qui spontanément n'arrivent pas à s'intégrer dans le milieu du travail », le handicap a ainsi également été rajouté.

Les syndicalistes et les responsables d'entreprise interviewés expliquent aussi que, dans la pratique, le label diversité permet de réactiver les travaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

***Recomposition de la secondarisation historique
de la lutte des sexes par rapport à la lutte des classes***

Les représentants du gouvernement et du chef de l'État interviewés définissent la diversité comme une reformulation du projet républicain qui doit donner leur chance à tous les citoyens du pays quelles que soient leurs différentes appartenances : leur sexe, leur orientation sexuelle, leur adresse, leur origine sociale, leur couleur de peau, leur handicap ou leur âge. Face aux accusations d'esquive des inégalités structurelles par la diversité, les représentant-e-s de la position gouvernementale et du chef de l'État ont pour point commun – avec des nuances – de répondre par la primauté – théorique et pratique – du critère social. En écho au discours de Palaiseau du Président de la République, l'historienne Christine Bard, professeure à l'Université d'Angers, fait remarquer que cette primauté du social – on parlera aujourd'hui de « diversité sociale », c'est dire l'impact du mot « diversité » – est traditionnellement au cœur de la pensée de la gauche, mais selon une définition restrictive du social puisque les inégalités liées au sexe ou à l'origine des personnes sont tout aussi sociales que les inégalités dites « sociales » et non spécifiées.

**Éviter le piège du différentialisme
et de la concurrence des inégaux**

En établissant des distinctions à l'intérieur des discriminations, la diversité peut avoir pour conséquence de hiérarchiser les inégalités et les inégaux. Le danger est, de plus, de s'enfermer dans la rhétorique de la performance de la différence, c'est-à-dire de conditionner le droit à l'égalité pour ceux qui sont qualifiés d'« issus de

la diversité ». Afin de ne pas tomber dans ce piège de la hiérarchie des discriminations et des victimes, il est intéressant d'aborder l'intersection des discriminations et non leur addition. Dans son entretien, la politologue Armelle Le Bras-Chopard, professeure à l'Université Versailles Saint-Quentin, récuse le fait que la promotion de la diversité constitue une approche intersectionnelle. En effet, incarnant une version française de la reconnaissance à la fois des vertus du « *self made man* » et des identités communautaires, il s'agit pour elle d'une approche libérale par l'individu et non par le structurel : « d'une petite synthèse de ses différentes appartenances et de son histoire et non du cumul ou de l'intersection des facteurs de discrimination ».

***Une égalité sous condition de différence
peut-elle créer à terme l'égalité ?***

Malek Boutih répond par l'affirmative à cette interrogation, le lien entre parité et diversité illustrant selon lui le fait que « la société avance par ses contradictions, le rôle tenu par l'idéologie accélère le processus. Pour la parité, dire que les femmes apportent la paix est faux à court terme mais, à long terme, c'est vrai car la parité c'est l'ouverture à la diversité du politique ». Il souligne de plus la contradiction entre la lutte contre les discriminations structurelles et le fait que les premiers acteurs de la diversité adhèrent à un discours ultralibéral de la responsabilité individuelle. Pour lui, les avancées sont portées par un mouvement dialectique : « plus de parité et de diversité, plus de lutte contre les discriminations et inversement. » Pour lui, la parité et la diversité marquent ainsi une étape historique de la République en termes de

changements sociaux et symboliques. La prochaine étape est de recréer des repères collectifs qui assument le métissage défini comme l'atténuation des frontières au cœur des identités.

Le sociologue Michel Wievorka, directeur d'études à l'EHESS, articule lui aussi distance critique envers la diversité et mise en exergue de ses vertus. La diversité est pour lui une notion intéressante si elle permet de penser le lien entre la reconnaissance de la diversité culturelle et la lutte contre les discriminations. Ce mot vient en effet, pour lui, dire la tendance qui existe depuis les années 1970 de refuser ce qui est unifié, de rompre avec l'évolutionnisme. Il permet en cela de lutter contre les tendances à l'homogénéité.

Mon analyse est plus nuancée car en glissant du constat des inégalités à la représentation des couleurs de la France, le danger est de substituer à la politique d'égalité une politique des identités au nom d'une égalité sous condition de performance de la différence...

En effet, en revendiquant la performance de la différence, la promotion de la diversité porte un message idéologique mais aussi pratique : les divers doivent faire de leur différence un atout. Cela crée une classe d'égaux sous condition de plus-value de la différence. D'un point de vue pragmatique, la promotion de la diversité peut certes être efficace car en phase avec le langage des entreprises, mais le principe d'égalité doit-il être sacrifié au nom d'un fragile calcul économique ?

La diversité à l'examen du genre

Chahla Beski¹

responsable de l'ADRIC

(Agence de développement des relations interculturelles
pour la citoyenneté) et écrivaine

L'apparition du thème de la diversité en France renvoie à des phénomènes sociopolitiques qui croisent l'évolution de l'immigration. En 1980, l'extrême-droite dénonce l'immigration comme un problème à résoudre. Cette position imprègne, consciemment ou inconsciemment, la société à tous les niveaux sociopolitiques et médiatiques, bien qu'elle fausse la réalité. En effet, le problème consiste plutôt dans le défaut de la prise en compte de l'immigration comme une composante de la société française. De là, la construction d'une image dominante des immigrés comme étant de passage. Puis, la visibilité des jeunes issus des familles immigrées dans les émeutes urbaines et les actes de violence qui les accompagnent, provoquent une prise de conscience quasi-tragique de l'existence de ces Français assimilés à des étrangers. Le concept d'« intégration » apparaît alors pour dire la nécessité de lutter contre l'« exclusion » de tous les milieux sociaux fragilisés (thème à la mode de l'époque) et s'impose dans les politiques publiques dans l'objectif de l'insertion sociale des populations immigrées.

¹ Voir le site : www.chahlachafiq.com

Arrivent ensuite les années 1990 et la lutte contre les discriminations. Le débat sociopolitique et médiatique à ce sujet conduit, dans les années 2000, aux controverses sur la « discrimination positive ».

L'ensemble de ces faits et phénomènes interroge les valeurs républicaines dans leur implication sociopolitique. Certaines critiques désignent ainsi l'universalisme « trop abstrait » de la République française qui serait responsable de l'absence d'une politique d'intégration efficace.

Le thème de la diversité s'affirme progressivement dans ces débats et finit par imprégner les champs politique, social et médiatique. Dans sa mise en question du rapport entre l'universel et le singulier, il nourrit ainsi les controverses théoriques, ô combien actuelles, sur le relativisme culturel qui, s'il a autrefois servi à lutter contre le racisme, ne sert souvent plus qu'à mettre en question l'universalité des droits humains prônée par les valeurs démocratiques. D'ailleurs, ces dernières ne sont-elles pas produites en Occident ? Si oui, peut-on prétendre que leur portée est universelle ? Ne faisons-nous pas alors preuve d'ethnocentrisme occidental ? Ne sommes-nous pas coupables d'un impérialisme culturel qui va de pair avec la domination économique et un nouveau colonialisme déguisé ?

Dans ce débat fort complexe, les questions des rapports sociaux du sexe sont toujours présentes d'une manière étrangement paradoxale : visibles dans les faits sociaux, politiques et médiatiques, elles sont presque invisibles dans la réflexion de fond sur la « diversité ».

Universel, singulier et genre

Les phénomènes tels que le port du voile, les mariages forcés, l'excision et d'autres faits qui cristallisent des codes socioculturels et culturels, contribuent à alimenter le débat sur la diversité dont nous venons de tracer les grandes lignes. Ils divisent aussi bien les intervenant-e-s sociaux et politiques que les chercheur-e-s.

Certain-e-s dénoncent une instrumentalisation des faits socioculturels et culturels pour détourner l'opinion publique des problèmes concrets : socio-économiques et politiques. D'autres mettent en garde contre la stigmatisation des populations concernées et les dérives racistes (notamment le racisme anti-musulman). D'autres encore insistent sur la nécessité de défendre les valeurs républicaines bafouées. Parmi les féministes, la controverse existe aussi et les divise en deux grandes tendances (avec des nuances au sein de chacune) : l'une donne la priorité au combat antiraciste, pendant que l'autre met l'accent sur l'urgence de défendre la liberté des femmes et l'égalité des sexes.

Dans ce contexte, seule une approche sous l'angle des rapports sociaux de sexe permet d'approfondir les questionnements en cours. Elle nous aidera à élucider les termes du débat général sur la diversité et à y voir plus clair dans les controverses actuelles au sein du féminisme.

En effet, la question de l'égalité des sexes éclaire, tel un projecteur magique, les zones d'ombre de ce débat complexe sur la diversité. Elle met en lumière les tenants et les aboutissants de cette problématique, ainsi que l'importance des enjeux féministes au regard de la transformation sociopolitique.

Universel, singulier et genre : hier et aujourd'hui

Rappelons tout d'abord que, dès la fin du XVIII^e siècle, le rapport entre l'universel et le singulier a été interrogé en France, de manière radicale, par la question de l'égalité des sexes. La « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne » d'Olympe de Gouges, femme de lettres et de théâtre, l'illustre fortement. Bien qu'étouffée par la guillotine en 1793, la voix d'Olympe de Gouge a été portée par d'autres : la lutte pour l'accès des femmes à la liberté et à l'égalité a remporté d'importantes victoires non seulement pour les femmes, mais pour le développement de la citoyenneté démocratique.

Interroger le principe des « droits de l'Homme » au regard de « droits des femmes » permet d'investir ces droits du « pluriel » nécessaire à un réel universalisme humaniste.

Aujourd'hui, la question de l'égalité des sexes interroge toujours le rapport entre l'universel et le singulier dans un contexte qui a profondément changé. La dimension multiculturelle inhérente à la société démocratique (qui reconnaît la pluralité des appartenances culturelles et politiques de ses composantes) pose de manière aiguë la question du vivre-ensemble dans un contexte de diversité des cultures. À cela s'ajoute, qu'en pleine mondialisation, les stratégies identitaires questionnent avec acuité le rapport entre l'identité collective et l'identité individuelle. Enfin, la question du rapport entre les différentes appartenances identitaires, qui engagent les individus et les groupes, est aussi au centre du débat sur la diversité culturelle.

Mais, l'évolution du statut des femmes qui exige nécessairement un changement profond des rapports sociaux de sexe, ne s'est-elle pas toujours confrontée à la double question de l'identité individuelle et de l'identité collective ? La hiérarchisation inégalitaire entre les hommes et les femmes ne se fait-elle pas toujours sous prétexte de préserver le ciment identitaire collectif (famille, communauté, société) ?

N'est-ce pas pour cela que l'autonomie des femmes, en tant qu'individu libre, est toujours centrale dans les luttes féministes ?

C'est ainsi qu'en France, la lutte pour la liberté des femmes a croisé, de manière intrinsèque, celle pour le développement de la citoyenneté démocratique. L'originalité de la démocratie n'est en effet rien d'autre que la projection de l'idéal d'une collectivité composée d'individus libres et égaux, à la fois auteurs et destinataires des droits. La notion d'autonomie est le moteur de ce projet (en perpétuel devenir) qui articule autonomie individuelle et collective.

La désacralisation des lois par la séparation de l'Église et de l'État se présente aussi comme nécessaire pour que les citoyen-ne-s aient une place créatrice dans la société. Loin de vouloir anéantir le religieux, la laïcité favorise, à travers la préservation de la liberté de conscience, la liberté des citoyen-ne-s à vivre librement leurs diverses croyances, tout en garantissant la liberté de ne pas croire ou de changer la religion. De la même manière, le projet démocratique, en reconnaissant la liberté d'expression, intègre entièrement les droits des groupes et des individus à vivre leurs différences.

En face, le communautarisme, fondé sur l'exacerbation des différences, annihile l'autonomie individuelle et gomme la diversité.

Communautarisme contre diversité

Pour saisir la logique totalisante et totalitaire du communautarisme, nous devons distinguer l'appartenance communautaire du communautarisme qui mythifie « la communauté » comme un lieu d'assignation identitaire, individuelle et collective. Dans la perspective communautariste, l'appartenance partagée par des individus et des groupes autour d'une origine nationale ou ethnique, d'une couleur de peau ou d'une foi... devient la base d'un projet sociopolitique supposé être commun. Il en résulte, politiquement parlant, que le « droit à la différence » glisse vers la réclamation de « droits différenciés ».

Dans cette optique, les droits des femmes, considérées comme les éternelles gardiennes des « cultures », représentent un enjeu crucial pour les communautaristes et les extrémistes religieux. C'est d'ailleurs dans ce champ qu'aujourd'hui, en France, ces mouvements se rendent visibles. Il suffit de considérer les offensives des intégristes chrétiens contre le droit à l'avortement et à la contraception, contre toute sexualité hors mariage ou contre l'homosexualité, ainsi que le développement des offensives islamistes fondées sur l'idéologisation de l'islam.

En mettant l'accent sur les inégalités et les discriminations qui existent, en critiquant la marchandisation de la sexualité et l'image de la femme-objet dans la pornographie et en attaquant les politiques impérialistes, le discours islamiste, dans sa version radicale, rejette

l'universalité des droits humains et la liberté des femmes parce qu'elles seraient les fruits empoisonnés de la « culture occidentale ». Dans sa version modérée, l'islamisme propose de réhabiliter le rôle de la religion comme source des normes de la vie communautaire pour respecter le droit à la différence et approfondir la démocratie. L'appel au port du voile par les femmes comme symbole d'une identité communautaire cristallise cette vision. Or, des questions simples et évidentes, mais souvent omises, dévoilent le fondement sexiste de ce discours : pourquoi les hommes ne sont-ils pas invités à porter le voile ? Que signifie la dimension sexuée de ce symbole ?

Quant à l'aboutissement du communautarisme fondé sur l'identité religieuse, les récents débats au Canada, sur l'implication de la Charia dans le code de la famille, nous en montrent un exemple significatif. Au nom de la « diversité » et du « libre choix » des musulman-e-s, il était demandé à ce que les affaires liées au statut personnel puissent être réglées selon « leur Loi ». De puissants courants communautaristes réclamaient la possibilité de mettre en place des tribunaux islamiques. Pour les femmes, cela aurait entraîné la perte de toute garantie d'égalité des droits, notamment à travers l'autorisation de la polygamie, de la répudiation et des discriminations en matière de garde des enfants et de patrimoine.

Gardons à l'esprit que celles et ceux qui défendent ces revendications relativistes dans des pays qui affichent des valeurs démocratiques, sont, pour certain-e-s, animé-e-s par l'intérêt réel d'économiser sur les coûts liés au fonctionnement de la Justice.

En effet, la défense de la « liberté de choisir » en fonction de son appartenance communautaire va de pair avec un modèle sociopolitique où les « valeurs » collectives, à l'instar de tous les autres produits de consommation, sont à « choisir » à la carte. La démocratie n'est alors plus qu'un système qui gère la vie de groupes porteurs d'intérêts et de valeurs différentes. La notion de « diversité » peut aussi servir au développement de ce projet sociopolitique.

Faut-il pour autant bannir cette notion ? Peut-on nier la réalité du racisme et des discriminations qui, comme nous l'avons précédemment rappelé, interpellent l'universalité des droits dans notre société ? Faut-il oublier que les représentations stéréotypées des immigrés et des jeunes issus des familles immigrées contribuent fortement à la reproduction du racisme et des discriminations (dont le rejet des « musulmans ») ?

Force est de constater que, dans ce contexte, la valorisation de la « diversité » au sein de la société française doit permettre de sortir des images misérabilistes des immigré-e-s et de changer d'angle de vue sur l'immigration définie comme un « problème », ce qui est une position stérile et inadaptée à la réalité de la France et du monde actuel. Cependant, ce changement de lunettes doit accompagner d'un examen de la vue pour que les mots, en l'occurrence « la diversité », ne nous aveuglent pas.

Réflexion et action multidimensionnelles

En effet, un rejet pur et simple de « la diversité » encouragera une conception figée de l'universalisme qui ignore la tension permanente entre l'universel et le singulier. En revanche, un examen du concept de la

« diversité » sous l'angle du genre se révèle salvateur pour le développement de la citoyenneté démocratique, tout comme l'interrogation des « Droits de l'Homme » au regard des « droits des femmes » a permis l'accomplissement de l'universalité des droits humains.

Cet examen nous renvoie, par ailleurs, au rapport dialectique entre la dimension formelle des valeurs démocratiques (liberté, égalité, fraternité, laïcité) et leurs avancées réelles. Loin d'être automatiques, ces avancées dépendent des actions et des interactions des individus et des groupes au sein de la société. Ces actions et interactions impliquent nécessairement la subjectivité des actrices et des acteurs sociaux et politiques et engagent leurs représentations et imaginations.

Ces enjeux ouvrent un champ d'action multidimensionnelle : l'articulation de la lutte contre le racisme, le sexisme et le communautarisme.² Seule une telle démarche permettra d'agir efficacement pour la promotion de la diversité eu égard au développement de la citoyenneté démocratique. Elle s'inscrit dans la déconstruction de la notion de « culture » fondée sur des valeurs et des normes figées ; elle projette la culture comme une source en devenir, certes marquée par le passé mais aussi par un futur que nous construisons à chaque moment par ce que nous sommes, ce que nous faisons et ce que nous rêvons de faire.

² Voir à ce propos le guide méthodologique de l'ADRIC : « Face aux violences et aux discriminations : accompagner les femmes issues des immigrations » (www.adric.eu)

Débat suite à la troisième Table ronde

L'égalité, n'est-elle pas menacée par la diversité comme dans le cas du label diversité ?

Chahla Beski : En fait, c'est un très bon exemple des enjeux face auxquels nous sommes confrontés. Moi, je pense qu'il y a une nécessité, une urgence, chaque fois qu'il y a le mot diversité, à introduire une réflexion. Le label diversité me pose une vraie question. Il faudrait que cette diversité soit interrogée par l'égalité des sexes pas seulement par l'égalité abstraite parce que c'est là où l'on sera vraiment dans la notion de l'égalité. Je pense que ce soit au niveau local, à chaque niveau il faut avoir cette interrogation en termes de genre, sinon on perdra cette bataille sur la diversité. Même la promotion de la diversité ne se fera pas, ce sera beaucoup plus une promotion d'une élite issue de la diversité. De plus, quand nous interrogeons la question de l'égalité des sexes, il faut interroger cette question par rapport à des situations spécifiques des femmes issues de l'immigration. Parce que là vous voyez une articulation entre le sexisme, le racisme et les effets cumulatifs du communautarisme. Il faut construire un nouvel argumentaire politique, un discours bien cohérent...

Jacqueline Laufer : Je voulais m'interroger sur le fait de savoir si c'était la diversité qui pose problème ou si c'était l'égalité. Moi je veux bien qu'on dise que c'est à

cause de la diversité qu'on ne peut pas négocier l'égalité mais je n'en suis pas sûre... D'accord, il y a peut-être une priorité stratégique d'entreprise qui va être affirmée, mais il y a aussi une attitude plus opportuniste par rapport à cette question d'enveloppe ou de mot-valise de la diversité : c'est rentrer et profiter de cette espèce de mot-valise pour affirmer que la première des diversités c'est la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Depuis ce matin, on parle du souhaitable, de l'utilisation du droit, de l'utilisation des plaintes, du conflit, etc. Ce sont des problèmes que l'on n'arrive pas à résoudre à l'intérieur de la question de l'égalité. Dans certaines entreprises – et je pense que certains syndicats sont en situation d'y répondre – l'égalité professionnelle vient en premier dans la négociation de la diversité et sert d'exemple ou d'effet d'entraînement. Ne soyons pas utopiques, je ne dis pas que c'est le modèle le plus général mais on le trouve souvent.

Réjane Sénac-Slawinski : On voit qu'à travers ces cas, la diversité illustre en fait une recombinaison historique de quelque chose d'assez classique, qui est l'idée de secondariser la question de l'égalité entre les femmes et les hommes en une forme de concurrence plus ou moins explicitée avec d'autres critères qui sont jugés comme des critères prioritaires. On a eu le « coup » de la lutte des classes pendant assez longtemps, on l'a toujours puisque, pour détourner la polémique autour de la diversité, le critère qui est retenu, au discours de Palaiseau du président de la République, c'est le critère social qui serait censé « subsumer » tous les autres critères. Donc on voit que cette question de

secondarisation et de critères dépassant les autres est un élément important mais qu'il n'est pas nouveau, qu'il est recomposé à travers la diversité. Un autre point est à souligner : celui d'une égalité qui serait sous condition de performances, de performances de la différence, c'est-à-dire que les femmes auraient leur place dans l'élite, qu'elle soit politique ou professionnelle, si elles apportent une plus-value, la plus-value de la différence, et c'est là qu'on tombe dans une naturalisation assez marquée. Mais cette égalité sous condition de performances de la différence est très forte dans toute la rhétorique autour de la diversité ethnique. Quand on lit la charte de la diversité, on dit : « vous avez tout intérêt, non pas en termes de principe de justice, mais un intérêt en termes de performances économiques, à avoir des divers parmi vous et des différents qui apporteront autre chose ». Là, on voit qu'il y a un parallèle en termes de rhétorique de justification, ces différents qui resteront toujours différents, que l'on tolère à l'intérieur à condition qu'ils restent différents.

Marie-Thérèse Lanquetin : Cette mise en avant de la diversité contre l'égalité ne peut-elle s'expliquer par la peur, le risque du procès ? Et le coût que pourrait représenter la condamnation pour discriminations ? On met en avant la diversité, on noie un peu le poisson et en attendant, on négocie pour reconstituer les carrières, on propose 2 000 € alors que le juge saisi propose 200 000 € Il y a un problème autour de la stratégie d'évitement du contentieux. On peut encore mettre en avant la diversité tout en continuant par ailleurs des discriminations. On sait que des entreprises mettent en avant la diversité et se font

condamner pénalement et ce n'est pas très bon pour leur image de marque.

Quel lien entre la parité et la diversité ?

Réjane Senac-Slawinski : À propos de l'articulation parité en politique et diversité, quantitativement, quand on regarde l'évaluation de la loi et avec mon enquête, on constate que paradoxalement, dans le champ politique le fait de cumuler ces deux handicaps ou ces deux types de discrimination qui sont le fait d'être une femme et une femme d'origine potentiellement discriminante, particulièrement sur le marché du travail, devient plutôt une plus-value. Pour le dire de manière provocante, pour ceux qui sont en position d'investir, de choisir qui ils vont mettre sur les listes, ils ont une obligation de parité, par alternance. Tant qu'à être obligé de mettre des femmes, là je vous cite des gens qui sont en position d'être en tête de liste et qui le disent explicitement comme cela, sans aucun tabou. Ils vont choisir en termes de plus-value électorale, c'est-à-dire qu'ils sont obligés de mettre des femmes et des jeunes, c'est-à-dire qu'on va prendre des femmes qui vont apporter des voix de tel quartier, de telle association, de telle communauté, en particulier dans les collectivités territoriales mais qui, si possible, ne vont pas se mettre en posture de rapport de force politique. En particulier, on peut remarquer d'un point de vue quantitatif, que 75 % des conseillères municipales ne sont pas encartées, ce qui n'est pas le cas des hommes alors que ces hommes-là, en amont des lois dites sur la parité, disaient qu'ils n'allaient jamais trouver des

femmes... Ils ont 33 % de militants qui sont des militantes et ils sont allés jusqu'à la perversion de ne pas les prendre dans leur parti mais à l'extérieur. Sans être cynique, on peut penser que c'est de l'ordre de la stratégie politique bien pensée. Tout ça pour vous dire que, oui, en faisant la parité, ils font aussi de la diversité mais que, pour eux, laisser une place est un coût et que le coût de la diversité entre guillemets est payé par les femmes, est payé par la parité. On voit une recomposition, d'un côté on a les hommes blancs avec un parcours plutôt classique de militants et, de l'autre côté, un choix des femmes. Yvette Roudy parle du choix du prince, qui n'est pas forcément un choix de l'ordre de l'autonomie politique.

Conclusions de la troisième Table ronde

Marie-Thérèse Lanquetin : Je pense qu'il ne faut pas opposer lutte contre les discriminations et lutte pour l'égalité. En tout cas ce n'est pas ce que fait le droit communautaire. C'est bien là le problème, c'est que le droit français ne fait pas la même chose, n'a pas le même rapport entre lutte contre les discriminations et lutte pour l'égalité. Cette question-là, il faut la travailler. Moi, si j'ai mis l'accent par conviction sur la dimension juridique, c'est qu'il faut s'approprier cette dimension juridique pour mettre en œuvre la notion de discriminations indirectes. Finalement, il faut que les femmes aient le courage de remettre en cause des données qualifiées de naturelles. On va continuer à ergoter sur cette question-là ? Est-ce qu'on ne peut pas remettre en cause cette nature qui est invoquée, qui est mise en avant ? Les discriminations concernant les femmes sont multiples, elles sont multi-critères et ce n'est pas facile de les montrer et de les démontrer. Il faut s'occuper un peu de cette question de discriminations multiples parce que ce n'est pas une addition de critères, on n'est pas discriminée parce que l'on est femme et de telle origine, il y a une spécificité dans cette discrimination, de sexe et d'origine. On parle d'interaction ou d'intersectionnalité comme je l'ai dit auparavant. Il faut s'approprier cela car il faut construire des raisonnements devant le juge pour montrer qu'on peut aller au-delà d'un traitement des discriminations, motif par motif, et qu'il faut les traiter avec un peu plus d'originalité ; qu'il y a en quelque sorte

des discriminations d'un troisième type. Cela permet en tout cas de creuser la question des stéréotypes attachés à telle origine ou à telle autre origine. On n'a pas encore parlé de cela, mais il faudrait lever ce lièvre. Le terme de la diversité risque de limiter le traitement des discriminations subies par les femmes parce qu'il faut travailler sur les différences et ce qui peut être opposé aux principes républicains.

Chahla Beski : Je voudrais revenir sur la remarque de Réjane par rapport au fait que les femmes issues de l'immigration pouvaient être des enjeux électoraux. Mais les femmes tout court. Je ne sais pas pourquoi on identifie seulement les femmes issues de l'immigration. Je pense qu'il ne faut pas généraliser non plus. Il y a également une question d'évolution de ces femmes effectivement pas avec les mêmes compétences que les hommes, pas avec les mêmes compétences que, vous dites, les blancs, mais c'est normal, comme pour les femmes c'est normal. Il faut, à mon avis, ne pas généraliser tout d'abord et, deuxièmement, accompagner cette émergence-là au lieu de la critiquer. La piste qu'on a vue en travaillant avec les associations de femmes, c'est que, malheureusement, il y a un cloisonnement aussi entre le milieu des femmes en général et les milieux actifs des associations de femmes et le monde féministe où le travail féministe n'a pas sa place au niveau des maisons de quartier, par exemple. Il ne faut pas fermer les yeux sur la réalité, on vit par rapport à une politique de peuplement, de concentration de populations dans certains quartiers, on vit aussi les problèmes de ghettoïsation, je ne dis pas qu'on est dans le cas américain, mais c'est une tendance...

On a intérêt à regarder aussi les questions de l'articulation de la lutte féministe avec les luttes tout court pour arriver au bout de cette question de redressement de la question de l'égalité au sein de la diversité. Après, pour moi, la lutte pour l'égalité est une perspective générale, la lutte contre les discriminations, ce sont des outils, ce n'est pas la même chose, ce n'est pas au même niveau. Pour arriver de l'égalité formelle à l'égalité réelle il faut lutter contre les discriminations. Pour moi, la contradiction commence là où la question du genre est oubliée et est diluée dans la lutte contre les discriminations. La double articulation entre sexisme et racisme (et quand je dis racisme ce sont les discriminations liées à l'origine) est un enjeu crucial de la lutte par rapport à cette diversité mais il ne faudrait pas oublier les enjeux liés aux extrémismes religieux et aux communautarismes, puisqu'on est en face du retour de l'identité, c'est un danger par rapport aux questions de genre, femmes, égalité des femmes, puisqu'on revient à l'ordre moral et aux différences naturelles sous l'angle du culturalisme, du relativisme culturel. On a du pain sur la planche mais, en même temps, on a besoin de solidarité à laquelle il faut toujours rester sensible.

Réjane Sénac-Slawinski : Pour qu'il n'y ait pas de *quiproquo*, quand je parlais du lien parité-diversité c'est parce qu'à force de travailler sur le sujet, je manque de naïveté, je pense que le fait pour les hommes politiques tête de liste de choisir des femmes issues de la diversité comme représentantes de telle ou telle communauté n'est pas neutre dans la mesure où ils ne le font pas pour les hommes. C'est dans l'asymétrie que je juge qu'il y a

encore là, sans aucun doute, une reproduction de différentes dominations, que ce soit dominations masculines ou dominations aussi liées à telle ou telle origine. Que signifie cette asymétrie ? Un autre point, sur le fait que la diversité serait plus de l'ordre de l'outil, de choix de politiques publiques et qu'il ne rentrerait donc pas en concurrence avec des principes de justice, comme le principe d'égalité... Tout choix de politiques publiques est symbolique de l'émergence de ce qu'on appelle un référentiel, d'une norme sociale, de ce que l'on juge être juste. En cela, et je le vois à travers mon enquête, l'omniprésence du terme de diversité incarne l'émergence d'un certain principe de justice. Ce n'est pas seulement un outil c'est-à-dire qu'il porte un principe de justice, fondé sur une égalité, sous condition de performances de la différence. Il y a cette idée que les « divers », que ce soit en termes d'origine ethnique mais aussi les femmes, quand elles sont intégrées dans cette conception de la diversité, ont leur place dans une approche différentialiste et identitaire de ce qu'elles peuvent apporter de plus. Et là on voit le risque de l'essentialisme, aussi bien des qualités dites féminines. Les femmes viendraient même sauver la crise économique puisque vous savez que les entreprises au féminin seraient plus performantes. Comme les femmes seraient plus frileuses sur la prise de risques, elles seraient aussi plus avantageuses dans les périodes de crise, moins dans les périodes de reprise... Vous voyez, le risque de naturalisation des qualités que l'on peut assigner à des personnes d'origines différentes. Tout cela pour dire que la diversité, on ne peut pas la percevoir uniquement comme un outil.

Jacqueline Laufer : Peut-on évacuer les logiques du marché... évidemment, ce serait formidable mais c'est tout de même peu probable. C'est malheureux parce que c'est justement sur cette question de la diversité, qui fait éminemment intervenir les logiques de marché, Réjane se réfère au différentialisme. Mais cela n'est pas nouveau, les qualités féminines ont toujours été ce pourquoi on a apprécié les femmes, qu'elles soient égales ou qu'elles soient dans des postes spécifiques... Effectivement, évacuer la logique du marché me semble impossible. La deuxième chose que je voudrais dire, j'ai envie de parler d'artisanat, de tricotage artisanal dans chaque accord, dans chaque politique. La vigilance est de rigueur, je crois que le pire qui puisse nous arriver c'est de lancer ces mots en les déconnectant des pratiques sociales concrètes dans les organisations, dans les accords, etc. Je crois que c'est fondamental, il y a une ambiguïté totale – on ne sait pas très bien ce qu'est la diversité –, on pressent que ce n'est pas la seule définition, chacun s'affronte. L'égalité ce n'est pas beaucoup mieux, la discrimination, c'est très compliqué, donc j'ai envie de dire, par rapport à notre objectif, regardons sur le terrain comment on fait, modestement je dirais d'une certaine manière, pour atteindre l'égalité de traitement, la révision des procédures de promotion, traiter la question du temps partiel... très très concrètement, soyons modestes... Et effectivement, à l'autre bout du spectre, il faut accepter de traiter sans arrêt de réalités paradoxales, cela devient très compliqué. On n'est plus dans la certitude, on est dans l'incertitude permanente et on voit bien qu'on gère des choses à la fois conceptuellement très compliquées mais aussi concrètement...

Conclusion générale

Maya Surduts

Porte-parole du CNDF

Il faut tout d'abord signaler l'importance du débat et de sa richesse, l'importance du fait que nous avons mis ensemble, et réussi à faire tenir ensemble, une organisation de chercheurs, d'acteurs sociaux, de syndicalistes, de partenaires politiques. Nous sommes à la Mairie de Paris, nous avons organisé cela ensemble et cela me paraît un élément à valoriser et un élément à sauvegarder pour l'avenir.

D'autre part, il n'y pas de réponse toute prête à nos interrogations, on voit très bien qu'il y a des pistes de réflexion mais je tiens à insister sur un certain nombre de choses :

- En premier lieu, le rôle central de la volonté politique, si on veut effectivement avancer, le consensus qui se dégage, au moins sur l'égalité professionnelle et sur la sanction. Mais certain-e-s ont souligné que cette sanction serait inutile s'il n'y a pas d'analyse au préalable.
- Il y a également la volonté d'accorder, de reconnaître au droit une place, d'en faire un outil, oui si on le mobilise. Celas peut se discuter, je suis de ces personnes qui ont du mal à mobiliser le droit comme le veulent tellement Marie-Thérèse Lanquetin et Michel Miné, mais c'est une piste, même s'il y en a d'autres.

Il y a deux axes dans la lutte : la discrimination indirecte, nous l'avons évoqué à propos du RSA, du complément de libre choix, des retraites. Il y a également l'action

positive, on prend temporairement des mesures de correction, mais il faut maintenir une approche transversale. Il n'y a pas d'un côté l'égalité entre les femmes et les hommes, mais il faut intégrer cette égalité dans d'autres enjeux qui sont économiques, sociaux et politiques. Cette intégration de l'égalité est tout à fait centrale et déterminante si nous voulons avancer, et avancer de façon un peu intelligente, disons.

Nous sommes confrontés au caractère contradictoire des politiques publiques, à des incohérences, par exemple la nouvelle politique salariale au mérite et à la performance est défavorable aux femmes, elle conduit à les reléguer, à reléguer l'égalité entre les femmes et les hommes à la portion congrue. En attendant, et il faut y répondre. Ils nous avaient promis une concertation pour l'automne 2009, on ne doit pas laisser passer cette affaire, il faut s'adresser aux pouvoirs publics et demander des comptes, écrire et exiger l'application de la loi sur l'égalité salariale.

Il existe par ailleurs, et cela a été évoqué aujourd'hui, des outils généraux tels que le SMIC, les 35 heures qui peuvent servir l'égalité. Cela paraît peut-être utopique, mais c'est un outil majeur pour combattre le chômage par exemple, il faut poursuivre le débat. Nous sommes à la croisée des chemins et ce dont il est question ici, aujourd'hui, et depuis un certain temps, c'est évident, c'est un choix de société auquel nous sommes confrontés. Nous sommes dans un monde où la politique néolibérale s'accélère au plan mondial, où les spécificités françaises seraient balayées.

Nous avons également évoqué l'importance des services publics d'accueil de la petite enfance qui est mise à mal aujourd'hui. Mais ce sont l'ensemble des services publics

qu'il faut défendre. Ceci renvoie à une certaine conception de la solidarité sur le terrain, par exemple, de la sécurité sociale, des retraites. C'est tout cela qu'ils sont en train d'essayer d'emporter.

On pourrait évoquer également une certaine conception aussi de la justice, qui évolue. On peut maintenant plaider coupable, bientôt il n'y aura plus de juge d'instruction, ce sera le pouvoir à travers les Procureurs de la République, ces derniers vont gérer tout. C'est facile, je croyais qu'il y avait une séparation des pouvoirs exécutifs et législatifs, on dirait que cela va disparaître...

Et d'autre part, pour les violences, un des sujets qui intéressent tout le monde, de sensibilisation évidente, bientôt le violeur pourra négocier : je reconnais que je l'ai violée alors ça fait combien ? 2 ans, 3 ans en moins ? Même la notion de peine plancher, par exemple, est contradictoire avec une conception de la démocratie. Ce sont les acquis de la République française, je ne suis pas très républicaine mais là je reconnais... Il y a eu des choses épouvantables dont il n'a pas été question du tout, je ne reviendrais pas évidemment sur ce que disait mon amie Françoise Laurent, c'est un terrain privilégié pour la lutte pour le droit des femmes à disposer de leur corps. Ils sont en train de remettre en question deux choses, concernant les femmes : le droit à disposer de son corps, ça a l'air de rien mais c'est central et l'autonomie financière, c'est de ces choses-là dont il est question...

Nous allons interroger le droit, je pense que c'est important, mais parmi les propositions, il y a le travail de veille, de vigilance auprès du gouvernement, nous devons prendre l'initiative d'interroger le droit mais cela ne suffit pas. Il faut l'articuler avec la dénonciation et la

Conclusion générale

construction d'un rapport de forces, il faut négocier et il faut exiger d'eux de savoir où en est la négociation salariale de cette fin d'année. Tout est une question de rapport de forces. Merci à tous et à toutes pour votre contribution, en tant que chercheurs, chercheuses, membres d'associations féministes, élu-e-s et syndicalistes, des pistes de réflexion et d'action ont ainsi été élaborées mais bien du travail reste à faire !

Liste des intervenant-e-s et adresses mél

BESKI Chahla	chahla.bc@orange.fr
CONCIALDI Pierre	pierre.concialdi@ires-fr.org
COUPÉ Annick	coup@solidaires.org
FAGNANI Jeanne	fagnani@univ-paris1.fr
HUSSON Violaine	violaine.husson@cimade.org
LAIGO Laurence	llaigo@cfdt.fr
LALEM Fatima	fatima.lalem@paris.fr
LANQUETIN Marie-Thérèse	mtlanq@club-internet.fr
LAUFER Jacqueline	lauferj@hec.fr
LAURANT Françoise	flaurant1@aol.com
MARUANI Margaret	margaret.maruani@mage.cnrs.fr
MILEWSKI Françoise	francoise.milewski@sciences-po.fr
MINÉ Michel	michel.mine@cnam.fr
PERIVIER Hélène	helene.perivier@ofce.sciences-po.fr
PERNIGOTTI Elisabetta	eli_pernigotti@yahoo.fr
RICHARD Ghyslaine	ghyslaine.richard@wanadoo.fr
ROJTMAN Suzy	suzy.rojtman@wanadoo.fr
SÉNAC-SLAWINSKI Réjane	rejane.senac-slawinski@ens.fr
SILVERA Rachel	rachel.silvera@wanadoo.fr
SUCHOD Valérie	valerie.suchod@paris.fr
SURDUTS Maya	colcadac@club-internet.fr

