

La Parité Homme / Femme

Mai 2009

Contact : Philippe CELIS

**Spécialiste des études ad hoc en B to B
Secteurs industriels, Services professionnels**

27 Villa Wagram St Honoré / 75008 PARIS / 01 53 81 96 02 / <http://www.majors-consultants.com>



Un thème toujours d'actualité

- L'actualité évoque régulièrement le thème de la parité homme/femme.

Les femmes seraient moins payées que les hommes, accèderaient plus difficilement à des postes à responsabilités, alors qu'elles réussiraient mieux sur le plan scolaire.

- Ce document a pour objet de clarifier et de concrétiser ces analyses en vous donnant les éléments de réponse nécessaires à la compréhension du thème de la parité, en Europe, et plus particulièrement en France.
- Ce document relèvera les points suivants :
 - **Des données statistiques** donnant un aperçu de la réalité du phénomène,
 - **Le contexte juridique actuel** encadrant le concept de parité homme/femme,
 - **Des exemples de politiques internes** conduites pour prévenir la discrimination et promouvoir la parité,
 - **Des cas de jurisprudence** où l'absence de parité a été reconnue en entreprise.



Ce qu'il faut retenir des statistiques

- Dans les pays développés, les femmes réussissent mieux dans leurs études que les hommes.
- Malgré cela, les femmes :
 - Subissent plus de **chômage** que les hommes,
 - Sont majoritaires dans les emplois à **temps partiels**,
 - Ont un **salaire** inférieur à celui des hommes, à poste équivalent,
 - Ont une **ascension sociale** plus difficile (plafond de verre),
 - Sont pénalisées lors de leur **retraite**.

Les données recensées dans cette partie font un état des lieux de la situation actuelle de la parité homme/femme en terme de vie professionnelle dans le monde, dans l'Union Européenne et en France.

Les chiffres concernant le domaine de l'éducation nous ont paru pertinents dans ce document concernant la parité dans la vie professionnelle parce qu'ils permettraient d'expliquer en partie les inégalités entre les hommes et les femmes en terme d'emploi.



L'éducation

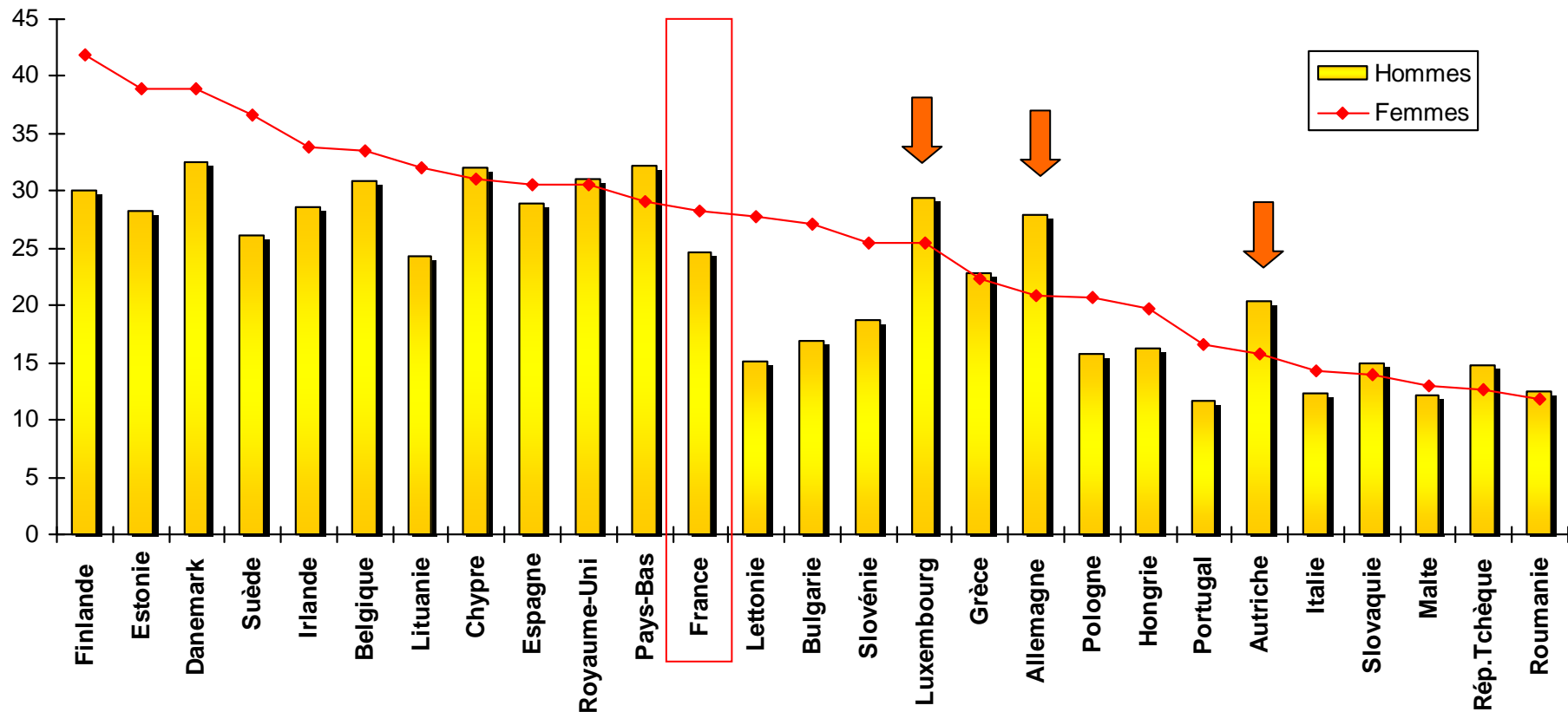
Cette partie du document rend compte de la situation des hommes et des femmes dans les études.

Les points suivants seront abordés :

- En Europe, les femmes sont globalement **plus diplômées** que les hommes (comme c'est le cas en France).
- La **différence d'orientation** dans les études supérieures est très marquée entre les hommes et les femmes :
 - Les femmes sont sur-représentées dans les filières littéraires et sociales, au contraire des hommes qui prédominent dans les filières scientifiques et techniques.
 - La France illustre bien cette situation.



Pourcentage de population diplômée de l'enseignement supérieur par sexe en Europe



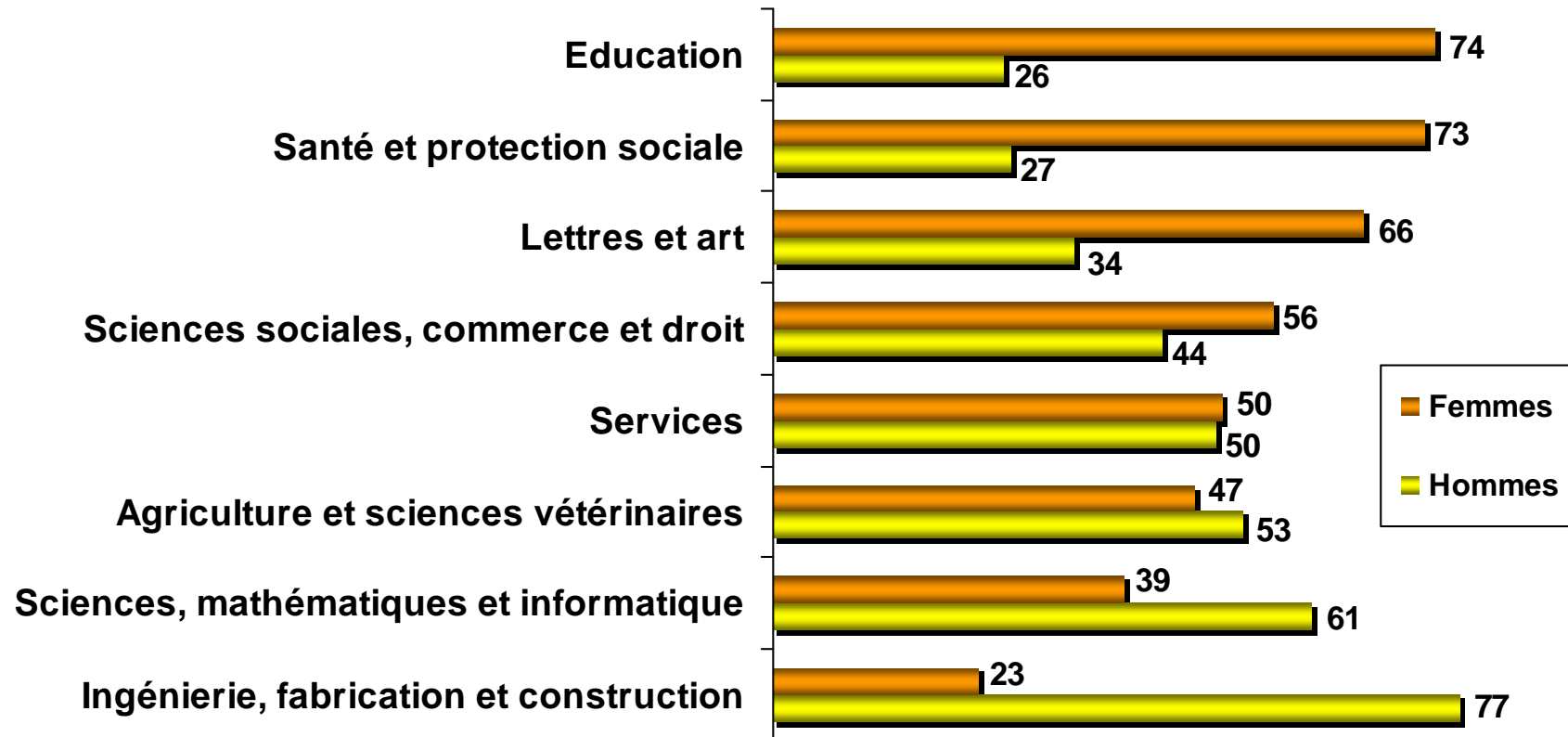
**Dans 17 pays sur les 27 de l'UE,
les femmes sont davantage diplômées que les hommes.**

Le pourcentage de femmes diplômées de l'enseignement supérieur est plus élevé en Europe du Nord (dont en France), sauf pour les pays germaniques.



Domaines d'études supérieures par sexe en Europe

Pourcentage d'hommes et de femmes par domaines d'études supérieures



Les hommes et les femmes s'engagent dans des filières spécialisées et les différences d'orientation sont manifestes.

Alors que les femmes s'orientent en majorité dans les filières littéraires, sociales ou d'éducation, les hommes sont dominants dans les filières scientifiques et techniques.



L'évolution des femmes dans les études a été très importante ces 30 dernières années.

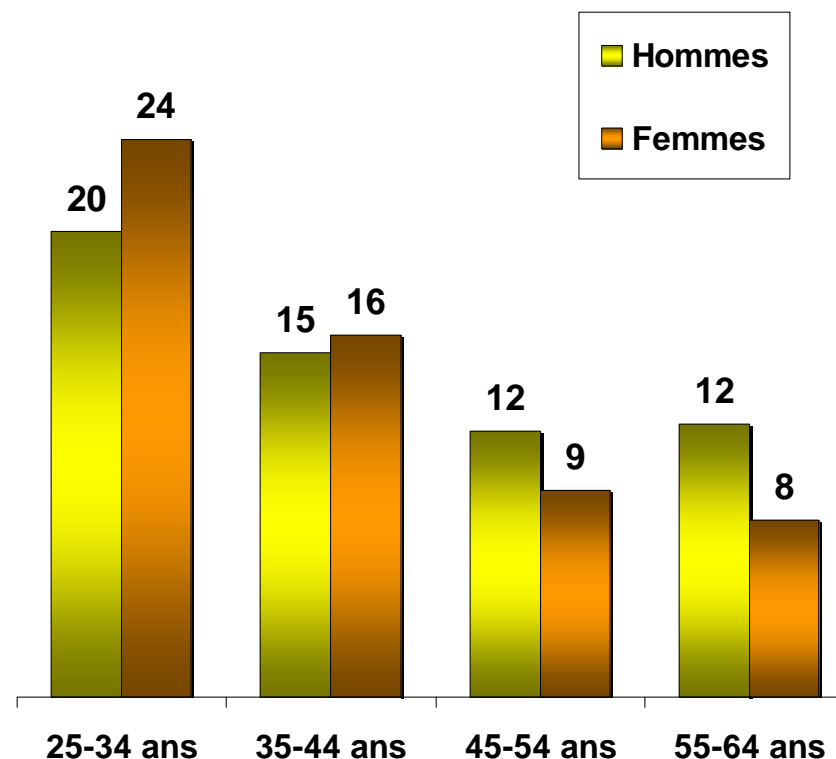
Aujourd'hui les 25/34 ans sont 24% à être diplômées alors que la génération leur mère ne dépasse pas les 9%.

Mais si les femmes sont légèrement plus diplômées que les hommes, leur position est encore très minoritaire dans les écoles d'ingénieurs.

Elles représentent :

- 56,4% des effectifs universitaires,
- 42.0 % des classes préparatoires aux grandes écoles,
- 39,5 % des effectifs des IUT,
- 25 % des écoles d'ingénieurs.

Pourcentage de diplômés du supérieur par tranche d'âge en France





L'activité professionnelle

Cette partie du document rend compte de la parité dans la vie professionnelle des hommes et des femmes en Europe, et plus particulièrement en France.

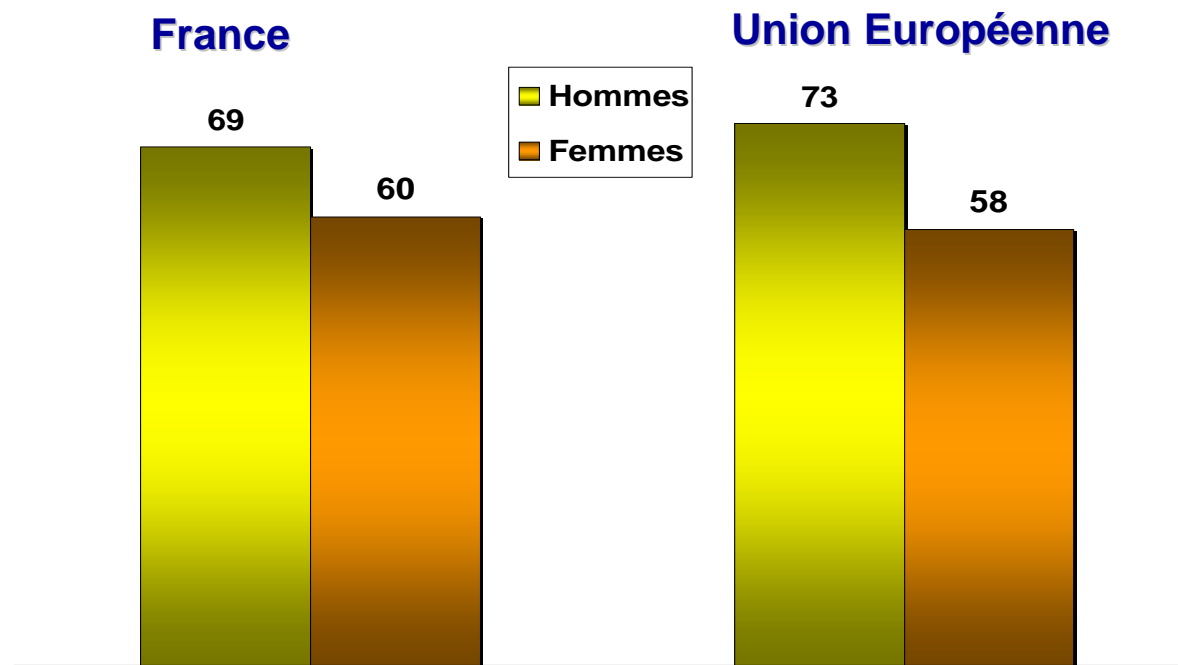
Les points suivants seront abordés :

- L'emploi des femmes en Europe et en France :
 - malgré une augmentation significative de leur présence sur le marché du travail, les femmes sont **moins employées** que les hommes,
 - elles subissent également **plus de chômage**,
 - et sont **sur-représentées** dans les emplois à **temps partiel**.
- Des **écarts de rémunération** importants, pour un même travail, entre les hommes et les femmes,
- Une **moindre représentation** des femmes dans les **postes à responsabilités**,
- Des **pensions de retraite inférieures** à celles des hommes.



Taux d'emploi par sexe, en Europe et en France

Pourcentage d'activité des hommes et des femmes



Globalement pour l'Europe, un écart de 15% entre les hommes et les femmes.

En France, un écart un peu moindre : les 60% de femmes qui travaillent représentent 47,1 % de la population active française.



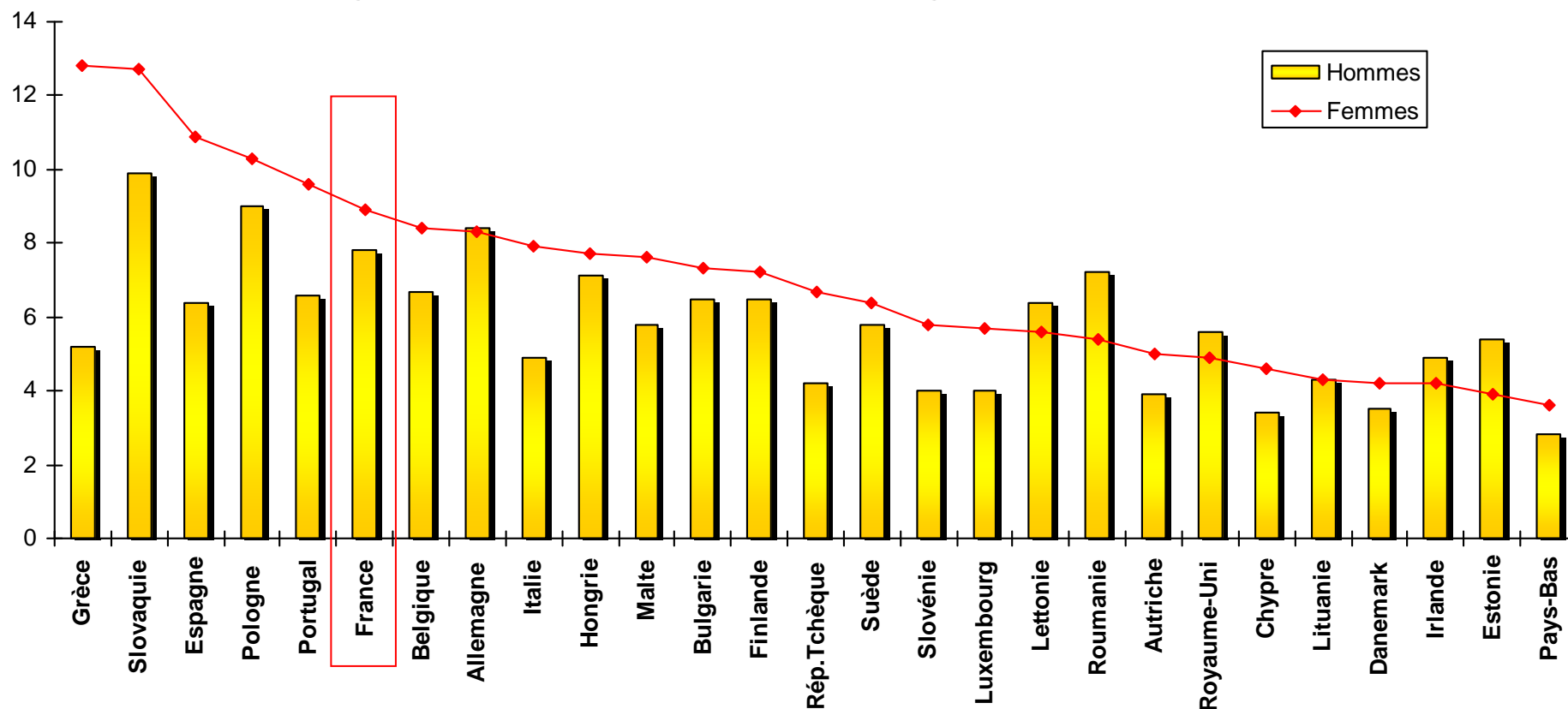
- **En 40 ans, le nombre de femmes sur le marché du travail a progressé de 5,5 millions, contre plus d'un million pour les hommes.**
 - Nombre de **femmes actives** : **12 millions**, pour 14 millions d'hommes.
 - Si **80 %** des femmes âgées de **25 à 49 ans** travaillent,
 - le **taux d'activité se réduit si l'on élargit la tranche à 15 / 65 ans : 62 % sont en activité** (contre 74 % des hommes).
- **Les emplois féminins sont surtout concentrés dans six grands domaines professionnels** (services administratifs, services aux personnes, vente, distribution, services aux entreprises et collectivités, intervention sociale et culturelle), qui regroupent à eux seuls **6,2 millions de femmes actives, soit plus de la moitié.**

Alors que les femmes poursuivent des études longues où elles réussissent souvent mieux que les hommes, leurs salaires restent inférieurs et leurs possibilités d'ascension sociale plus difficiles.



Taux de chômage par sexe en Europe

Pourcentage d'hommes et de femmes au chômage dans l'Union Européenne

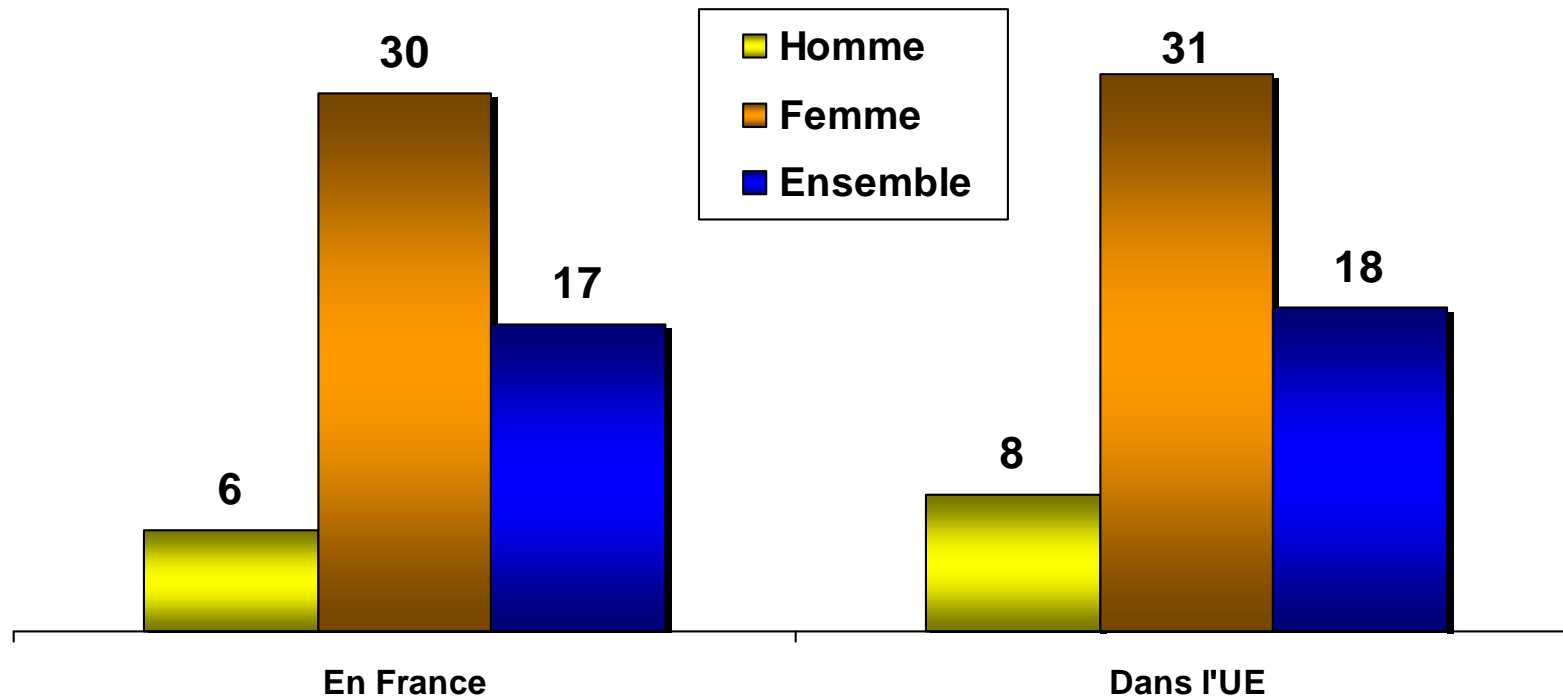


**L'accès à l'emploi est plus difficile pour les femmes.
Elles sont globalement plus touchées par le chômage que les hommes
(comme c'est le cas en France : 8,9% pour les femmes / 7,8% pour les hommes).**



Temps partiel, un mode de travail essentiellement féminin

Pourcentage d'emplois à temps partiel exercés par les hommes et les femmes



**En France, comme dans l'Europe,
les femmes sont sur-représentées dans les emplois à temps partiel.**



82 % des salariés à temps partiel sont des femmes.

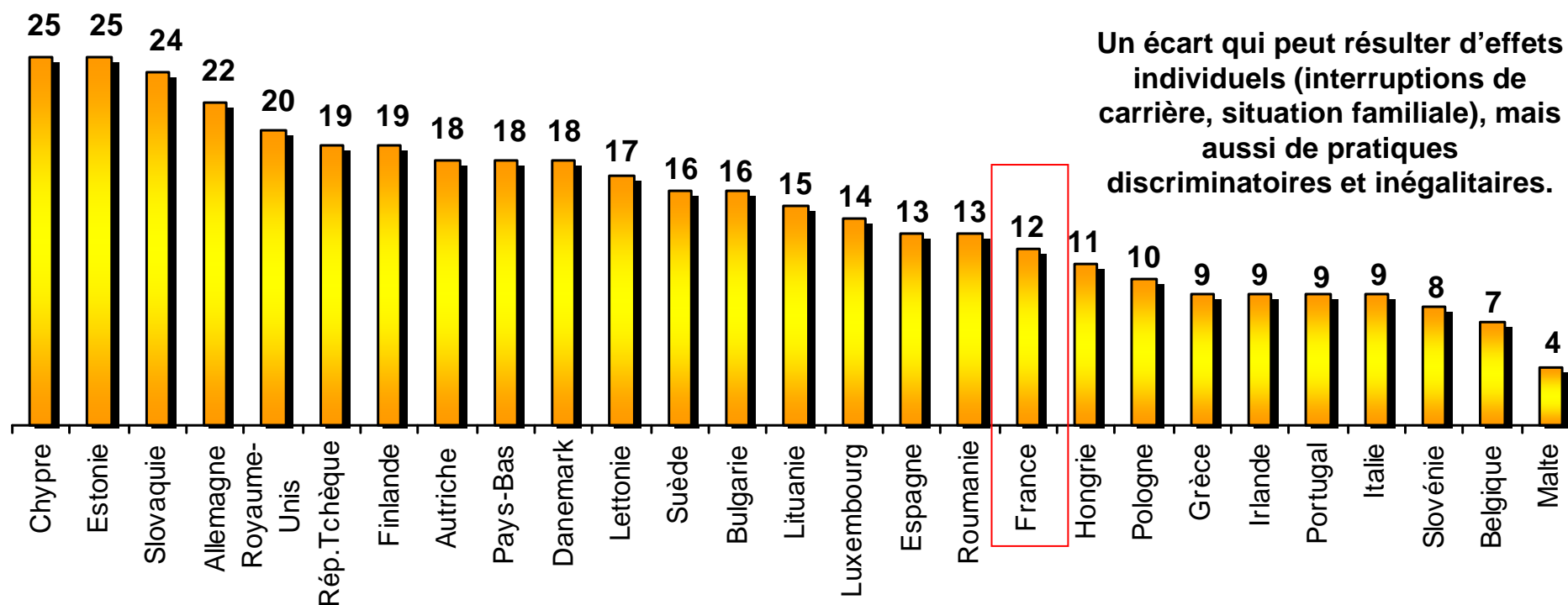
- En 2005, 31 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre près de 8 % des hommes,
- Dont 40 % d'entre elles de moins de 35 ans.
- Le travail à temps partiel creuse les **inégalités professionnelles** entre les hommes et les femmes, restreignant ces dernières à des emplois réduits.
- En effet, le temps partiel d'embauche est le fait de femmes plutôt jeunes et peu diplômées, occupant des emplois peu qualifiés, mais qui représentent pour elles une première entrée sur le marché du travail : **turn-over élevé**.



Écart de rémunération hommes/femmes en Europe

Dans l'Union Européenne,
malgré des avancées non négligeables en terme de parité homme/femme,
les écarts de salaire pour un même emploi restent conséquents.

La France, au 10^{ème} rang, est toutefois
mieux positionnée que l'Allemagne, le Royaume-Uni et les pays du Nord.



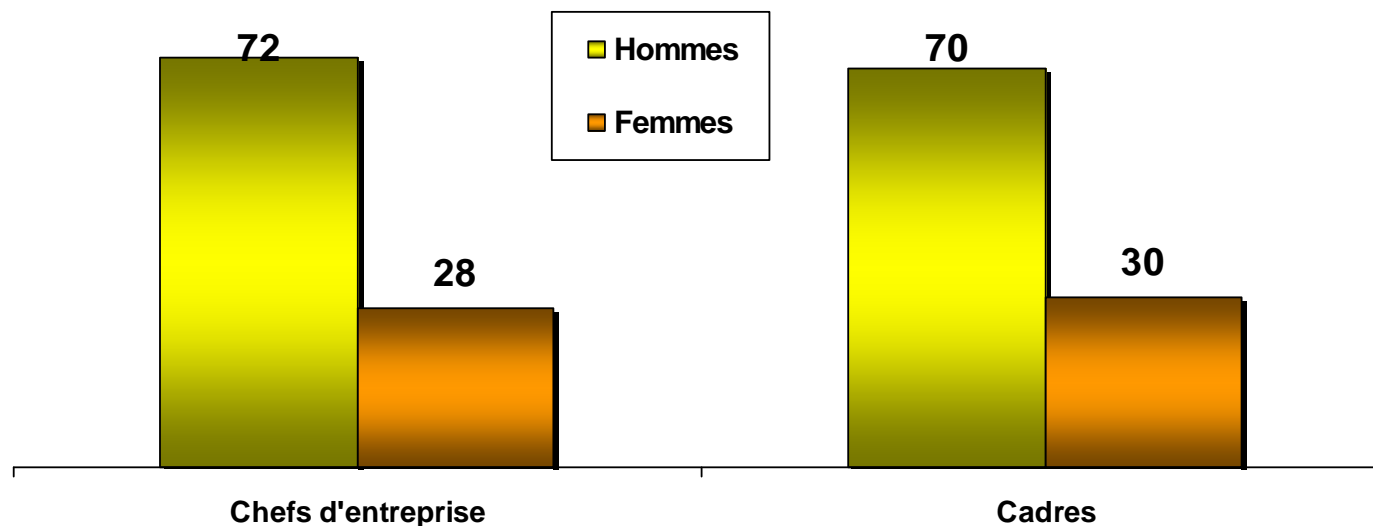
Un écart qui peut résulter d'effets individuels (interruptions de carrière, situation familiale), mais aussi de pratiques discriminatoires et inégalitaires.

L'écart de rémunération (en %) horaire brute moyenne entre femmes salariées et hommes salariés en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés. La population comprend tous les salariés âgés de 16 à 64 ans qui travaillent au minimum minimum 15 heures par semaine (définition d'Eurostat).



Les emplois à responsabilités par sexe en Europe

Pourcentage d'hommes et de femmes cadres ou chefs d'entreprise dans les pays de l'Union Européenne



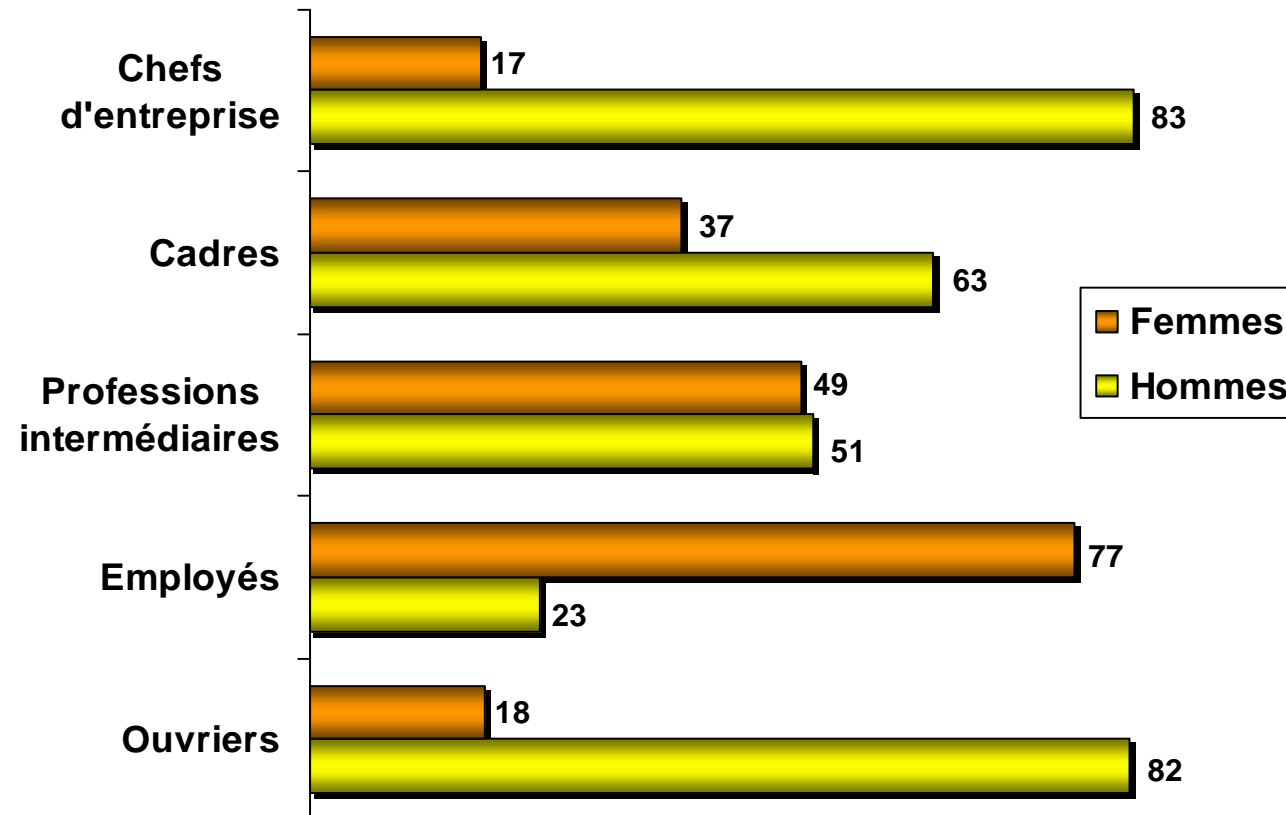
L'ascension sociale des femmes est toujours plus difficile.

En effet, le pourcentage de femmes cadres ou chefs d'entreprise est très nettement inférieur à celui des hommes.



Détail en France des différences H/F au sein des catégories professionnelles

Pourcentage d'hommes et de femmes dans les CSP en France



**Les femmes sont majoritairement des employées.
On trouve peu d'ouvrières mais également une faible proportion de
cadres et de rares chefs d'entreprise.**



- **La carrière professionnelle des femmes est souvent raccourcie et leur cotisation retraite inférieure à celle des hommes.**
- **En 2004, seulement 41 % des femmes retraitées avaient validé une carrière complète contre 86 % des hommes, c'est-à-dire moins de la moitié.**
- **Globalement, la retraite moyenne des femmes est inférieure de moitié à celle des hommes et, dans le cas de carrières complètes, elle est encore de 38 % inférieure.**
- **Les raisons majeures des écarts :**
Malgré un taux d'activité des femmes en hausse depuis les années 70 (de 58 % en 1975 à 82 % en 2006),
 - Les femmes entrent **plus tardivement dans la vie active en raison d'études plus poussées** et mettent souvent plus de temps que les hommes à trouver un premier emploi,
 - Les femmes sont également les plus **employées à temps partiel.**
 - **la maternité a un impact fort sur l'activité professionnelle** (22 % des femmes déclarent cesser leur activité lors d'une naissance, et plus d'1 femme sur 2 réduit son activité professionnelle ou l'interrompt au 3ème enfant),
 - les **inégalités salariales** persistent,
 - tout comme les **progressions de carrière** restent **moindres.**



Contexte juridique actuel en Europe et en France

**La parité homme/femme, et notamment l'égalité en terme d'emploi,
est un sujet encore d'actualité.**

**Même si les inégalités persistent entre les hommes et les femmes,
la Convention Européenne a, depuis un certain nombre d'années,
légiféré sur ce sujet.**

**La France a, elle aussi, établi un programme de lois
en accord avec la Convention Européenne.**



Cadre juridique applicable à l'égalité salariale en Europe

- **Bases constitutionnelles, préambule de la Constitution de 1946 :**
 - *« la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »*

- **Droit international (29 juin 1951) :**
 - Convention de l'Organisation internationale du travail n° 100 sur l'**égalité de rémunération** (14 articles)

- **Droit communautaire (Traité de Rome de 1957), article 119 :**
 - Obligation pour les États membres de respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de même valeur.

- **Années 1970, directive 76/207/CEE :**
 - Égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et les conditions de travail, applicable dans tous les secteurs et branches professionnels.



Cadre juridique applicable à l'égalité salariale en Europe

- **Directive 75/117/CEE :**
 - Nouvelles avancées de la politique européenne au cours des années 1990. La Commission a établi un **code de conduite (1996) sur ce principe d'égalité de traitement.**

- **Jurisprudence (Traité d'Amsterdam 1997), Article 141 (119 actualisé) :**
 - **Fondement juridique à l'interdiction d'une discrimination salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.**

- **Nouvelle directive 2002/73/CE** du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE, adoptée le **23 septembre 2002 :**
 - *« Les États membres tiennent activement compte de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités qui visent l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail »* (article 1er, paragraphe 1 bis).

- **Deux directives du 15 décembre 1997 et du 23 septembre 2002** sont venues compléter le dispositif en précisant la **notion de « discrimination indirecte »** et en aménageant un régime probatoire plus favorable aux victimes de discriminations apparentes.



Cadre juridique applicable à l'égalité salariale en France

- **Le droit français de l'égalité salariale s'est progressivement conformé à ces exigences européennes.**
- **Loi du 22 décembre 1972 du Code du travail :**
 - **socle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.**
- Trois lois ont, par la suite, complété ce texte et transposé les directives européennes dans l'ordre interne :
 - **La « loi Roudy » du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,**
 - **La « loi Génisson » du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,**
 - **La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.**
- Aujourd'hui, selon le principe de base énoncé à **l'article L.140-2 du Code du Travail**, **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes s'impose pour « un même travail »**, mais aussi **« pour un travail de valeur égale »**, notion définie au regard *« d'un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse »*.



Les règles en matière d'embauche en France

- **Interdiction de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe** (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.
 - Par exception toutefois des emplois précis peuvent être interdits aux femmes en raison de leur caractère dangereux.
- **Interdiction de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe**, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.
 - Les interdictions mentionnées ci-dessus ne sont toutefois pas applicables lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.
- **L'article R. 1142-1 du Code du Travail** fixe la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante ; cette liste est révisée périodiquement.



Les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière en France

- **L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.**
- **Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire, licenciement, etc. : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.**
- **L'employeur peut instituer des mesures provisoires destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise, avec le soutien financier de l'État, au seul bénéfice des salariées, en utilisant l'un des outils mis à sa disposition :**
 - **Contrat pour la mixité des emplois,**
 - **Plan pour l'égalité professionnelle,**
 - **Contrat pour l'égalité professionnelle.**
- **Il peut également bénéficier d'un soutien financier de l'État pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce plan devant prévoir des actions favorisant l'égalité professionnelle hommes/femmes.**



Des exemples de politiques d'entreprises

Afin de lutter contre les discriminations, notamment celles portant sur le sexe, certaines entreprises ont mis en place des politiques internes.

Les cas suivants illustrent cette volonté de faire face aux discriminations et inégalités dans la vie professionnelle.



La politique d'entreprise Sanofi-Aventis

- **Sanofi-Aventis** compte sur la contribution de tous les talents et en particulier sur ceux des femmes, et **a fait de l'égalité professionnelle hommes/femmes l'une des priorités de sa politique Diversité au niveau mondial.**
- On observe aujourd'hui **une quasi-parité entre les hommes et les femmes au niveau mondial**, aussi bien au niveau des effectifs, des recrutements que des managers.
- **En matière de Diversité, l'Égalité hommes/femmes fait partie des deux priorités du Groupe, à côté du handicap, à l'échelle mondiale.**
- Pour répondre à cet objectif, deux pistes d'action ont été définies :
 - **Développer la parité à tous les niveaux de l'organisation et à travers les différents métiers** : si le taux de féminisation au niveau managérial est plutôt encourageant (45%), l'axe de progrès majeur réside aujourd'hui dans l'accession des femmes aux postes de direction à forte responsabilité, où elles sont encore minoritaires (19% de femmes au Comité de Direction Groupe).
 - Dans tous les autres pays, **encourager la mixité des effectifs.**



Égalité professionnelle à la Société Générale

- 18 mois après la **signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** avec la CFDT, la CFTC, la CGT, et FO, la Société Générale vient de se voir attribuer en mars 2007 **le label Égalité Professionnelle**.
- **Cette distinction témoigne des actions développées par la Société Générale et de son engagement concret sur cette question.**
- Cet accord rappelle les **principes généraux de non discrimination et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes**, et réaffirme que tous les actes de gestion individuels doivent s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe des salariés.
- Cet accord concerne notamment les points suivants :
 - Le recrutement,
 - La formation professionnelle,
 - Le temps partiel,
 - La mobilité géographique,
 - La gestion des rémunérations et des promotions,
 - Les actions liées à la maternité et à la parentalité.



L'emploi féminin chez Peugeot Citroën

- L'industrie automobile était, traditionnellement, une industrie masculine.
- **Peugeot Citroën a engagé une démarche pour améliorer les conditions de travail afin de favoriser l'emploi féminin.**
- Cette démarche s'est concrétisée au niveau du groupe PSA par la signature, le 4 novembre 2003, avec l'ensemble des organisations syndicales, d'un **accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**
- Elle s'est poursuivie avec la signature, le 8 septembre 2004, d'un **accord sur la diversité et la cohésion sociale, qui comprend des mesures pragmatiques pour faciliter l'intégration, la compréhension et la gestion des différences dans l'entreprise.**
- Des accords relatifs à l'égalité de traitement ont également été signés en Espagne et en Argentine.



L'égalité professionnelle à la BNP Paribas

- **Le respect des hommes, des femmes et des cultures a été identifié comme un facteur de succès pour BNP Paribas.**
- L'entreprise a signé la **Charte de la Diversité** en 2004 qui figure dans son règlement intérieur.
- **Le risque de discrimination au niveau du recrutement ou de l'évolution de carrière a été retenu comme l'un des risques majeurs du Groupe au niveau mondial.**
- De plus, un des articles du règlement intérieur de l'entreprise est consacré à la prévention de toutes mesures discriminatoires.
- **BNP Paribas compte 55,3% de femmes au total dont 40% parmi les cadres (chiffres de la SA France au 31/12/2006).**
- **La proportion de femmes dans le recrutement de cadres est supérieure à la moyenne de la profession bancaire (objectif 2010 de 44%).**



Synthèse de ces politiques d'entreprises

	Sanofi - Aventis	Société Générale	PSA – Peugeot Citroën	BNP Paribas
Thèmes des politiques	Pour l'égalité professionnelle homme/femme	Principe de non discrimination et d'égalité de traitement	Favoriser l'emploi féminin	Respect des hommes, des femmes et des cultures
Actions mises en place	<ul style="list-style-type: none">- Politique « Diversité » au niveau mondial- Encourager la mixité des effectifs à tous les niveaux, dans tous les métiers	<ul style="list-style-type: none">- Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle homme/femme- Label Égalité Professionnelle (= engagement concret)	<ul style="list-style-type: none">- Accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle homme/femme- Accord sur la diversité et la cohésion sociale pour faciliter l'intégration	<ul style="list-style-type: none">- Charte de la diversité- Règlement intérieur



Cas de Jurisprudence

Les articles suivants illustrent des cas de femmes victimes de discriminations fondées directement sur le sexe.

Pour ces cas, la Justice a reconnu formellement une non application du principe de parité.



Cas n°1 : Privée de promotion après un congé de maternité

- Une cadre porte plainte contre son entreprise :
 - **Pas de promotion parce que congé de maternité.**
 - **Rémunération et classification inférieures à celles des autres cadres** de son service, qui ont pour la plupart des anciennetés très inférieures à la sienne.
 - **Imposition de soutenir un mémoire pour obtenir sa promotion**, une condition dont les collègues hommes ont été dispensés.
- **La cour d'appel de Paris va condamner l'entreprise à payer un rappel de salaire et des dommages et intérêts.**
- Pour les juges, l'entreprise n'a pas prouvé par des arguments étrangers à toute discrimination que ses collègues masculins avaient apporté « une plus grande performance dans leur travail » ou une « valeur ajoutée qui autoriserait une différence de traitement ».
- **Cet arrêt applique une jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) qui remonte à 1998.**
- L'arrêt précise que **le fait de priver une femme "du droit de faire l'objet d'une notation annuelle" pour cause de congé maternité constitue une discrimination fondée directement sur le sexe.**
- Mais il a fallu attendre 2006 pour que la grossesse apparaisse dans la liste des motifs de discrimination interdits par le Code du travail et 2008 pour que soit mentionné le congé de maternité.



Cas n°2 : A travail égal, salaire égal

- Une responsable des services juridiques, des services généraux et de la gestion du personnel **saisit**, en 2002, **le conseil des prud'hommes et réclame le paiement d'un rappel de salaires en application du principe « à travail égal salaire égal »**.
- Elle souligne que tous les postes correspondant au titre de « directeur » sont détenus par des hommes, alors que la moitié des « responsables » sont des femmes.
- **À classification, niveau d'études et ancienneté équivalents, son salaire est très inférieur à celui de ses collègues hommes.**
- **La cour d'appel va condamner l'entreprise à payer à son employée des rappels de salaires.** Elle va constater que rien dans la réalité des fonctions occupées ne permet de justifier la différence de traitement.
- **Arrêt de la Cour de cassation (Ponsolle) 1996 : il y a égalité de rémunération entre salariés placés dans une situation identique.**
- Le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes est l'application de ce principe plus général.



Cas n°3 : Une carrière ralentie

- Une technicienne commerciale employée dans une entreprise, dont l'environnement professionnel est très masculin, décide de faire appel à la justice :
- **Comparée à celle d'autres commerciaux de l'entreprise, sa situation n'a pas connu la même évolution de carrière.**
- La société justifie la différence de traitement par l'ancienneté, l'expérience ou l'autonomie de ses collègues hommes.
- Des arguments balayés par la cour d'appel, qui rappelle que « **la seule évaluation objective des mérites d'un salarié repose sur la base des évaluations annuelles** ».
- Les juges constatent que la plaignante a une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins et que sa carrière a été plus lente. Ils condamnent la société à lui payer des rappels de salaires et à la repositionner sur la grille.
- **L'arrêt implique de faire une comparaison, en constituant un panel de salariés entrés dans l'entreprise à peu près en même temps que le salarié qui s'estime discriminé, au même niveau de diplôme et de statut.**
- Il appartient ensuite à l'employeur de justifier les différences d'évolution de carrière révélées par cette comparaison.



Cas n°4 : licenciement pour refus de mutation

- Une salariée, de retour de congé maternité, refuse la mutation proposée par son employeur, en application d'une clause de mobilité contenue dans le contrat de travail, et se fait licencier sur ce motif.
- **La Cour d'appel a estimé que le licenciement était nul car il était intervenu durant la période de protection du congé de maternité sur le fondement de l'article L122-25-2 du Code du Travail.**
- Elle considère en effet que l'employeur, qui s'était assuré par des échanges lors du congé maternité de la salariée qu'elle refuserait cette mutation en raison de sa situation de famille, a en fait pris des mesures préparatoires au licenciement pendant la période légale de protection du congé maternité et que dès lors, le licenciement est nul.