

Des initiatives pour favoriser l'égalité à l'embauche

UN CERTAIN NOMBRE d'entreprises françaises n'ont pas attendu la signature de la charte de la diversité pour encourager la représentation des minorités dans les effectifs.

► **Accor.** Le groupe hôtelier a signé, en 1997, un accord de non-discrimination, ratifié par tous les syndicats, en vue, dans un premier temps, d'améliorer la parité hommes-femmes. En 2004, 41 % des personnels d'encadrement sont des femmes et 25 % d'entre elles occupent des fonctions de directeur d'hôtel. A Paris, dans ses établissements, l'entreprise emploie des salariés d'une trentaine de nationalités différentes.

Le groupe a, par ailleurs, adopté un protocole à l'égard de ses sous-traitants et fournisseurs pour les inciter à respecter les mêmes principes sociaux à l'égard de leurs salariés.

► **Arcelor.** Pour le groupe sidérurgique, la gestion de la diversité remonte aux vagues successives d'immigration (Polonais, Italiens, Portugais, Maghrébins...) du XX^e siècle. Même si l'entreprise a cessé d'embaucher massivement, elle attache une attention particulière à l'intégration des femmes, tant à la production – un secteur traditionnellement masculin – que dans les sphères dirigeantes. Des efforts seront renforcés pour accueillir les handicapés, tandis que le groupe entend vérifier que les procédures de recrutement excluent toute forme de ségrégation.

► **Axa.** Le groupe d'assurances a signé, en novembre 2002, avec SOS Racisme, un engagement à recevoir et à recruter des jeunes diplômés issus de l'immigration présentés par l'association. Une dizaine d'entre eux, de niveau bac + 5, ont, depuis, été embauchés. La procédure devrait être étendue aux jeunes de niveau bac + 2 sur des fonctions commerciales.

► **Casino.** En vue de l'implantation de deux grandes surfaces à Roubaix (Nord) et Argenteuil (Val-d'Oise), le groupe de distribution s'est engagé à recevoir tous les candidats présentés par l'ANPE, sans examen de CV, et à leur faire passer des tests d'habileté sur les postes de travail. Sur cette base, 240 jeunes en difficulté d'insertion ont été embauchés à Roubaix au lieu d'une centaine initialement prévus.

Le groupe, qui participe au programme lancé par la commission européenne Equal Diversity en faveur de « l'égalité des chances », a également entrepris de favoriser les jeunes diplômés issus de l'immigration pour les fonctions d'encadrement. Casino s'interroge enfin sur la diversité dans ses organes de direction.

► **PSA.** Le constructeur automobile a adopté, le 8 septembre, une charte sur « la diversité et la cohésion sociale » ratifiée par la plupart des organisations syndicales (*Le Monde* du 11 septembre). Evitant la formule des « quotas », elle fixe des objectifs d'embauche de jeunes en difficultés et de jeunes diplômés issus des « zones urbaines sensibles ».

► **Sagep.** La Société anonyme de gestion des eaux de Paris a mis en place, en juillet 2001, une « commission éthique » chargée de l'égalité professionnelle et de la prévention de toute forme de discrimination. Une formation au management a été proposée au personnel d'encadrement.

Depuis l'année 2003, l'examen annuel d'évolution professionnelle comporte une épreuve de management éthique où le candidat doit résoudre une situation de discrimination. Les cadres dirigeants sont également évalués sur la base d'un questionnaire portant sur les actions engagées pour gérer la diversité.

M. De et S. Z.

BTS INDUSTRIES CEREALIERES		Session 2006
Economie et gestion		ICECOGE
Coefficient : 4	Durée : 4 heures	Page : 10/12

Salaires : pourquoi M. Chirac s'engage sur l'égalité homme-femme

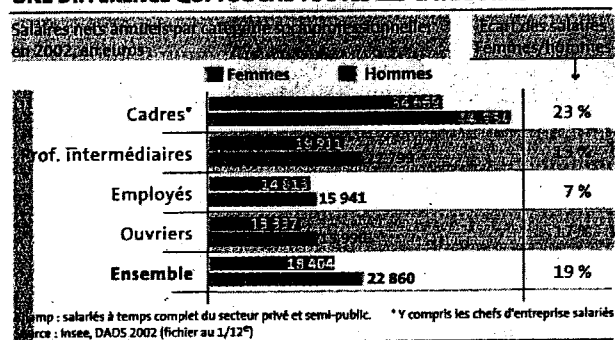
Malgré la législation existante, l'écart de rémunération s'est stabilisé, depuis le milieu des années 1990, autour de 19 %. Le chef de l'Etat a demandé au gouvernement, mardi 4 janvier, de préparer une loi pour parvenir à l'égalité salariale « dans un délai maximum de cinq ans ».

L'ÉGALITÉ SALARIALE, une affaire d'Etat ? En demandant solennellement au gouvernement de présenter « sans tarder » un projet de loi sur l'égalité des rémunérations dans les entreprises, le président de la République a vigoureusement relancé, mardi 4 janvier, le débat plus général sur les discriminations dont continuent à souffrir les femmes, notamment dans leur vie professionnelle.

« L'an passé, j'avais appelé les partenaires sociaux à négocier sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Un accord interprofessionnel a été conclu. Il pose des principes et des objectifs intéressants. Nous devons, ensemble, aller plus loin », a déclaré, mardi, M. Chirac lors de la traditionnelle cérémonie, à l'Élysée, des vœux des « forces vives » (employeurs, syndicats, associations).

Si on ne peut exclure des arrières-pensées électoralistes dans la position du chef de l'Etat, la nécessité de franchir un nouveau cap en matière d'égalité salariale n'est guère contestable. Car les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes ont la vie dure, et, surtout, ils ont cessé de se réduire depuis le milieu des années 1990. En 2002, selon l'Insee, les femmes percevaient des salaires nets annuels inférieurs en moyenne de 19 % à ceux des hommes. Et leur situation n'évolue plus. Il y a pire : l'écart brut de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes, quand les uns et les autres débutent leur vie profes-

UNE DIFFÉRENCE QUI TOUCHE TOUTES LES CATÉGORIES



sionnelle, s'est accru. De 14,7 % en faveur des hommes à la fin des années 1970, il est passé à 22,2 % au début des années 1990. Au bout de cinq ans de carrière, cet écart est de l'ordre de 26 % pour les générations de la seconde moitié des années 1970 comme pour celles du début des années 1990. De surcroît, plus les rémunérations sont élevées, plus les discriminations sont fortes. Dans une étude publiée au mois de mars 2004, l'Insee a passé au crible les salaires des dirigeantes de société. Son diagnostic est sans appel : en 2001, les dirigeantes de société gagnaient en moyenne 29 500 euros nets par an, soit un tiers de moins que leurs collègues masculins. Et en éliminant les effets de secteur, d'activité, de taille d'entreprise, de forme juridique et d'âge, leurs salaires restaient inférieurs de 20 % à ceux des dirigeants. Toutes catégories

socioprofessionnelles confondues, les inégalités salariales entre hommes et femmes imputables à la seule discrimination atteignent, en moyenne, de l'ordre de 6 %.

Le principe « à travail égal, salaire égal » a beau être inscrit dans la loi depuis 1972 et dans le Code du travail, le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes a beau être reconnu dans le préambule de la Constitution de 1946, l'arsenal législatif français (trois lois en trente ans) et européen a beau être touffu, rien n'y fait.

Conscients de ces difficultés, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux se sont efforcés de corriger le tir. Après une première loi en 1983 sur « l'égalité professionnelle », la loi du 9 mai 2001, à l'initiative de la socialiste Catherine Génisson, a imposé une obligation de négocier – tous les ans dans les entreprises et tous les trois ans

dans les branches – sur la base d'un rapport de situation comparée entre hommes et femmes. Le patronat et les syndicats ont signé, le 1^{er} mars 2004, un accord relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle comportant 7 chapitres (évolution des mentalités, orientation, recrutement, formation, etc.). Ce texte prévoit que « des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps peuvent être engagées » dans les entreprises et les branches lorsque des écarts de rémunération sont objectivement constatés.

« GADGET PRÉSIDENTIEL »

« Le moment est venu de franchir un cap décisif. On ne peut plus se contenter de textes dépourvus d'application », a estimé, mercredi, la ministre de la parité en saluant l'annonce présidentielle. Pour Nicole Ameline, qui s'est lancée avec les partenaires sociaux dans « un tour de France de l'égalité professionnelle » et s'appête à remettre, à la mi-février, un label égalité aux entreprises les plus méritantes, « le contexte économique et social est plus ouvert à l'égalité ». « Les entreprises savent qu'elles vont peiner à recruter, en raison du choc démographique, et qu'elles devront embaucher des femmes. Elles ressentent moins qu'autrefois l'égalité professionnelle comme une contrainte de gestion », a-t-elle expliqué au Monde. Pour l'heure, la ministre travaille sur des mesures permettant, entre autres, de neutraliser les effets pénalisants

de la maternité sur les carrières et de favoriser le retour à l'emploi des femmes qui ont choisi de consacrer une partie de leur vie à élever leurs enfants. Ces dispositifs devraient figurer dans le projet de loi annoncé par M. Chirac en vue de parvenir, via « des objectifs chiffrés », à l'égalité salariale dans les entreprises : « dans un délai maximum de cinq ans ».

Chirac peut les faire appliquer », s'est, en revanche, emportée l'ancienne ministre PS des droits de la femme, Yvette Roudy, en dénonçant le « gadget » présidentiel. « Plus qu'un nouveau texte législatif, il est nécessaire de donner des instructions précises aux inspecteurs du travail afin qu'ils fassent respecter l'égalité au sein des entreprises », a ajouté M^{me} Roudy, suivie

L'obligation de négocier n'est pas respectée

Un rapport d'information de la délégation sénatoriale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, rendu public le 8 décembre 2004, établit la « persistance des inégalités professionnelles (...) tant dans la hiérarchie des fonctions que celle des rémunérations ». Selon une enquête menée par l'IFOP auprès de 2 005 responsables des ressources humaines d'entreprises de cinquante salariés et plus – et réalisée du 27 septembre au 18 octobre –, la « loi Génisson », qui oblige les entreprises à négocier sur l'égalité salariale est peu respectée. « 72 % des entreprises n'ont jamais organisé de négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle », explique le rapport. Dans 19 % des entreprises, ces négociations prévues par la loi ont eu lieu en 2004, soit le même taux qu'en 2002 et légèrement inférieur à 2003 (23 %). La proportion monte à 32 % parmi les entreprises de plus de 1 000 salariés. Le rapport note aussi que « l'inclusion de la thématique de l'égalité professionnelle dans des négociations déjà existantes est plus systématique [46 %] que l'organisation de négociations spécifiques ».

« Je suis extrêmement satisfaite que le président de la République ait pris la question de l'égalité à bras le corps », s'est réjouie, mercredi, la présidente de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes, Marie-Jo Zimmermann (UMP, Moselle). « Puisque le chef de l'Etat s'engage, nous allons enfin pouvoir conforter, au niveau salarial, la loi Génisson. »

« Les lois existent déjà. Jacques

sur ce point par la présidente de la délégation du Sénat aux droits des femmes, Gisèle Gautier (Union centriste, Loire-Atlantique). « Avec Jacques Chirac, la politique se résume à des effets d'annonce », a critiqué Catherine Génisson, secrétaire nationale du PS aux droits des femmes, résumant l'état d'esprit des socialistes.

Claire Guélaud

« L'idée que le travail féminin n'est que complémentaire reste très ancrée »

Selon l'historienne Françoise Thébaud, on est passé en un siècle de l'idée de protection au travail à celle d'égalité

LA LÉGISLATION en matière d'égalité professionnelle n'est pas nouvelle. Elle apparaît dès la fin du XIX^e siècle avec le développement du travail salarié féminin. Les femmes mariées devront attendre 1907 pour obtenir le droit de disposer librement de leur salaire.

Mais si la loi votée cette année-là – sous la pression d'un mouvement féministe alors puissant – introduit une notion d'autonomie par rapport au mari, c'est l'idée de protection qui domine jusqu'au milieu du XX^e siècle.

« La réalité économique porte les entreprises à recourir au travail des femmes, sous-payé, mais l'idéologie qui domine est celle de la mère au foyer », observe Françoise Thé-

baud, historienne au CNRS, codirectrice de la revue *CLIO, histoire, femmes et sociétés*. Il s'agit ainsi de protéger la femme « fragile » – ne pouvant travailler la nuit et toujours potentiellement enceinte – des nuisances du travail. Dès 1892, la loi interdit le travail nocturne pour les femmes. En 1909, elle institue un congé maternité de huit semaines sans rupture du contrat de travail.

En 1920, les femmes acquièrent le droit d'adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari, mais ce n'est qu'en 1965 qu'elles auront le droit d'exercer une activité professionnelle sans leur consentement. « L'adaptation de la réglementation va longtemps être tiraillée

entre deux écoles : faut-il revendiquer l'égalité professionnelle ou assurer une protection spécifique des femmes au travail », explique M^{me} Thébaud.

TEXTE FONDATEUR

L'idée d'égalité et de non-discrimination entre hommes et femmes ne commencera à être traduite dans la loi qu'au lendemain de la seconde guerre mondiale. Le préambule de la Constitution de 1946 pose le principe de l'égalité des droits entre les deux sexes dans tous les domaines. Cette même année, un décret du ministre du travail, Ambroise Croizat, annule les abattements légaux sur les salaires féminins. Vingt-six ans

plus tard, la loi du 22 décembre 1972 établit un principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes « pour un même travail ou un travail de valeur égale ». Et en 1975, la loi du 4 juillet sanctionne les discriminations fondées sur le sexe et la situation familiale, en matière d'embauche et de licenciement, « sauf pour motif légitime ».

« Ce n'est véritablement qu'en 1983, avec la loi Roudy, que l'on passe de l'idée de non discrimination à l'affirmation d'un principe positif d'égalité », observe Margaret Maruani, sociologue, fondatrice du groupe de recherche « Marché du travail et genre » du CNRS. Ce texte fondateur sera actualisé et renforcé en 2001 par une nouvelle loi

sur l'égalité professionnelle, la loi de Catherine Génisson, alors députée socialiste. « Les lois se succèdent, mais le droit à l'égalité professionnelle reste lettre morte, alors que les femmes sont de plus en plus actives, de plus en plus diplômées, et ont aujourd'hui des comportements d'activité identiques à ceux des hommes », relève M^{me} Maruani. Pour elle comme pour M^{me} Thébaud, l'égalité n'a, en fait, jamais été pensée comme une « priorité, une urgence ». « L'idée qu'il revient à l'homme d'entretenir la famille, et que le travail féminin n'est que complémentaire, reste très ancrée dans les mentalités », note M^{me} Thébaud.

Laetitia Van Eeckhout