



L'EGALITE DES CHANCES EN FRANCE

INTRODUCTION

L'Égalité des chances en France en quelques dates :

- **1920** : Les femmes peuvent adhérer librement à un syndicat sans l'autorisation de leur mari ; décision post guerre de 1914
- **1938** : Les femmes peuvent s'inscrire à l'Université sans l'autorisation maritale, le Front populaire a été à l'initiative de cette loi.
- **1944** : Les femmes françaises ont le droit de vote, un peu plus tard que dans les autres pays.
- **1965** : Les femmes peuvent exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur mari.
- **1967** : La contraception est autorisée en France
- **1970** : Suppression de la notion de chef de famille, la responsabilité parentale est allouée au père, en 1970 la responsabilité parentale est partagée.
- **1974** : Première femme secrétaire d'Etat aux Droits des femmes, Françoise Giroud.
- **1975** : La loi sur l'avortement proposée par Simone Weil, Ministre de la Santé, permet à des femmes d'avoir recours à un avortement jusqu'à la douzième semaine de grossesse. Encore aujourd'hui les médecins ne sont pas toujours volontaires pour pratiquer des Interruptions Volontaires de Grossesse.
- **1983** : La première loi sur l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes date de 1983, appelée la loi Roudy du nom de la ministre en charge des Droits des Femmes de l'époque.
- **1995** : Création de l'Observatoire pour la Parité, il réalise des études au niveau national et international et propose des mesures dans le champ de la parité
- **1997** : Première femme nommée Premier Ministre, Edith Cresson par le Président François Mitterrand
- **2000** : Loi sur la parité en politique, elle impose aux communes de plus de 3000 habitants de respecter la règle des 50% de femmes et d'hommes sur les listes électorales. Le constat aujourd'hui est le suivant : les petits partis respectent la loi et ne sont pas pénalisés. Les grands partis politiques ne la respectent pas et payent des pénalités.
Introduction du principe du « mainstreaming ».
- **2001** : loi sur l'égalité professionnelle dite loi Génisson.

L'Egalité des chances en France en quelques chiffres:

- 79% est le taux d'activité moyen des femmes de 25 à 50 ans en France. Ce taux est un des plus forts de l'Union Européenne.
- 83,1% est la part des femmes qui travaille à temps partiel. Ce temps partiel n'est pas toujours choisi.
- 22% est l'écart de salaire, à qualification égale entre un homme et une femme. En Ile de France l'écart de salaire est de 27%.
- 10,7% est le taux de chômage des femmes. Il est généralement supérieur de 1 à 2 points du taux de chômage des hommes.
- 80% des femmes occupent 20% des métiers : sur les 32 filières professionnelles, seulement 6 ont été investies par les femmes.
- 12,3% des députées sont des femmes (2002), dernier rang européen avant la Grèce.
- 10,3% des sénateurs sont des sénatrices (2001)
- 10,9% des maires de France sont des femmes
- 31,6% de conseillers municipaux (2001)
- 27% des conseillers régionaux (1998)
- 27% des créateurs d'entreprises sont des femmes, ce pourcentage augmente sensiblement.
- 8% des chefs d'entreprise de plus de 50 salariés sont des femmes
- 80% des tâches domestiques sont effectuées par les femmes, une étude récente montre une évolution de la participation des hommes aux tâches domestiques de 10 minutes par jour en 20 ans.

L'Egalité des chances en action

La question de l'Egalité des chances a été fortement impulsée par la Commission Européenne , avec la déclinaison des différents traités de Rome, d'Amsterdam... qui ont permis de mettre au point, plus récemment, des instruments de soutien et d'appui pour mieux coordonner les efforts et les volontés des différents acteurs impliqués dans la promotion de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes.

- **Réseau AVEC** : réseau d'action et d'appui à l'Egalité des Chances piloté par la Délégation aux Droits des femmes en Ile de France
- Observatoire pour la Parité, crée en 1995 , il réalise des études au niveau national et international et propose des mesures dans le champ de la parité
- **Réseau National Parité**: Promotion des Actions et renforcement d'Initiatives qui Tissent l'Egalité ». piloté par les services du ministère délégué à la Parité et à l'Egalité professionnelle . Ce réseau se veut être un espace d'échanges, un carrefour d'initiatives un lieu privilégié du dialogue civil, des signataires de la Charte nationale de l'Egalité.
- **Charte Nationale de l'Egalité**, dispositif fédérateur pour coordonner, les efforts de l'ensemble des acteurs qui oeuvrent sur ces questions d'égalité, et les formaliser sous la forme d'engagements
- Des initiatives en provenance du Ministère de l'Education, d'Universités ,... participent de l'effort pour développer l'Egalité des chances entre les hommes et les femmes.

L'égalité des chances et l'égalité professionnelle

Préambule

L'égalité des chances et l'égalité professionnelle sont des concepts nés de la construction européenne.

L'égalité des chances a été définie par la Commission européenne comme une « absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe », l'égalité professionnelle est une notion plus restrictive qui concerne l'égalité de « traitement » entre les femmes et les hommes.

Ce sont des principes juridiques qui ont été inspirés par des motifs économiques d'abord, puis par une philosophie humaniste avec l'émergence de l'Europe sociale.

Dès le début du 20^{ème} siècle, plusieurs instruments juridiques européens, se sont inspirés de la construction juridique internationale¹, pour tenter de mettre fin aux différences de traitement dont étaient victimes les femmes au niveau professionnel, dans la perspective d'une transposition au plan national.

Ces dispositifs juridiques ont donné lieu à d'autres formes de source d'égalité :

- la jurisprudence de la cour de justice des communautés européennes, qui a notamment justifié la pratique des « actions positives »
- le mainstreaming,
- enfin de nombreux programmes européens tel EQUAL qui donnent l'opportunité aux acteurs de terrain notamment de pouvoir expérimenter des pratiques innovantes dans ces domaines.

Il est important de rappeler les textes européens fondateurs de l'égalité des femmes et des hommes qui ont une force juridique contraignante.

I. Le rôle de la construction européenne dans l'élaboration de l'égalité professionnelle

A. La convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales

Cette convention fût adoptée en 1950 dans le cadre du Conseil de l'Europe qui siège à Strasbourg.

Pour ce qui nous intéresse aujourd'hui, il faut souligner que son article 14 prévoit que « la jouissance des droits et des libertés reconnus par la convention doit être assurée sans distinction fondée notamment sur la race, la couleur, l'ethnie, la religion et le sexe. »

Ici, nous sommes encore dans une logique d'égalité devant la loi et donc de prohibition des discriminations.

Il faut en plus noter que l'application des articles de cette convention est renforcée par l'existence d'un organe de justice, la Cour européenne des Droits de l'homme que tout individu peut saisir dès lors qu'il s'estime victime d'une violation des droits que la convention lui accorde, que les recours internes dont il dispose sont épuisés ou que la procédure interne a excédé des délais raisonnables.

¹ OIT Organisation internationale du travail et La Convention CEDAW, ou convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes

B. Le Traité de Rome (1957)

L'article 119 de ce Traité pose ici le principe « à travail égal salaire égal ». Il faut cependant souligner qu'ici, on ne se situe pas du tout dans une logique sociale mais plutôt dans une logique économique. C'est à dire que les signataires du Traité avaient pour but principal d'éviter tout dumping sexuel, c'est à dire toute situation dans laquelle un employeur déciderait d'engager principalement des femmes afin de réaliser des économies en terme de coûts salariaux.

C. La Charte sociale européenne (1960)

Cette charte affirme au niveau européen les grands principes du droit social. Il s'agit avant tout d'un code de bonne conduite obligeant les Etats à adopter des attitudes identiques dans le but d'une certaine cohérence dans l'application du droit social.

Une nouvelle version de la Charte en date du 3 mai 1996 fût adoptée par la France par une loi du 10 mars 1999. Ce nouveau texte est appelé à se substitué progressivement à la Charte initiale.

En ce qui concerne la problématique de l'égalité femmes hommes, la Charte prévoit une égalité de rémunération pour un travail égal, une protection spéciale pour les femmes en cas de maternité et enfin le droit des travailleurs à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe notamment.

Ce texte marque le passage progressif de la recherche d'une égalité de traitement impliquant la prohibition des discriminations à une recherche de l'égalité des chances, concept plus large permettant d'envisager la mise en place d'actions positives.

D. Le Traité du 7 février 1992 sur l'Union Européenne

L'article 6§2 du Traité prévoit que « L'Union respecte les droits fondamentaux tels qu'ils sont garantis par la Convention du 7 novembre 1950 (il faut ici comprendre convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales) en tant que principes généraux de droit communautaire.

Alors qu'il semblait que l'Europe sociale émergeait surtout à l'initiative du Conseil de l'Europe, il semble qu'ici les motivations de l'Union Européenne touche elles aussi au social.

Par ailleurs, en ce qui concerne la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au plan professionnel, il faut voir dans ce Traité de 1993 un intérêt indirect en ce qu'elle devient par voie de conséquence un principe général de droit communautaire.

E. Le Traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997

Ce texte, dans ses articles 137 et 141 pose à nouveau le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en l'intégrant parmi les missions de la Communauté Européenne.

Il semble ici que l'on passe du principe à la pratique, de la théorie à l'action, ce qui peut expliquer a posteriori le recours par les instances européennes à des textes plus contraignants.

F. La directive du Conseil du 9 février 1976 modifiée partiellement par la directive du 23 septembre 2002

Ce texte est relatif au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Son domaine d'application est très large puisqu'il concerne aussi bien le lieu de travail, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle et le cadre de l'emploi et du travail.

Ici, outre l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la directive s'inscrit dans la poursuite de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Dans cette optique, la pratique dite des discriminations positives intervient comme un outil de rattrapage des inégalités accumulées au détriment des femmes.

Dans sa rédaction initiale, non modifiée par le texte de 2002, la directive de 1976 prévoit qu'elle ne fait pas obstacle « aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés. »

Le texte prévoit donc pour un Etat la possibilité, par exemple, de garantir, à qualification égale, aux femmes remplissant toutes les conditions requises, d'être convoquées à des entretiens d'embauche dans les secteurs où elles sont sous-représentées. Cette possibilité de recourir à des politiques d'actions positives destinées à éliminer les inégalités dont les femmes sont victimes et à promouvoir la mixité dans l'emploi sont donc possible dès lors que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective des critères relatifs à la personne du candidat à qualification égale, et qu'il ne s'agisse pas d'un mécanisme automatique de promotion donnant une priorité absolue et inconditionnelle aux candidats féminins.

En aucun cas, l'égalité de résultat ne doit prendre le pas sur l'égalité des chances, le but étant de permettre aux femmes de concourir sur un pied d'égalité avec les candidats masculins.

II . La transposition des dispositifs européens dans le droit français

A . Les grands textes fondateurs du droit de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France

1. La loi Roudy du 13 juillet 1983

Le premier texte en matière d'égalité professionnelle, porte le nom d'une femme : Yvette Roudy. Elle fit voter en 1983, la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette loi était la loi de transposition de la directive européenne relative à l'égalité de traitement Femmes-Hommes de 1976. Notons au passage qu'il aura fallu sept ans pour que la directive soit transposée.

Ce qui prouve bien que la volonté politique et la pression sociale n'étaient pas véritablement au rendez-vous dans ces années-là en France.

La loi Roudy prévoyait que les entreprises feraient annuellement un rapport de situation comparée femmes-hommes, mais sans en donner de consignes précises. Elle a aussi introduit des mécanismes d'aides financières pour favoriser la mixité de métiers traditionnellement masculins.

Mais cette loi est restée largement inappliquée. Pourquoi ?

Des raisons d'ordre techniques ont été invoquées : la loi ne contenait pas d'indicateurs à mettre en place, elle ne prévoyait pas non plus de sanction.

D'autres raisons, résident dans le fait que pendant toute cette période, ni l'Etat, ni les organisations syndicales ne se sont engagées dans son application.

Il faut convenir toutefois que les femmes étaient très largement sous-représentées dans les postes de décision : économiques, politiques, syndicaux et qu'elles n'ont donc pas pu revendiquer cette loi.

De plus, en période de crise économique, les dirigeants sont davantage préoccupés par la diminution du taux de chômage que par l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Au contraire, ces périodes d'instabilité, renforcent les inégalités notamment en incitant les femmes à travailler à temps partiel voir même à un retour au foyer.

Pour ce qui est du concept de l'égalité des chances, la loi l'introduit en droit français du travail aux articles L 123-4 et L 133-5 du code du travail.

2. La loi Génisson du 9 mai 2001

Cette seconde loi porte elle aussi le nom d'une femme, celle qui en a été la rapporteure : Catherine Génisson.

Cette loi transpose bien sur la directive sur le travail de nuit des femmes, mais elle organise autour de deux titres, l'égalité professionnelle dans les entreprises du secteur privé et dans les organisations du secteur public

Elle a été votée dans la foulée des débats sur la parité en politique. En 1999, le Premier ministre, Lionel Jospin, demanda à la députée Catherine Génisson de rendre un rapport sur la place des femmes dans l'économie. Ce rapport y démontrait toutes les sortes de discriminations entre les femmes et les hommes. Relayé par la presse nationale, il a permis au grand public, de lire que les discriminations commencent dès le plus jeune âge, guidées par les stéréotypes de genre, qui amènent, par exemple, les filles vers 6 filières professionnelles seulement, contre 32 pour les garçons. Ces inégalités perdurent ensuite tout au long de la vie. Les Françaises et les Français ont ainsi appris que de l'embauche jusqu'à la retraite, les femmes sont victimes d'inégalités.

S'est ajouté à ce premier facteur politique, la nécessité pour la France de transposer la directive européenne sur le travail de nuit des femmes.

De plus la préparation d'une nouvelle directive européenne sur l'égalité de traitement Femmes-Hommes a donné aussi l'occasion de devancer le mouvement européen.

En bref, L'opportunité de légiférer une seconde fois en matière d'égalité professionnelle était bien là.

3. Le mécanisme et la mise en œuvre de la loi

Le mécanisme prévu par la loi est simple, mais sa mise en œuvre est en revanche complexe !

Le dispositif prévu vient pallier les insuffisances de la loi Roudy de 1983 :

Le Rapport de Situation Comparée se fait sur la base d'indicateurs dits « pertinents » qui reprennent les grandes lignes de la gestion des ressources humaines des entreprises : de l'embauche, au départ des salariés en passant par les étapes de leur parcours professionnel : formation, promotion, etc.

La fonction publique aussi doit établir ce rapport et le présenter chaque année devant les assemblées parlementaires.

Ce rapport de situation comparée a une triple fonction :

- Il sert d'outil d'analyse en matière de ressources humaines et permet de mettre en évidence des distorsions ou discriminations entre les femmes et les hommes.
- Il sert d'outil de communication puisque la loi prévoit qu'il doit être communiqué à l'ensemble des salariés ainsi qu'aux partenaires sociaux. Une commission « égalité professionnelle » doit être impérativement créée au sein du Comité d'entreprise pour ce faire.
- Il sert enfin d'outil de négociation, car la loi française prévoit que les partenaires doivent s'engager chaque année dans une négociation sur la question de l'égalité. La loi leur donne une obligation de moyen à mettre en œuvre dans cette perspective., D'ailleurs un délit d'entrave à la négociation est prévu.

B- La mise en œuvre de l'égalité professionnelle et des chances dans la pratique française

1. Une politique française en matière d'égalité

La politique française en matière d'égalité professionnelle est présentée annuellement depuis 1998 dans les programmes nationaux d'actions pour l'emploi, ainsi que dans d'autres rapports gouvernementaux transmis à la commission.

Concernant l'accès des femmes aux responsabilités, d'autres mesures ont été prises parallèlement au dispositif législatif sur l'égalité professionnelle (lois Roudy et Génisson)

- La création d'un observatoire de la parité en 1995 à l'issue de la conférence de l'ONU sur les femmes
- La loi sur la parité en politique en 2000, qui introduit des obligations et des sanctions financières en matière de mixité des candidatures aux élections locales et à la chambre des députés.
- Des initiatives gouvernementales ont été prises également dans le monde associatif à partir de 2001 (enquêtes et études sur la place des femmes dans les associations, séminaires de travail avec les responsables associatifs).

De plus, il existe plusieurs mesures publiques incitatives en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises par un dispositif d'aides publiques,

Ces mesures sont de fait jusqu'à présent peu mises en œuvre et ont eu un impact limité. L'essentiel des progrès enregistrés dans ce domaine étant davantage lié à des évolutions structurelles (élévation du niveau de formation des femmes, croissance de l'emploi dans les services et les professions tertiaires...).

Par ailleurs, les partenaires sociaux, au-delà de leur participation active aux instances en charge de l'égalité professionnelle, ont affiché au niveau interprofessionnel leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle (notamment accord interprofessionnel de 1995 sur l'égalité professionnelle), mais cette volonté s'est encore peu concrétisée au niveau des structures sectorielles, locales ou de l'entreprise.

Concernant plus particulièrement l'accès des femmes aux responsabilités dans le monde économique, on peut citer comme actions positives gouvernementales :

- sur la création d'entreprise : des fonds de garantis spécifiques pour le financement des entreprises créées par les femmes, le soutien financier aux réseaux de créatrices d'entreprises.
- Sur la représentation des salariés : dans la loi de 2001, invitation des organisations syndicales à proposer des candidats mixte aux élections des conseillers des juridictions chargées des conflits individuels du travail , des mesures complémentaires étant annoncées au vu du bilan social

L'action publique dans ce domaine est de fait difficile du fait du caractère systémique des obstacles à l'accès des femmes aux responsabilités, qui se traduit notamment par l'emploi du terme « plafond de verre » pour désigner l'opacité et la complexité des facteurs à l'œuvre, et notamment l'importance des obstacles culturels (stéréotypes, comportements...).. L'organisation du travail (temps de travail, évaluation des salariés...) et du management est fondé sur des modèles masculins, liés à la différenciation forte des rôles sociaux des hommes et des femmes (notamment la disponibilité quasi totale des hommes vis à vis de la vie professionnelle), , et ceci, associé à la prépondérance des hommes dans les instances de décision et donc de promotion, conduit à des pratiques de gestion des ressources humaines excluant les femmes des postes de décision.

Une action efficace implique une action systémique avec une forte composante de changement culturel, et donc la mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour lever les obstacles.

Cependant, depuis le vote de la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001, le paysage

français relatif à l'égalité professionnelle est en mutation.

2 . Quel bilan deux ans après le vote de la loi de 2001 sur l'égalité professionnelle ?

Il est difficile de faire un bilan chiffré car il n'existe pas de données centralisées sur cette question. Et on ne peut que regretter qu'il n'y ait pas de remontées d'information précises vers les instances en charge de ce sujet. Seuls les articles de presse ou les observateurs tels Arborus sont en mesure de donner des informations.

Malgré ce regret, le bilan de l'application de la loi Génisson n'est pas mauvais. Nombreuses sont les entreprises qui se sont engagées dans une volonté d'intégrer l'égalité à leur culture, à défaut d'une négociation stricto-sensu telle que prévue par la loi.

Il faut noter, que pour la première fois dans notre histoire, le Président de la République s'est engagé personnellement à l'occasion des vœux 2004, devant les forces vives de la Nation, sur ce sujet. De plus, le projet gouvernemental de « label égalité professionnelle » pour les entreprises, proposé par la Ministre à la Parité et à l'Égalité Professionnelle, Nicole Ameline, devrait parfaire le dispositif existant et inciter les entreprises à s'engager durablement dans ce processus.

De plus, toutes les organisations syndicales ont des femmes, en charge de cette question, qui sont aujourd'hui très actives, ce qui laisse présager une plus forte implication des salariés dans les années à venir.

Enfin, les femmes dans les entreprises, elles-mêmes, s'organisent en réseaux et en groupes de réflexion, pour contribuer à une réorganisation des modes de management vieillissants et peu adaptés aux contraintes de la vie quotidienne.

Ainsi, sous ces diverses impulsions, le mois de mars 2004 a vu naître un accord interprofessionnel sur l'égalité professionnelle ainsi que plusieurs accords d'entreprise tels que PSA ou Renault, fortement médiatisés.

Moins médiatiques, nombreuses autres entreprises, grandes ou petites, ont engagé des négociations ou abouti à un accord.

L'application de la loi devrait s'amplifier car le contexte général est aujourd'hui favorable à la recherche d'une meilleure égalité professionnelle.

Le contexte économique s'annonce durablement positif pour les femmes : en effet l'annonce de pénurie de main d'œuvre liée aux départs massifs à la retraite à un horizon très court, oblige les entreprises à s'intéresser aux viviers de main-d'œuvre féminins actuels et à venir.

Les entreprises se doivent de fidéliser leurs personnels, notamment femmes et d'être attractives pour les nouveaux talents.

Dans un contexte d'internationalisation croissant, les entreprises françaises sont contraintes de moderniser leurs modes de management et d'intégrer la dimension de la diversité culturelle et de genre.

Elles sont aussi attentives aux aspirations exprimées par les femmes et très largement relayées par les nouvelles générations (femmes et hommes confondus) relatives à une autre organisation du travail et notamment du temps.

De plus la nécessité pour les femmes d'être autonomes financièrement va croissant : le nombre des divorces en France est de 1 sur 2 en Ile de France et de 1 sur 3 sur le reste du territoire, l'augmentation des familles mono-parentales, et la modification de la structure familiale traditionnelle sont autant de facteurs qui obligent les femmes à penser « plan de carrière ».

Enfin l'émergence d'idées nouvelles sur la parentalité, la valorisation des acquis de l'expérience extra-professionnelle notamment conduiront les entreprises à devoir intégrer durablement ces compétences dans leurs politiques de ressource humaines. Déjà des entreprises, se sont engagées dans une réflexion en profondeur sur le réaménagement des mécanismes d'évaluation des potentiels qui prennent en compte les rythmes et les cycles de vie qui sont différents pour les femmes et les hommes, et aujourd'hui responsables de bien des discriminations.

Face à ces nouveaux défis de société, l'application de la loi me semble être un véritable outil de modernisation des entreprises mais au-delà de la société tout entière. Nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins. Dans un contexte international incertain, plus que jamais, les pays de l'Union européenne doivent défendre leur spécificité économique, politique, sociale et culturelle. L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de ce modèle. Ainsi, il faut être vigilants à ce qu'aucun retour en arrière n'intervienne. Or ces retours sont parfois invisibles : la généralisation du temps partiel souvent contraint pour les femmes en est un, il y en a bien d'autres.

Il est important que toutes et tous soient sensibles à ces questions car toutes et tous sommes actrices et acteurs du changement.

LOI GENISSON DU 9 MAI 2001

La loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle est intervenue dans le prolongement de la loi Roudy de 1983 et dans un souci de transposition anticipée de la directive européenne du 23 novembre 2002.

C'est ainsi que la nouvelle loi est venue pallier les lacunes du texte précédant en posant l'égalité professionnelle comme un objectif majeur de la négociation collective.

- Mécanisme légal:

La loi s'applique de façon obligatoire à toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Tous les ans, une négociation spécifique doit s'engager relativement à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Cette négociation doit reposer sur la base d'un rapport de situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, construit autour d'une série d'indicateurs pertinents fixés par un décret d'application (12 septembre 2001). On trouve parmi ces indicateurs pertinents les conditions générales d'emploi, les rémunérations, et les formations. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs spécifiques variant en fonction du secteur d'activité dans lequel évolue l'entreprise.

C'est l'article L 432-3-1 du Code du travail qui donne une définition du rapport de situation comparée en posant qu'il s'agit « d'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ».

Une fois préparé le rapport, la loi impose à l'entreprise d'informer les salariés de son contenu par voie d'affichage et d'engager une consultation des représentants du personnel (si l'entreprise comprend plus de 200 salariés, le CE devra se doter d'une commission en charge de l'égalité professionnelle).

Une négociation avec les institutions représentatives du personnel peut alors être entamée. Le législateur a précisé que la négociation doit porter non seulement sur les objectifs à atteindre en matière d'égalité professionnelle mais aussi sur les mesures permettant de les atteindre.

Si l'entreprise n'a pas engagé de négociation dans un délai de 12 mois à compter de la remise du rapport, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale. En cas de carence de l'employeur, celui-ci s'engage alors à des poursuites pénales pour délit d'entrave.

- L'application de la loi en pratique: « éléments de différenciation »².

Rédiger une fiche pratique sur la loi du 9 mai 2001 sans envisager les éléments de différenciation serait avoir une vision lacunaire du problème de l'égalité professionnelle. Ces éléments sont la taille de l'entreprise et son secteur d'activité.

- Taille de l'entreprise:

La taille de l'entreprise va en effet avoir un impact sur la prise en compte de la dimension égalité professionnelle dans la stratégie d'une entreprise.

² Cristina LUNGHI, *L'égalité professionnelle en pratique*, Editions d'Organisation, 2003.

Un groupe coté en bourse, dépendant de son image et de sa notoriété vis à vis du grand public, devra faire en sorte d'intégrer la dimension égalité entre les femmes et les hommes dans sa stratégie tant industrielle que commerciale.

Ce choix est moins aisé pour les PME qui doivent faire en sorte de s'adapter aux conditions du marché et donc aux aléas. Il leur est donc plus difficile de planifier et de mettre en place des stratégies contraignantes et systématiques en matière d'égalité professionnelle. Toutefois, il faut souligner que certaines d'entre elles y parviennent.

- Secteur d'activité:

Globalement, on assiste à une féminisation de presque tous les secteurs d'activité. Cependant, en fonction du secteur, « la place des femmes dans l'entreprise, leur nombre et leur visibilité sont plus ou moins importants ».

On peut distinguer le secteur de la Haute Finance, où les femmes sont présentes et réussissent mais d'où elles s'excluent d'elles-mêmes en raison des contraintes en terme d'horaire.

Le secteur bancaire ou plus généralement tertiaire est très féminisé lui aussi mais dans les niveaux hiérarchiques les plus bas.

Le secteur industriel, quant à lui, est peu féminisé même si depuis une dizaine d'années la demande de recrutement de femmes à haut potentiel dans ce domaine est croissante.

Il ne reste plus que le secteur de l'audit et du conseil juridique qui traîne les pieds en matière de féminisation de son top management.