

# Le Sexe du pouvoir

Femmes, hommes  
et pouvoirs  
dans les organisations



Ouvrage publié  
sous la direction de  
Nicole AUBERT  
Eugène ENRIQUEZ  
Vincent de GAULEJAC

**ēpi**

## 2. Femmes et hommes : une loi pour l'égalité professionnelle

Françoise Picq

Le 14 juillet 1984 a été publiée au *Journal officiel* la loi portant modification du Code du Travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avant d'étudier les caractéristiques de cette loi, ses aspects novateurs et constructifs et aussi ses limites, j'aimerais resituer le problème de l'égalité professionnelle et de la protection légale dans une perspective historique.

Le travail des femmes n'est certes pas une nouveauté en France, mais il n'a pas toujours été admis ; l'histoire, pas toujours connue, nous conte cette lutte acharnée que les femmes ont dû mener pour s'imposer sur le marché du travail ; un marché qui pouvait s'ouvrir à elles en fonction de ses besoins sans jamais leur reconnaître leur place. A tous les niveaux de l'échelle sociale la même résistance à l'entrée des femmes dans les professions occupées par les hommes se retrouve ; Madame Decourcelles, première femme chauffeur de taxi, agressée par d'autres conducteurs, comme Jeanne Chauvin s'imposant au Barreau de Paris...

La résistance passive peut aussi s'organiser dans des syndicats masculins qui voient le travail des femmes comme une dangereuse concurrence, un risque de dévalorisation du travail et des salaires en même temps qu'une atteinte à leur suprématie dans la famille.

Sans doute l'attrait du travail féminin pour les employeurs réside-t-il essentiellement dans son coût inférieur et la concurrence était-elle rude ; mais bien rares étaient les syndicalistes à proposer, pour lutter contre la concurrence, du travail féminin l'égalité de salaire pour un même travail et la syndicalisation des femmes.

Sans doute les ouvriers étaient-ils trop attachés à leurs privilèges de mâles pour bien voir leurs intérêts de travailleurs<sup>1</sup>.

1. Voir Lill Braun, *Le Problème de la femme, son évolution historique, son aspect économique*, Publications de la Société nouvelle de librairie et d'édition, Paris, 1908.

Paul Lafargue, « La question de la femme », Éd. de l'Œuvre nouvelle, Paris, 1904, 24 p.

Madeline Guilbert, *Les Femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, C.N.R.S., Paris, 1966, 500 p.

Jacques Rancière et Patrick Vauday, « En allant à l'expo, l'ouvrier, sa femme et la machine », *Révoltes logiques*, n° 1, hiver 1975, p. 5 à 22.

## 2. Femmes et hommes : une loi pour l'égalité professionnelle

Françoise Picq

Le 14 juillet 1984 a été publiée au *Journal officiel* la loi portant modification du Code du Travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avant d'étudier les caractéristiques de cette loi, ses aspects novateurs et constructifs et aussi ses limites, j'aimerais resituer le problème de l'égalité professionnelle et de la protection légale dans une perspective historique.

Le travail des femmes n'est certes pas une nouveauté en France, mais il n'a pas toujours été admis ; l'histoire, pas toujours connue, nous conte cette lutte acharnée que les femmes ont dû mener pour s'imposer sur le marché du travail ; un marché qui pouvait s'ouvrir à elles en fonction de ses besoins sans jamais leur reconnaître leur place. A tous les niveaux de l'échelle sociale la même résistance à l'entrée des femmes dans les professions occupées par les hommes se retrouve ; Madame Decourcelles, première femme chauffeur de taxi, agressée par d'autres conducteurs, comme Jeanne Chauvin s'imposant au Barreau de Paris...

La résistance passive peut aussi s'organiser dans des syndicats masculins qui voient le travail des femmes comme une dangereuse concurrence, un risque de dévalorisation du travail et des salaires en même temps qu'une atteinte à leur suprématie dans la famille.

Sans doute l'attrait du travail féminin pour les employeurs réside-t-il essentiellement dans son coût inférieur et la concurrence était-elle rude ; mais bien rares étaient les syndicalistes à proposer, pour lutter contre la concurrence, du travail féminin l'égalité de salaire pour un même travail et la syndicalisation des femmes.

Sans doute les ouvriers étaient-ils trop attachés à leurs privilèges de mâles pour bien voir leurs intérêts de travailleurs<sup>1</sup>.

1. Voir Lili Braun, *Le Problème de la femme, son évolution historique, son aspect économique*, Publications de la Société nouvelle de librairie et d'édition, Paris, 1908.

Paul Lafargue, « La question de la femme », Éd. de l'Œuvre nouvelle, Paris, 1904, 24 p.  
Madeleine Guilbert, *Les Femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, C.N.R.S., Paris, 1966, 300 p.

Jacques Rancié et Patrick Vauday, « En allant à l'expo, l'ouvrier, sa femme et la machine », *Révoltes logiques*, n° 1, hiver 1975, p. 5 à 22.

Les lois protectrices, à l'égard du travail des femmes tendaient alors à protéger une main-d'œuvre considérée comme trop faible pour se défendre elle-même, elles étaient aussi « réclamées par les ouvriers » pour limiter le travail des femmes et sa concurrence.

Les féministes alors combattaient ces lois qui « infériorisent le travail féminin » et sont « pour les ouvriers la plus grande ressource dans leur lutte contre le travail des femmes<sup>2</sup> ». Elles refusaient toute protection spéciale, ce n'est que placées dans la même situation que les hommes qu'elles pourraient prouver leur valeur égale. Elles ne réclamaient aucune intervention de l'État mais soutenaient le droit au travail et l'action collective : « Je ne comprends pas la protection de l'État, je veux la protection de tout le travail par l'association, par les syndicats de tous les ouvriers<sup>3</sup> et de toutes les ouvrières<sup>3</sup>. »

Aujourd'hui que les femmes sont manifestement plus fortes qu'au début du siècle, qu'elles sont sorties de l'incapacité civile, mieux armées par l'éducation... pourquoi auraient-elles besoin d'une loi pour affirmer leur égalité ?

N'est-ce pas leur faire offense et les considérer comme inférieures, incapables de se défendre et de gagner par leur seule valeur que de leur aménager par la loi des avantages, des protections ?

Je crois que l'idée que l'on se fait de l'égalité a changé au cours de ce siècle ; et que la loi du 13 juillet en est un témoignage.

Pour les féministes du tournant du siècle, la revendication essentielle était l'égalité des droits ; ces droits imprescriptibles et inhérents à la personne humaine que la Révolution de 1789 avait proclamés et réservés aux seuls mâles. Elles affirmaient ainsi leur dignité d'êtres humains et pour prouver leur égalité, elles refusaient toute définition pré-établie qui les enferme dans leur sexe.

Il a fallu un siècle et demi pour que le principe de l'égalité des sexes soit reconnu ; et sans doute a-t-il fallu qu'il le soit pour que les femmes en comprennent les limites. L'égalité des femmes instituée en principe constitutionnel, il devenait possible d'en interroger la réalité.

Dès 1949, Simone de Beauvoir opérait ce renversement conceptuel : « Quand un individu ou un groupe d'individus est maintenu en état d'infériorité, le fait *est* qu'il est inférieur, mais c'est sur la portée du mot *être* qu'il faudrait s'entendre : la mauvaise foi consiste à lui donner une valeur substantielle, alors qu'il a le sens dynamique hégélien : être, c'est être devenu, c'est avoir été fait tel qu'on se manifeste ; oui, les femmes dans l'ensemble *sont* aujourd'hui inférieures aux hommes, c'est-à-dire que leur situation leur ouvre de moindres possibilités ; le problème c'est de savoir si cet état de choses doit se perpétuer<sup>4</sup>. »

2. Bibliothèque Marguerite Durand, Dossier Travail, 1910-1914. Voir aussi Hélène Brion, *La Voie féministe : les partis d'avant-garde et le féminisme* (Épône, 1917), Rééd. Syros, Paris, 1978.

3. Maria Pognon, Discours de clôture au *Congrès International de la Condition et des droits des femmes*, Imprimerie des Arts et Manufactures, Paris, 1900.

4. Simone de Beauvoir, *Le Deuxième sexe*, « Idées », Gallimard, 1981 (1949), p. 27.

Dans cette perspective, il devenait possible de reconnaître l'inégalité pour la combattre, de mettre en lumière les inégalités produites pour contester la société qui les créait ; c'est ainsi que le féminisme des années soixante-dix s'attacha essentiellement à dénoncer et produisit une analyse nouvelle de la société par la mise en évidence de sa structure patriarcale.

C'est dans cette perspective aussi, qu'en termes plus revendicatifs et plus constructifs s'inscrit le projet de loi élaboré par le ministère de Madame Roudy.

### *La loi du 13 juillet 1984*

Votée en définitive par l'Assemblée nationale seule, la loi proposée n'avait pas rencontré au Sénat d'opposition fondamentale ; l'impossibilité cependant de se mettre d'accord sur les termes de la loi montre la diversité des interprétations possibles de l'égalité des chances et des mesures particulières pour les femmes.

Cette loi, qui doit mettre la législation française en accord avec les directives européennes<sup>5</sup> comporte deux volets ; le premier interdit les discriminations à l'égard des femmes, le second vise à promouvoir l'égalité des chances par des mesures particulières prises au seul bénéfice des femmes. L'un et l'autre apportent des innovations intéressantes dans le droit français.

#### **Une législation antidiscriminatoire**

Interdisant toutes discriminations à l'embauche, dans la qualification, la classification, la promotion, comme dans le licenciement, la loi nouvelle complète la législation antérieure<sup>6</sup>, apportant des précisions et comblant les vides juridiques qui faisaient obstacle à l'application de celle-ci.

La loi définit le « travail de valeur égale » par son exigence comparable de connaissances professionnelles consacrées par un diplôme ou une pratique professionnelle, ainsi que de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses. Elle supprime le « motif légitime » qui faisait exception à l'application de la législation antidiscriminatoire ; aucun motif n'est plus légitime pour exclure une femme et les professions pour lesquelles l'appartenance à l'un ou l'autre sexe peut être considérée

5. Particulièrement la Directive 76-209 du 9-2-76 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux conditions de travail.

6. Les lois du 22-12-72 sur l'égalité de salaire et du 11-7-75 interdisant toutes discriminations fondées sur le sexe, « sauf motif légitime ».

comme une condition déterminante seront définies par un décret. Ainsi l'arbitraire n'aura plus cours, en principe<sup>7</sup>.

En ce qui concerne les sanctions à la discrimination et les modalités d'intervention, la loi du 13 juillet 1983 innove sur plusieurs points : elle favorise l'action en justice en permettant aux organisations représentatives dans l'entreprise de se substituer à la personne discriminée pour agir (sauf opposition de celle-ci). Elle instaure une protection particulière à l'égard de la personne discriminée qui intente une action en justice ; en effet le licenciement consécutif à celle-ci serait nul et la réintégration de droit. Celle-ci se trouve donc protégée contre le licenciement, de façon exhorbitante du droit commun<sup>8</sup>.

Sans doute restera-t-il, comme par le passé, difficile de prouver la volonté discriminatoire de l'employeur qui reste « seul juge » ; mais, autre innovation d'importance, la nouvelle loi renverse *la charge de la preuve* ; c'est à l'employeur, principalement de fournir les éléments prouvant l'absence de volonté discriminatoire, le doute profite au salarié, précise la loi qui tente ainsi de rendre moins inégalitaire le rapport entre les parties.

Enfin, la loi prévoit la possibilité pour le tribunal de prononcer une *peine de substitution*, remplaçant les peines correctionnelles prévues par une obligation de mettre en place dans un délai déterminé des mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle<sup>9</sup>.

Telles sont donc les principales nouveautés par lesquelles la loi nouvelle accompagne l'interdiction de la discrimination par des moyens de la combattre. Dépasant le caractère purement répressif, la loi débouche sur une obligation de faire ; elle se fait outil de l'évolution volontaire, de la construction active d'une égalité réelle entre les sexes dans la vie professionnelle.

Cette fonction nouvelle de la loi, qui apparaît déjà dans son volet antidiscriminatoire et répressif, se trouve au centre de la démarche qu'instaure par ailleurs la loi pour promouvoir l'égalité des chances entre les sexes.

7. L'imagination des magistrats de la Cour de Cassation peut cependant faire obstacle à la suppression du motif légitime. On sait, en effet, que la Chambre sociale a confirmé depuis de longues années la théorie dite de « l'employeur seul juge » des conditions d'organisation de l'entreprise, de mise en œuvre de la discipline et de la promotion du personnel. On peut penser que la Haute Juridiction tentera de limiter les effets de la loi du 13 juillet 1984 qui éroderait le principe de l'autorité patronale.

8. Cette protection ne touche que la femme qui, ayant introduit une action prudhomale à l'encontre de son employeur, se trouve licenciée ; il ne s'agit pas d'une possibilité de réintégration protégeant toutes les femmes licenciées pour un motif sexiste. Il s'agit cependant d'une avancée significative au niveau des principes. Dans ce type de domaine, les procès-tests assurent souvent la protection du plus grand nombre ; il en a été ainsi pour la réintégration dans l'emploi des délégués de personnel.

9. Il s'agit ici d'une disposition peu utilisée dans le droit positif et qui emprunte à la législation sur les accidents du travail. Dans la loi du 13 juillet 1984, l'orientation est à la fois plus simple et plus efficace : plutôt que la condamnation pénale de l'employeur, il convient de rechercher la suppression du comportement discriminatoire ; l'obligation de faire l'emporte sur la répression ; à la vengeance sociale et à l'autorité de l'État, on substitue la recherche de comportements plus conformes aux obligations légales.

## La construction de l'égalité

« Les dispositions (précédentes) ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires, prises au seul bénéfice des femmes, en vue d'établir l'égalité des chances... »

En face de l'égalité proclamée, l'inégalité reconnue donne droit à des mesures particulières. Il ne s'agit pas là d'une législation protectrice à l'égard des femmes, comme celle qui existait auparavant et ne disparaît d'ailleurs pas totalement ; le débat au Sénat entre Mesdames Roudy et Beaudeau éclaire bien la différence : le groupe communiste souhaitait voir maintenus et développés « les avantages acquis » et la protection à l'égard des femmes ; déclarant n'avoir accepté leur maintien que « parce qu'il existe une tradition profonde du syndicalisme », Madame Roudy souligne que les mesures de protection « handicapent tellement les femmes qu'elles ne parviendront jamais à rattraper le retard <sup>10</sup> » ; au contraire, les mesures temporaires projetées reposent sur la conviction que les obstacles à l'égalité entre les sexes sont d'ordre socio-culturel et veulent agir sur eux et les compenser. Transitoires, car l'inégalité doit disparaître grâce à elles, elles visent à établir, de façon volontariste, l'égalité des chances.

Cette philosophie nouvelle, d'une égalité à construire au moyen de privilèges temporaires était posée dans la Directive européenne du 9 février 1976 à laquelle la loi nouvelle doit se conformer ; elle ne semble guère faire problème et ne suscite, apparemment, aucune opposition à l'Assemblée nationale ou au Sénat. Certes, on craint à la Haute Assemblée que cela n'aboutisse à développer l'interventionnisme public et à gêner la gestion des entreprises ; mais on en adopte le principe.

« Au nom d'une obligation de résultat — l'égalité des droits —, on met en place une obligation de moyens, c'est-à-dire l'égalité des chances par l'adoption de discriminations positives <sup>11</sup>. »

Ces mesures : priorité à l'embauche ou à la formation, promotion différentielle pour assurer la mixité des emplois... ne sont pas définies par la loi ; elles sont laissées à l'initiative des partenaires sociaux, dans l'entreprise comme au niveau national.

La loi exige la mise en lumière des inégalités entre les sexes ; un rapport annuel devra être établi dans chaque entreprise, cette analyse chiffrée sera présentée au Comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ainsi que le bilan des mesures prises pendant l'année en vue de l'égalité professionnelle, les objectifs pour l'année suivante seront également présentés. L'employeur pourra négocier avec les représentants du personnel (et/ou mettre en œuvre) un plan de mesures relatives au travail des femmes (embauche, formation, promotion) ; celui-ci sera

<sup>10</sup> *Journal officiel*. Débats parlementaires, 12 mai 1983 (1<sup>re</sup> lecture au Sénat), p. 797.

<sup>11</sup> Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales du Sénat, n° 128, annexe au P.V. de la séance du 7 avril 1983, p. 39.

soumis au Directeur départemental du travail qui vérifiera que les mesures projetées s'inscrivent bien dans les principes définis par la loi. Une aide financière de l'État pourra être accordée pour la réalisation de ces plans.

Au niveau national est institué un Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, auprès des ministères chargés des Droits de la femme, du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; il participe à la définition, à la mise en œuvre et à l'application de la politique menée en matière d'égalité professionnelle.

La loi du 13 juillet est caractéristique de la tendance nouvelle de la législation ; il ne s'agit plus (ou plus seulement) par la loi de dicter ou d'interdire, de régler des comportements individuels ; la loi est un projet, une stratégie offerte à l'action collective, à la recherche, par la négociation entre les acteurs sociaux, d'un consensus sur le fonctionnement de telle ou telle institution importante de la société civile. Dès lors les mécanismes d'élaboration de la loi sont articulés avec des institutions de gestion de la loi, institutions prévues par la loi elle-même et qui ont pour fonction la mise en œuvre du projet politique de la loi, son adaptation, parfois même sa novation, sa transformation. La loi sous la V<sup>e</sup> République prévoit, de façon dominante, les institutions de sa propre gestion, d'où le terme de « législation instituante » qui est parfois employé<sup>12</sup>. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle en est parmi de multiples autres exemples, une illustration.

### Les acteurs sociaux de l'égalité professionnelle

Érigeant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en objectif collectif, la loi confie aux partenaires sociaux le soin de la réaliser ; par la répression de la discrimination et par la construction de l'égalité des chances. Dans les deux cas, les acteurs sociaux auxquels est attribuée cette tâche sont les employeurs et les organisations représentatives dans l'entreprise.

On peut se demander si ceux-ci sont les seuls ou les plus motivés au développement de l'égalité entre les sexes. Certains patrons modernistes trouveront sans doute un intérêt bien compris dans des mesures d'égalisation, soutenues par l'État ; d'autres seront peut-être sanction-

12. « J'appelle législation instituante toute forme de processus d'élaboration de la loi qui est négocié en dehors de l'institution parlementaire et qui sanctionne un accord pré-établi entre les "partenaires sociaux". Cette législation instituante est, pour être adéquate à son objet, une loi cadre. Elle ne fait que définir des principes en laissant à ces mêmes partenaires sociaux la gestion de son application. C'est ainsi que la législation instituante crée les institutions de sa propre régulation. » Tiennot Grumbach, « L'entreprise, espace de représentation politique », *L'Objet local*, Colloque dirigé par Lucien Sfez, Paris Dauphine, 30-31 mai 1975, 10/18, U.G.E., 1977, p. 245.



nés dans les cas les plus flagrants de discrimination<sup>13</sup>. La plupart d'entre eux ont d'autres soucis et d'autres motivations que l'égalité des sexes.

Les syndicats ont évidemment beaucoup changé depuis l'époque où certains pouvaient inscrire dans leurs statuts la lutte par tous les moyens contre le travail des femmes<sup>14</sup>. Ce ne sont plus des organes de défense du monopole masculin sur les emplois et certains cherchent activement à réaliser la mixité de leurs structures<sup>15</sup>, mais la lutte contre le sexisme est-elle leur objectif principal ?

Le projet de loi antisexiste prévoit que les associations antisexistes pourront se porter partie civile dans certains cas de discrimination ; il semble donc compléter utilement la loi sur l'égalité professionnelle en permettant l'action d'autres groupes. On sait l'opposition que rencontre ce projet de loi dont l'examen par le Parlement est repoussé de session en session et on peut douter de son prochain aboutissement. En tout état de cause il exclut l'intervention d'associations antisexistes pour tout ce qui concerne la discrimination dans l'entreprise (classification, qualification, promotion, licenciement). Alors que la loi antiraciste sur le modèle de laquelle il est construit permet l'action des associations antiracistes, le projet de loi n'étend pas cette prérogative aux associations antisexistes. L'exclusivité syndicale est maintenue pour la défense des salarié(e)s et ce n'est qu'à travers eux que la pression des femmes doit s'exercer. Les groupes de femmes, dont un sénateur faisait remarquer que leurs luttes avaient hâté le vote de la loi<sup>16</sup>, ne sont pas directement admis à agir pour l'égalité professionnelle. Interrogée à ce propos lors de sa conférence de presse du 9 mars 1984, Yvette Roudy répondait que les syndicats s'étaient opposés à sa proposition et proposait aux groupes féministes de devenir des groupes de pression aussi forts que les syndicats.

Les associations féministes, dont on peut penser qu'elles sont les plus motivées à l'objectif de la loi ne pourront donc intervenir dans le dispositif anti-discriminatoire qu'en ce qui concerne l'embauche. On peut espérer qu'elles auront cependant une place dans le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, créé par décret du 26 février, puisque Yvette Roudy précisait lors d'un débat au Sénat que ce conseil

13. Pour la Cour d'appel de Pau (dont l'arrêt a été confirmé par la Cour de cassation : Cass., Crim. 17-1-84), il n'y a pas discrimination sexiste mais seulement maladresse de la part d'un employeur qui refuse une candidature féminine en ces termes : « Parmi plusieurs candidatures, nous avons préféré celle d'un homme qui a des qualifications comparables aux vôtres. » D'autres critères que le sexe ont pu en effet faire choisir celui-ci (en l'occurrence une expérience professionnelle). De la même façon, dynamisme, sens des contacts humains, aptitude au commandement... ou toute autre qualité pourront être allégués pour justifier la préférence pour un homme et si la loi rend plus difficile la discrimination, elle ne peut permettre de l'éliminer.

14. Sur la section lyonnaise du Syndicat du Livre, et sur l'Affaire Couriau, voir Madeleine Guilbert, *op. cit.*, p. 409 à 412 ; et *L'Équité*, organe du prolétariat féminin, 19-9-1913.

15. Pour réaliser plus rapidement la mixité de ses structures, la C.F.D.T. a adopté en 1979 une méthode de quotas.

16. *J.O.*, 12 mai 1983 (première lecture au Sénat), p. 796, intervention de William Chervy.

où les représentants des employeurs et des syndicats auraient une place majeure serait enrichi « de personnalités qualifiées par leurs compétences et leur expérience dans le domaine associatif<sup>17</sup> ».

Des féministes feront-elles partie du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle au titre des personnalités qualifiées qui se voient réserver un quart des sièges ? On peut le penser puisqu'elles étaient représentées au Comité du Travail féminin que celui-ci remplacera. Cela signifierait que des groupes féministes, quittant leur position de marginalité entrent dans des institutions de concertation sociale pour que celles-ci prennent en charge les exigences qui sont les leurs. Il s'agirait là d'une tâche nouvelle appelant de la part des féministes un nouveau mode de relation aux institutions, un type de pratique inédit mais sans doute nécessaire à l'influence d'un mouvement social dont les idées se sont diffusées largement en échappant à leurs protagonistes. Dans le champ ouvert par la législation instituante, la présence de féministes est indispensable, même si celles-ci ne peuvent être considérées comme « représentatives ». Les objectifs définis par la loi du 13 juillet, plus tard ceux de la loi antisexiste, exigent une stratégie nouvelle où la contestation ne peut plus suffire.

## DÉBAT

*Maya Sandust (Coordination des groupes femmes d'entreprise) :* Je voudrais intervenir pour rétablir les faits concernant le mouvement des femmes en France. D'une part c'est un mouvement qui a été contestataire mais qui a été aussi revendicatif, d'autre part, c'est un mouvement qui a été diversifié. On constate que malheureusement il reproduit des comportements sectaires qui sont le propre des traditions politiques françaises. Nous sommes, en ce qui nous concerne, intervenues par des actions militantes (sous l'ancien et sur l'actuel gouvernement) sur le temps partiel, et sur l'égalité professionnelle. Nous ne pouvons donc que regretter de constater que ce groupe qui était représenté à l'ancien Comité du travail féminin, ne le sera pas au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. En ce qui concerne la loi sur l'égalité professionnelle, nous avons salué ses apports sur la suppression du « motif légitime » et sur la définition de la notion de « valeur égale » mais nous aurions été plus favorables à des mesures plus draconiennes concernant les plans de rattrapage.

17. *Ibid.*, p. 814.

*Hughes Blassel (C.F.D.T.)* : Je voudrais dire qu'à mes yeux la noblesse du métier de procureur c'est d'instruire légitimement un procès et qu'à mon avis F. Picq ne l'introduit pas de façon correcte pour deux raisons :

— elle est beaucoup trop courte dans ce qu'elle dit du syndicalisme français ;

— elle a une analyse de la procédure judiciaire qui est beaucoup trop faible par rapport à la manière dont elle se met en œuvre dans les réalités du travail.

Concernant le syndicalisme français, d'un point de vue historique, je ne conteste pas les faits dominants bien connus des attitudes adoptées pour limiter l'accès des femmes à l'emploi dans un certain nombre de branches. Mais on ne peut pas réduire l'histoire du syndicalisme français uniquement à cela. Il y a toujours eu des débats, il y a toujours eu des militantes et des militants qui ont opté pour d'autres choix.

Pour ce qui est du présent, la façon de présenter le syndicalisme comme : « sont-ce des structures mixtes ? » ou « sont-elles motivées sur le problème de l'égalité professionnelle ? », me paraît beaucoup trop courte. Il y a tout un ensemble de débats publics connus, notamment à la C.F.D.T., qui montrent qu'il existe une volonté, un effort de transformation de certains syndicalistes sur eux-mêmes pour aboutir à une autre conception du syndicalisme. Ne pas le dire me semble incorrect.

Concernant le problème judiciaire, il ne faut pas qu'il y ait d'ambiguïté : effectivement, la C.F.D.T. dans les consultations qui ont eu lieu au ministère des Droits de la femme, a expliqué que sa position était contre le droit d'entrer en justice des associations sur le problème de la discrimination dans le travail.

La raison en est à notre connaissance dans la manière dont se dévoilent les procès et dans leurs conséquences concrètes.

Il ne suffit pas que la loi prévoie la possibilité d'agir en justice ; il faut encore que l'on puisse amener l'intégralité des faits devant le juge. Qui peut mettre en évidence ces faits sinon les organisations présentes sur le lieu de travail ? Par ailleurs, même si le jugement est positif, les pressions de l'employeur peuvent continuer à s'exercer.

Qui peut dans l'entreprise transformer la défense des travailleuses en agissant en justice en défense ou en action contre les discriminations ? Seules les associations présentes sur le lieu de travail peuvent le faire. Pour terminer, la C.F.D.T. n'a pas d'attitude de refus de débat ou de confrontations avec les mouvements féministes. Cela fait quinze ans que l'on en a de manière régulière.

Ce que l'on aimerait c'est obtenir des mouvements féministes une façon de parler de nous plus correcte, moins tranchée et finalement moins désagréable à entendre.

*Françoise Picq* : Je n'avais pas du tout l'intention d'être procureur et de faire le procès du syndicalisme. C'est vrai qu'il y a des débats mais c'est parce qu'il y avait l'existence d'un mouvement féministe que le syndicalisme a été amené à réagir.

*Claire Sutter (C.F.D.T.)* : S'il n'y avait pas eu des relais à l'intérieur des organisations syndicales, c'est-à-dire des femmes qui se battaient, avec quelques militants d'ailleurs, le mouvement féministe aurait pu continuer à se battre à l'extérieur sans pouvoir avoir d'influence sur les organisations syndicales.

*Françoise Picq* : Je ne néglige pas du tout l'apport des syndicats mais je pense que l'existence à l'extérieur du syndicat de forces qui sont plus centrées sur la question des femmes doit aussi apporter quelque chose au syndicat.

*Une intervenante* : Je trouve regrettable qu'il soit interdit aux groupes de femmes ou féministes d'entrer en justice, s'ils existent sur les lieux du travail.

*Claire Sutter* : Je ne suis pas sûre que le procès judiciaire soit l'instrument le plus approprié pour faire avancer le problème de l'égalité professionnelle. Et toute la jurisprudence, qu'elle soit relative à l'égalité de rémunération ou aux conditions d'embauche, montre que l'inconséquent des juges et les schémas culturels pèsent très fortement dans les procès dès lors que ce sont des femmes qui revendiquent l'application d'un principe d'égalité. On a un exemple flagrant par la comparaison entre deux procès de même nature : une femme se voit refuser un poste au motif qu'il y avait un certain nombre de déplacements à effectuer ; un homme revendique d'être hôtesse de l'air. Le procès mené par la femme soutenue par la C.F.D.T. est perdu et le juge se range aux arguments patronaux, tandis que l'homme gagne son procès sur les mêmes fondements juridiques.

*Une intervenante* : Je ne pense pas que les procès puissent permettre d'évoluer sur le plan de l'égalité et surtout pas au-delà d'un certain niveau hiérarchique. Tant que les femmes ne rentreront pas dans les directions générales d'entreprise et concrètement qu'elles ne pourront pas y appeler d'autres femmes, cela n'avancera pas. Peut-être cependant les plans de rattrapage pourraient-ils être porteurs dans ce domaine-là.

*Jacqueline Laufer* : Je ne pense pas que les plans de rattrapage vont favoriser l'accès des femmes à la direction générale, d'autant qu'on n'a pas besoin de femmes égales tout le temps dans les entreprises, c'est clair et net. On a besoin de beaucoup d'inégalités. Il faudra qu'il y ait des pouvoirs syndicaux ou féministes qui culturellement feront évoluer les choses, alors les plans d'égalité pourront essaimer.

*Débat résumé par Marie-Victoire Louis.*

# Le Sexe du pouvoir

Le pouvoir a-t-il un sexe ? Ou, pour formuler différemment la question, comment s'effectue la distribution du pouvoir entre hommes et femmes dans les différentes sphères de la vie sociale, publique et privée ? En quoi consiste l'évolution actuelle des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes ? Quelles identités nouvelles, masculine et féminine, ont émergé de cette évolution ?

C'est à toutes ces questions que ce livre s'efforce de répondre. Issu des travaux de nombreux chercheurs et centré sur la place et l'évolution respective des femmes et des hommes dans le monde du travail, il aborde le problème sous différents angles et avec différentes approches : sociologique, historique, économique et psychanalytique.

Au-delà du statut du Masculin et du Féminin dans les organisations, c'est aussi le rapport entre pouvoir et sexualité et, plus globalement, la place du Féminin dans la culture et l'inconscient qui sont envisagés dans ce livre.

## AUTEURS

Gilles AMADO, Joëlle ALLOUCHE-BENAYOUN, Nicole AUBERT, Michel ARMELLINO, Paul-Laurent ASSOUN, Alain AYMARD, Jacqueline BARUS-MICHEL, Anne-Marie DAUNE-RICHARD, Marianne EHRLICH, Eugène ENRIQUEZ, Jean FRAISSE, Nicole GADREY-TURPIN, Vincent de GAULEJAC, Nilufer GOLE, Helena HIRATA, John HUMPHREY, Marie-Claude KANÇAL, Yamina KEBIRI, Jacqueline LAUFER, Jocelyne LOOS, Marguerite LORÉE LA SIERRA, Marie-Victoire LOUIS, Max PAGÈS, Michèle PERROT, Françoise PICQ, Claude PIGANIOL, Josiane PINTO, Bernard RAMANANTSOA, Claude REVAULT D'ALLONES, Claire RUEFF-ESCOUBES, Catherine SOFER, Elisabeth SOUZA LOBO, Edouard VERSCHAVE, Geneviève VINSONNEAU, Marisa ZAVALLONI, Claude ZAIMAN, Jacques ZIGHERA.

LABORATOIRE DE CHANGEMENT SOCIAL    DOCTORAT HEC  
UNIVERSITÉ PARIS IX - DAUPHINE    CENTRE HEC-ISA



9 782220 025698

149 F

71838

Daniel Leprince 