

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**PARITÉ FEMME HOMME DANS LES
ENTREPRISES FRANÇAISES**

DOMINIKA VČALOVÁ

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra románských jazyků

Studijní program Filologie

Studijní obor Cizí jazyky pro komerční praxi

Kombinace angličtina-francouzština

Bakalářská práce

**PARITÉ FEMME HOMME DANS LES
ENTREPRISES FRANÇAISES**

Dominika Včalová

Vedoucí práce:

PhDr. Dagmar Kolářiková, Ph.D.

Katedra románských jazyků

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2014

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen
uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2014

.....

Poděkování

Velmi bych chtěla poděkovat paní PhDr. Dagmar Kolářkové, Ph.D. za její odborné vedení, komentáře a rady, které mne pomohly při zpracovávání mé bakalářské práce, ale také za její trpělivost a ochotu při zodpovídání všech mých dotazů týkajících se této práce.

TABLE DES MATIÈRES

1 INTRODUCTION	1
2 HISTOIRE SUR LA CONSTRUCTION DES DROITS DES FEMMES EN FRANCE.....	3
2.1 Le droit de vote des femmes.....	3
2.1.1 Qu'est-ce qu'un droit de vote ?.....	3
2.1.2 La comparaison de la situation des hommes et des femmes	3
2.1.3 Le déroulement pour le droit de vote des femmes	4
2.1.4 La représentation féminine au parlement de 1945 à 2012 ...	4
2.2 Le féminisme et l'émancipation en France.....	5
2.2.1 L'histoire du féminisme.....	5
2.2.2 L'émancipation	7
3 BASES JURIDIQUES DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE..	21
3.1 Qu'est-ce qu'une base juridique ?	21
3.2 Le Code du travail.....	21
3.2.1 La première partie du Code du travail	22
3.2.2 La troisième partie du Code du travail.....	26
3.3 Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes	
.....	27
3.3.1 La réforme du congé parental	28
3.3.2 La réforme de l'exigence d'égalité pour candidater aux marchés publics	29
3.3.3 La réforme de la protection des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour les collaborateurs/trices libéraux/ales.....	30

4 DROITS ET OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	32
4.1 Les obstacles réduisant les effets des lois	32
4.2 Les documents déterminant les droits et les obligations.....	34
4.2.1 Le RSC	34
4.2.2 Le label égalité professionnelle	36
4.2.3 La loi Copé-Zimmermann	37
4.3 Les aides financières de l'État.....	38
4.3.1 L'aide au conseil.....	38
4.3.2 La Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences (GpeC)	39
4.3.3 Le diagnostic gratuit de 3 jours par l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)	39
4.3.4 Le contrat pour la mixité des emplois	39
4.3.5 Le contrat pour l'égalité professionnelle	40
4.3.6 Le Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT) ..	40
4.3.7 Le Fonds social européen (FSE).....	41
5 COMPARAISON DE LA PARITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE ET EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	42
5.1 L'échantillon des répondants	42
5.2 La structure du questionnaire	43
5.3 L'analyse des données obtenues.....	43
5.4 Les conclusions du questionnaire.....	51
6 CONCLUSION.....	54

7	BIBLIOGRAPHIE	56
7.1	Les sources monographiques.....	56
7.2	Les magazines.....	56
7.3	Les sources électroniques.....	56
8	RÉSUMÉ	59
8.1	Le résumé en français	59
8.2	Le résumé en tchèque	60
9	ANNEXES	61
9.1	La représentation des femmes à l'Assemblée nationale	61
9.2	La représentation des femmes au Sénat	62
9.3	La représentation des femmes dans de différents secteurs de travail.....	63
9.4	L'exemple du questionnaire en français.....	64
9.5	L'exemple du questionnaire en tchèque.....	66
9.6	Le tableau des réponses obtenus par les Français.....	68
9.7	Le tableau des réponses obtenus par les Tchèques.....	69
9.8	Les Français – graphique de la question n°2	70
9.9	Les Tchèques – graphique de la question n°2	70
9.10	Les Français – graphique de la question n°3.....	71
9.11	Les Tchèques – graphique de la question n°3.....	71

9.12 Les Français – graphique de la question n°4.....	72
9.13 Les Tchèques – graphique de la question n°4.....	72
9.14 Les Français et les Tchèques - graphique de la question n°6	73
9.15 Les Français – graphique de la question n°7.....	74
9.16 Les Tchèques – graphique de la question n°7.....	74
9.17 Les Français et les Tchèques - graphique de la question n°9	75
9.18 Les Tchèques – graphique de la question n°10.....	76
9.19 Les Tchèques – graphique de la question n°11.....	77
9.20 Les Français et les Tchèques - graphique de la question n°12.....	78
9.21 Les Français – graphique de la question n°13.....	79
9.22 Les Tchèques – graphique de la question n°13.....	79

1 INTRODUCTION

Les inégalités professionnelles, actuellement un des problèmes les plus débattus dans le monde du travail, concernent de nombreux pays, y compris la France.

Le but principal de ce mémoire est de décrire les inégalités professionnelles en France entre les femmes et les hommes à travers de l'histoire, présenter les documents législatifs et aussi en faire une petite comparaison avec la République tchèque à l'aide d'un questionnaire dont les résultats seront analysés dans la partie pratique.

J'ai choisi ce thème, car j'ai toujours envie de m'informer, de savoir ce qui se passe en France parce qu'il s'agit d'un pays que j'aime beaucoup. De plus, je suis très intéressée par cette problématique, car dans l'avenir, j'aimerais bien travailler en France et ce mémoire pourrait m'aider à me faire une idée plus claire de la situation des femmes françaises sur le marché du travail de nos jours.

Le présent mémoire est divisé en neuf chapitres. Le premier chapitre est l'introduction qui vise à introduire la problématique, à expliquer les raisons de son choix et à présenter la structure du mémoire en décrivant brièvement le contenu de chaque chapitre.

Le deuxième chapitre parle de l'histoire des droits des femmes. Ici on traite le développement historique du droit de vote des femmes, on explique ce que c'est le féminisme, les raisons de la naissance de celui-ci et enfin on aborde en détail le sujet de l'émancipation en décrivant ses étapes liées au travail depuis les sociétés primitives.

Dans le chapitre suivant les bases juridiques de l'égalité professionnelle en France sont présentées, plus concrètement deux bases, dont le premier est *le Code du travail* et le deuxième *Le projet de loi de l'égalité entre les femmes et les hommes*.

Le quatrième chapitre porte sur les droits et obligations que les entreprises doivent respecter afin de pouvoir instaurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. On y explique pourquoi certaines mesures législatives ne sont pas efficaces. Le chapitre présente ensuite les documents juridiques et législatifs existants, ce sont le *Rapport de situation comparée*, le *Label égalité professionnelle* et la *Loi Copé-Zimmermann*. Finalement, le chapitre précise quelles sont les aides financières fournies de l'État.

Le cinquième chapitre représente la partie pratique du mémoire. Une comparaison entre la France et la République tchèque sur la situation des femmes et des hommes a été effectuée par l'intermédiaire du questionnaire préalablement conçu. Celui-ci a été rempli par des salariés français ainsi que par des salariés tchèques.

Le chapitre six est la conclusion. Celle-ci a pour objectif de résumer les sujets traités dans le mémoire et de déterminer les nouvelles connaissances acquises lors de l'élaboration de ce mémoire.

Le chapitre qui suit après est la bibliographie et celle-ci présente par l'ordre alphabétique toutes les sources utilisées pour la rédaction du mémoire. Elle est composée de trois parties. La première énumère les sources monographiques, la deuxième présente la source d'un magazine français et dans la troisième, il y a une liste regroupant les sources électroniques, car il a fallu souvent collecter et analyser les données provenant de sites Internet et assurer ainsi la fraîcheur des informations. La bibliographie est suivie d'un résumé en français et de celui en tchèque. Ils mettent en relief de façon brève les aspects les plus importants du mémoire.

Le mémoire se termine par les annexes. On y trouve des tableaux et des graphiques qui illustrent certains des résultats de ce mémoire, surtout les données obtenues par le questionnaire.

2 HISTOIRE SUR LA CONSTRUCTION DES DROITS DES FEMMES EN FRANCE

2.1 Le droit de vote des femmes

Même si certaines femmes ont occupé une place très importante dans l'histoire de la France, on peut dire que jusqu'au XX^e siècle, leur rôle dans la société n'a pas été favorisé. C'est le droit de vote qui a permis d'améliorer leur situation.

2.1.1 Qu'est-ce qu'un droit de vote ?

Le droit de vote donne à une personne la liberté d'exprimer son opinion. Si on ne lui permet pas ce droit, la personne perd la liberté d'exprimer son opinion et est considérée comme quelqu'un d'inférieur.

C'est le fait qui arrivait aux femmes françaises jusqu'à la moitié du XX^e siècle. Cela a donc baissé leur autorité et a provoqué l'une des majeures causes de l'inégalité professionnelle en France qui est présente jusqu'à nos jours dans le monde du travail, notamment dans les entreprises où il existe toujours des différences entre certains salariés.

2.1.2 La comparaison de la situation des hommes et des femmes

La France était un pays d'un grand contraste. Elle était l'un des premiers pays à avoir le droit du suffrage universel masculin, alors que les Françaises ont été parmi les dernières femmes des pays occidentaux à obtenir le droit de vote et celui de se faire élire. Au XIX^e siècle, qui est le début de la démocratie française, seul le sexe masculin avait donc le droit de vote. Les femmes, travaillant en maison et n'ayant pas de source

d'argent, dépendant économiquement des hommes, étaient prises pour incapables de se faire sa propre opinion.¹

2.1.3 Le déroulement pour le droit de vote des femmes

Après la Première Guerre mondiale, la Chambre de députés soutient plusieurs fois le vote des femmes, mais le Sénat le refuse de peur que les femmes ne renforcent le camp conservateur ou le camp clérical.²

Néanmoins, il faut souligner que les Françaises n'attendent pas le droit de vote pour pouvoir exercer les fonctions les plus importantes, c'est-à-dire des fonctions gouvernementales. Trois d'entre elles ont déjà obtenu un sous-secrétariat d'État dans le gouvernement constitué par Léon Blum en 1936. Ce sont : Cécile Brunshvicg, Suzanne Lacore, Irène Joliot-Curie.³

Le moment-clé dans l'histoire de la conquête du droit de vote des femmes françaises est la Libération de 1945. Le 29 avril 1945, c'est le moment où les Françaises obtiennent leur droit de vote.⁴

2.1.4 La représentation féminine au parlement de 1945 à 2012

Jusqu'en 1997, le total des femmes élues à l'Assemblée nationale s'arrête vers 30, soit 5 % des députés. Plus tard, le nombre augmente à 59 grâce au soutien important du Parti socialiste. La démocratie en France est très différente des grandes démocraties européennes, pour sa représentation féminine très basse dans la politique ainsi que pour l'âge

¹ *Herodote* [en ligne]. [Consulté le 20 janvier 2014]. Disponible sur : http://www.herodote.net/29_avril_1945-evenement-19450429.php.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

moyen des femmes au parlement qui s'élève de plus en plus. Il n'y avait qu'une douzaine de députés sur 577 en 2007, qui avaient moins de 40 ans.⁵

Il est intéressant de comparer les élections législatives de 2012 à celles de 2007. La proportion féminine a atteint 26,9 %, ce qui représente un progrès par rapport à 2007. Si le nombre de sièges obtenus par les femmes augmentait au même rythme, on atteindrait la parité à l'Assemblée nationale dans 15 ans. Pour le Sénat, les Français ont élu 76 femmes en 2011 ce qui représente 22,1 % de la Haute Assemblée. Mais pour les sénatrices, on ne peut pas parler de l'augmentation, car elles étaient, déjà en 2008, 21,9 %.⁶ Pour plus de détails, référez-vous au tableau 9.1 et 9.2 en annexes.

2.2 Le féminisme et l'émancipation en France

2.2.1 L'histoire du féminisme

Ce mouvement féminin a été créé en raison de la lutte pour la parité et l'émancipation juste après que les États-Unis avaient acquis leur indépendance et après que la Révolution française et d'autres révolutions bourgeoises ayant pour but d'atteindre la parité juridique et d'obtenir les droits politiques avaient fini.⁷

Lors de la Révolution française, on distinguait les femmes massives en participation qui avaient pour but d'acquérir les objectifs globaux, les

⁵ *Herodote* [en ligne]. [Consulté le 20 janvier 2014]. Disponible sur : http://www.herodote.net/29_avril_1945-evenement-19450429.php.

⁶ *La représentation des femmes dans les instances politiques nationales* [en ligne]. [Consulté le 25 janvier 2014]. Disponible sur : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article59>.

⁷ *Tnrelaciones* [en ligne]. [Consulté le 29 janvier 2014]. Disponible sur : http://www.tnrelaciones.com/historia_feminismo/.

femmes minoritaires qui demandaient les droits égaux entre elles et les hommes et celles qui sont pour la Contre-Révolution.⁸

À part des revendications de privilégier la noblesse et l'imposition, on demandait aussi d'améliorer le statut féminin, ni au niveau de la législative ni de la politique, mais au niveau du statut quotidien. On veut lui procurer un enseignement qui serait spécifique et gratuit. On demande aussi la création des écoles où les cours de comment accoucher seraient donnés pour réduire la mortalité.⁹

Les femmes participent à tous les événements de la Révolution. On les a vues par exemple lorsque les trois ordres (le Tiers-Etat, la noblesse et le clergé) se sont rencontrés, ou lors de la prise de la Bastille le 14 juillet de 1789. Elles sont également présentes aux manifestations contre la faim qui est arrivée avec l'augmentation du prix du blé en 1789, l'année agricole très faible.¹⁰

La participation des femmes est très active et se traduit par un fort sentiment de patriotisme, elles portent par exemple des vêtements aux couleurs de la tricolore française, ce qui était un symbole fort de la nation.¹¹

L'événement le plus connu dont elles sont à l'origine est sans doute celui de 1789 de nouveau lié à la lutte contre la faim. Les Parisiennes viennent à Versailles en réclamant du pain au roi. Elles lancent des pierres au palais pour le faire sortir. La famille royale se montre au balcon pour éviter le massacre. Et ensuite, le roi et la reine sont obligés de s'installer dans la capitale. Louis XVI ne retourne jamais plus à Versailles.¹²

⁸*Histoire des femmes* [en ligne]. [Consulté le 5 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.histoire-des-femmes.com/article-les-femmes-oubliees-de-la-revolution-francaise-65453637.html>.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

Pendant la Révolution française, la participation des femmes est immense et on les écoute bien qu'elles soient exclues par la société. Tout cela jusqu'à la Terreur où elles sont même exécutées. Les femmes jouent donc un rôle important dans les événements révolutionnaires et contre-révolutionnaires. Elles participent aux réunions politiques et expriment leurs opinions quand on leur octroie la parole. Mais elles n'ont pas le droit de vote. Elles vont devoir encore se battre pour la reconnaissance de leurs droits politiques.¹³

2.2.2 L'émancipation

2.2.2.1 *Les femmes dans la production domestique*

L'émancipation est étroitement liée au féminisme, mais elle existait dans le contexte de travail pratiquement depuis des siècles dans différentes zones géographiques. Dans les sociétés primitives, on a pu déjà observer que le chef de famille distribuait le travail entre les membres de la famille. En ce qui concerne la production des femmes, celle-ci a lieu en général au foyer, c'est avant tout la production des alimentations, le travail dans le jardin, mais aussi la production du vêtement. Le but de ce travail est l'autoconsommation, parfois pour un troc.¹⁴

Au Moyen Âge, on ne méprise pas le travail manuel. Or les femmes ont exercé un travail important et ont vécu des situations où elles étaient dans une presque égalité avec les hommes. L'activité essentielle du Moyen Âge, c'est l'agriculture. Mais les femmes jouent aussi le rôle le plus important en fabrication vestimentaire, considérée comme une industrie domestique. Dans les villes, on rencontre des métiers qui ne sont destinés qu'aux femmes. Leur organisation en corporations est comme s'ils étaient ceux d'hommes. Par contre, les femmes possédant

¹³ *Histoire des femmes* [en ligne]. [Consulté le 5 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.histoire-des-femmes.com/article-les-femmes-oubliees-de-la-revolution-francaise-65453637.html>.

¹⁴ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994.

leur atelier n'ont pas le droit de vendre les tissus qu'elles avaient produits. Elles sont obligées de demander aux marchands de vendre leur production.¹⁵

On peut compter vers 100 métiers que l'on ouvre aux deux sexes. Ce sont en réalité presque tous les métiers auxquels les femmes ont l'accès entre X^e et XIV^e siècles. La spécialité que l'on offre aux femmes qui vont à l'université est la médecine. Grâce aux guerres et à la situation démographique, les femmes en profitent pour chercher un travail et soutenir leur famille. N'ayant pas le choix elles doivent accepter la rémunération plus basse que celles d'hommes. C'est le début des conflits entre eux.¹⁶

Pour avoir une idée plus nette, le salaire féminin au XIV^e siècle monte à 75 % de celui d'homme, à 50 % au XV^e siècle et à 2/5 au XVI^e siècle.¹⁷

Un bouleversement pour les femmes vient avec la Renaissance pendant laquelle on les empêche de faire leurs études à l'université et d'exercer de nombreux métiers. La bourgeoisie fait modifications des droits qui favorisent excessivement les garçons et excluent les filles. L'éducation professionnelle pour apprendre un métier s'enferme aux filles et les hommes les remplacent dans leurs métiers. Même les emplois offerts par l'industrie de la soie sont occupés par les hommes.¹⁸

La France des XVII^e et XVIII^e siècles reste rurale. Les fermes avec les boutiques des artisans sont les lieux de réalisation de l'activité économique. Chaque membre de la famille exerce sa propre fonction. Le travail des femmes est valorisé puisque c'est l'agriculture qui a besoin de femmes.¹⁹

¹⁵ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

En ce qui concerne les fermes, les femmes de tous les âges y travaillent. Par contre, il n'existe aucune division entre tâches maternelle et professionnelle. Aucune grand-mère, servante ou école maternelle ne n'y est pas pour confier un bébé. Alors, les conditions sont très difficiles. En revanche, on remarque à la même époque par exemple la culture sicilienne où les femmes ne restent qu'à la maison.²⁰

En général, le salaire féminin est considéré comme « malhonnête et infamant »²¹. Malgré cela les femmes continuent à travailler à domicile ou à la commande. Ces activités vont durer jusqu'au XIX^e siècle. Néanmoins, les métiers réservés aux femmes sont de plus en plus restreints.²²

Les ouvrières travaillant aux ateliers ne disparaissent pas, mais elles sont souvent embauchées à la campagne dans des conditions difficiles. Les travaux en ateliers, saisonniers ou domestiques sont ceux qui sont consentis aux femmes.²³

Dans la bourgeoisie, la situation ne change pas et le fait de s'instruire reste interdit au sexe féminin. Les filles ne vont pas à l'école. Les femmes ne peuvent pas encore enseigner du tout, c'est le devoir des hommes. C'est seulement la couture qui est acceptée d'être enseignée par elles. Le droit d'enseigner sera l'une des batailles les plus importantes des premières féministes françaises parmi lesquelles Olympe de Gouges est le personnage le plus célèbre.²⁴

Olympe de Gouges alias Marie Gouze, née le 7 mai 1748, était une révolutionnaire célèbre pour ses opinions féministes courageuses. Inspirée après la Révolution française, elle a écrit de nombreuses oeuvres sur l'égalité des droits dont la plus connue est la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*. Après avoir soutenu Louis XVI, elle

²⁰ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994.

²¹ Ibid.

²² Ibid.

²³ Ibid.

est aussi solidaire des Girondins. Malheureusement, elle est arrêtée dans ses activités et condamnée à être guillotinée en 1793.²⁵

Enfin, on se rapproche de la Révolution française. Comme on a dit à propos de l'émancipation, elle représente un grand échec pour les droits féminins. Pour avoir une idée de la mentalité de cette époque, rappelons les mots dits par Chaumette, un Conventionnel rapporteur. Il prononce : « la nature dit à la femme : “Sois femme, les tendres soins dus à l'enfance, les douces inquiétudes de la maternité, voilà les travaux. Mais tes occupations assidues méritent une récompense. Eh bien ! Tu l'auras ! Tu seras la divinité du sanctuaire domestique” ». ²⁶

Toutes les femmes sauf comédiennes, marchandes de mode et prostituées restent travailler à la maison. Pour l'éducation des enfants, ce sont les femmes qui s'occupent d'eux.²⁷

2.2.2.2 *Le travail en usine*

Le XIX^e siècle est sans doute le siècle du travail. C'est le siècle industriel qui est marqué par une concurrence déloyale qu'exerce le sexe féminin. Les femmes et les enfants travaillant dans les ateliers sont attirés en particulier par l'extension des usines textiles. Par contre, ce n'est pas un travail facile, on travaille entre douze et dix-sept heures par jour. Les femmes bougent vers les villes des usines et demeurent en dortoirs.²⁸

Il y a d'autres secteurs dans lesquels on emploie les femmes comme dans la chaussure et le caoutchouc, les fabriques de chandelles, mais aussi dans les mines belges. En plus, on leur confie les travaux les plus misères, par exemple cureuses d'égouts, épuratrices de graisse et

²⁴ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994.

²⁵ *L'internaute* [en ligne]. [consulté le 2 février 2014]. Disponible sur : <http://www.linternaute.com/biographie/olympie-de-gouges-1/biographie/>.

²⁶ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994, p. 21.

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

d'huile, balayeuses de rues.²⁹ Le tableau 9.3 en annexes montre la part des femmes dans la population active.

Pourquoi les femmes acceptent-elles ce type de travail tellement dur ? C'est parce qu'elles ne sont plus capables de soutenir les besoins de leur famille en travaillant dans les fermes ou jardins. Il est estimé qu'en 1860 le salaire journalier d'une travailleuse en usine est le double de celui d'une travailleuse à domicile. Quant à la couture, le travail est divisé en deux saisons pour préparer les collections pour l'hiver et l'été. En plus, les ouvrières qui ne peuvent pas être réembauchées sont renvoyées. Comme dans les autres domaines, la concurrence des hommes pour celle-là est haute. Alors, les femmes n'ont pas autre choix que travailler pour un salaire inférieur que celui d'homme pour le même travail. En Europe, la situation n'est pas meilleure, elle est même pire. Les Allemandes ne perçoivent que le quart du salaire masculin et c'est pareil chez les Anglaises. La vision de l'infériorité naturelle d'une femme devient ancrée dans la société. Il est aussi proclamé par l'Internationale ouvrière en 1867 : « La femme doit rester au foyer, le travail doit lui être interdit ».³⁰

Mais les femmes ne renoncent pas et présentent leurs idées, comment éviter la prostitution et ne pas dépendre économiquement des hommes. Ainsi, les associations de lingères, de blanchisseuses, de sages-femmes vont se créer. Et encore les femmes demandent d'avoir le droit de faire les carrières reconnues dans la société au même niveau que celles des hommes.³¹

Vers 1850, il y a deux fois plus de femmes qui sont illettrées. Mais peu à peu on ouvre la porte aux filles, mais pas avec les mêmes conditions que pour les garçons. Néanmoins, également les universités s'ouvrent aux femmes qui veulent se mesurer aux condisciples masculins. En revanche, le droit du travail dans le milieu ouvrier ne subit aucun

²⁹ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe :Marabout, 1994.

³⁰ Ibid, p. 24.

³¹ Ibid.

changement. Mais au moins, les femmes commencent à s'exprimer et la charte du travail des femmes de 1892 interdit de travailler la nuit.³²

2.2.2.3 La marche pour l'égalité au cours du XX^e siècle

Au début du XX^e siècle, on constate de grandes disparités grâce aux statistiques disponibles concernant le taux du travail féminin. En 1906, il est enregistré en France parmi la population active 38 % de l'activité féminine. Mais il n'y en a que 18,3 % aux États-Unis et enfin on compte 29,1 % en Angleterre. En 1920, c'est-à-dire après la Première Guerre mondiale, les statistiques montrent une baisse de pourcentage d'actives. Après avoir participé au travail agricole et industriel, elles retournent dans le foyer dès que les hostilités auront fini. Par contre, on aperçoit un changement auprès des bureaux et les commerces dans lesquels entrent les femmes. L'emploi dans les services publics augmente brusquement et les professions libérales sont féminisées. Le secteur tertiaire, accompagné de la féminisation, connaît donc un progrès important. Le mouvement de travail vers usines et bureaux se présente.³³

La crise qui vient en 1929 a un impact sur le secteur industriel ou masculin et les hommes accusent les femmes de s'être mises dans les bureaux. Celles qui restent aux usines mécanisées par le taylorisme³⁴ exigent un moindre salaire. C'est rentable pour les ouvriers, car ils en font les frais.³⁵

Pourtant, le taux de chômage des femmes ne baisse pas extrêmement. Il est estimé qu'aux États-Unis 1 femme sur 5 est sans

³² CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994.

³³ Ibid.

³⁴ “*Les principes d'organisation scientifique du travail (OST) selon F. W. Taylor s'ordonnent autour de trois idées majeures : l'importance essentielle de la préparation du travail (et son corollaire, la distinction radicale entre conception et exécution) ; la recherche systématique des économies de gestes et de mouvements ; l'utilisation maximale de la machine. Cette vision rigide de l'organisation du travail, avec ses excès et ses insuffisances (parcellisation des tâches, absentéisme, etc.), a été largement remise en cause, alors que demeure l'objectif premier du taylorisme – assurer la meilleure efficacité du travail et de l'outil.*” Voir Larousse [en ligne]. [Consulté le 10 février 2014]. Disponible sur : <http://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/taylorisme/96113>.

³⁵ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994.

travail en 1931. Celles qui travaillent ont un salaire très réduit par rapport à celui des hommes. Mais plein de postes de travail qu'exerçaient les hommes commencent à être ceux des femmes.³⁶

Quant à la féminisation, il ne s'agit pas encore d'un progrès du droit des femmes. La révolution importante de la condition de travail pour elles aura lieu dans les années soixante. Grâce à la hausse démographique, le taux d'institutrices, d'infirmières et de secrétaires augmente et le secteur tertiaire avance rapidement. Malgré cela, en 1954, il n'y a que 36,2 % des femmes ayant plus de 15 ans qui font une activité. La chute du nombre d'activités est causée par le prolongement de la scolarité, mais aussi parce qu'on a réduit les emplois agricoles.³⁷

Les femmes ne renoncent pas et expriment leur aversion pour leur placement dans la famille et la société avec le mouvement des années 60 et 70.³⁸

Les événements qui se sont déroulés en 1968 ont encore renforcé le mouvement de l'aversion et quelques lois vont enfin diminuer les contraintes des femmes. En 1967, on va légaliser la contraception, l'interruption volontaire de grossesse sera permise à partir de 1975 et définitivement légale en 1980. Le fait de devenir mère pourra donc être un choix. C'est un phénomène positif, car cette régulation de la fertilité améliore la vie de la famille et donc aussi de celle d'un enfant. Il a été prouvé par une enquête d'INED en 1973 que les enfants dont la mère travaille réussissent mieux à l'école que ceux dont la mère reste à la maison.³⁹

Même si quelques limitations du travail féminin ont été enlevées, les femmes continuent à avoir une position inférieure dans les fonctions d'encadrement. Avec l'arrivée de la féminisation, de nombreuses

³⁶ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994.

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

³⁹ Ibid..

professions sont dévalorisées. D'un côté, les femmes parviennent à obtenir dans le travail les mêmes droits que les hommes, mais de l'autre côté, le travail des femmes a perdu de sa valeur.⁴⁰

2.2.2.4 *La crise et l'intégration des femmes au monde du travail au tournant du XX^e-XXI^e siècle*

Durant les années 1970, on remarque une augmentation importante de l'activité chez les femmes. Cette augmentation se manifeste à tous les âges et contribue à la hausse de la population active. En 1975, huit millions de femmes sur vingt-deux millions des personnes exerçant une activité sont au chômage. La population active des hommes continue à être assez stable entre 1975 et 1998. Par contre, la population féminine fait une hausse de 4 millions de personnes. En 2005, les femmes représentent 46 % des actifs, soit presque la moitié de la population active en France. Tout cela provoque une forte tertiarisation. La progression concerne la quasi-totalité des activités. On comptait 47 % des hommes et 71 % des femmes qui travaillaient dans le secteur tertiaire en 1982. Pour comparer, il y avait 61 % des hommes et 84,7 % des femmes en 2002 (enquêtes Emplois).⁴¹

Les hommes ainsi que les femmes entrent au marché du travail de plus en plus tard. Le taux des femmes jeunes exerçant une activité diminue, mais est compensé par la croissance de l'activité des femmes matures puisqu'en 1975, 60 % des femmes ayant entre 25 et 49 ans avaient une activité professionnelle. En 2006, il y en avait 80 %. Étant donné ce fait, les taux d'activité des femmes et des hommes se rapprochent.⁴²

En ce qui concerne la formation, de nos jours, il est inévitable d'obtenir un diplôme pour trouver un bon emploi. Celui-ci offre également de bonnes perspectives de carrière. La durée des études s'est allongée et

⁴⁰ CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994.

⁴¹ BATTAGLIOLA, Françoise. *Histoire du travail des femmes*. Paris : Édition La Découverte, 2008.

pour cette raison, les jeunes entrent tard sur le marché de l'emploi. On assiste à une augmentation non négligeable de nombre d'étudiantes inscrites dans l'enseignement supérieur. Au milieu des années 1970, les effectifs féminins sont supérieurs à ceux des hommes. Ce qui est paradoxal, les filles ne cessent pas de choisir des formations purement féminines et sont rarement représentées dans le domaine des sciences et techniques. On compte 56 % d'étudiantes entre 1997-1998, mais celles-ci représentent seulement 35 % de ceux qui font des sciences et structures de la matière et 21 % de ceux qui étudient les sciences et technologie et sciences pour l'ingénieur.⁴³ Dix ans plus tard, entre 2006 et 2007, les filles constituent les trois quarts des étudiants en lettres, sciences du langage ou langues.⁴⁴ On est témoins de l'inexistence de la mixité des professions ce qui provoque une sorte d'un nouveau partage territorial entre hommes et femmes.⁴⁵

L'accès des femmes aux professions supérieures est plus rapide que le développement de la scolarisation féminine. Cet accès a pu être possible grâce au progrès de leur scolarisation au cours des années 1970. Ce qui le prouve est le pourcentage des femmes ingénieurs en 1990 qui s'élève aux 20 %. En ce qui concerne les emplois dans la magistrature, le nombre de candidates monte à 75 % en 1998 et les femmes représentent la moitié de tous les magistrats.⁴⁶

Comme les femmes entrent plus massivement dans les professions, on constate une modération des différenciations entre les hommes et femmes dans les fonctions et métiers, mais il ne s'agit pas encore de la disparition de celles-ci. Pendant que les hommes se gardent les espaces professionnels, les femmes exercent les professions où elles peuvent profiter de leurs compétences naturelles. Elles occupent des fonctions où elles demeurent dans l'ombre, pourtant leurs connaissances

⁴² BATTAGLIOLA, Françoise. *Histoire du travail des femmes*. Paris : Édition La Découverte, 2008.

⁴³ Ibid. , voir aussi ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, 1998.

⁴⁴ Ibid, voir aussi Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2008.

⁴⁵ Ibid.

sont valorisées. Les femmes se spécialisent donc dans les études, les recherches ou l'investigation informatique.⁴⁷ Les magistrates exercent très souvent des fonctions où elles appliquent la théorie des connaissances juridiques. Pourtant, la fonction surreprésentée par les femmes est celle de juge qui décide des cas concernant les enfants, en employant les compétences dans le domaine qui touche la famille et les enfants, alors celles qui leur sont proches.⁴⁸

En outre, suivant cet aspect logique de choix, on trouve les femmes dans les journaux, souvent dans les rubriques consacrées aux problèmes de sociétés ou la vie domestique.⁴⁹ « Ces exemples montrent l'action conjointe de deux mécanismes sociaux : d'une part, l'assignation des femmes à des sphères déterminées de l'action sociale témoigne de l'intériorisation au cours des processus de socialisation de modèles culturels, d'habitus qui se traduisent en termes de goût et de choix » ; mais de l'autre côté, ce choix est aussi dû aux positions fort masculines auxquelles les femmes n'ont aucun accès.⁵⁰

Il y a des professions qui ont besoin d'un pouvoir ou autorité et exigent une grande disponibilité. Cela crée l'exclusion des femmes puisqu'elles mènent une vie parallèle, celles de carrière et celle de famille. Néanmoins, on observe un comportement plus égalitaire au niveau de l'investissement professionnel chez les couples composés de deux cadres ou ingénieurs qui sont assez fréquents chez les jeunes générations. Mais quant aux fonctions de directions, là l'accès est toujours restreint pour les femmes, car ces fonctions demandent une grande mobilisation professionnelle.⁵¹

⁴⁶ BATTAGLIOLA, Françoise. *Histoire du travail des femmes*. Paris : Édition La Découverte, 2008.

⁴⁷ Ibid., voir aussi Marry, 1989.

⁴⁸ Ibid., voir aussi Boigeol, 1996.

⁴⁹ Ibid., voir aussi Neveu, 2000.

⁵⁰ Ibid., p. 96.

⁵¹ Ibid.

C'est surtout dans les organisations à statut où « des critères précis fixent les niveaux de recrutement et des carrières types »⁵², et suivent un modèle de référence indirectement masculin puisque l'accent est mis sur le fait de la mobilisation dans le cadre du travail non seulement dans toute la France, mais aussi à l'étranger. Autrement les femmes ayant un diplôme d'une école d'ingénieurs, par exemple Polytech, sont aussi pénalisées. Les femmes sont moins mobiles que leur conjoint en raison de la carrière de celui-ci ou de leur maternité. Ceux-ci peuvent être des obstacles irréversibles.⁵³

D'après Christine Fournier le diplôme peut être aperçu non seulement comme moyen de réduire des inégalités, mais aussi comme un facteur servant à desserrer des contraintes.⁵⁴

Le marché du travail subit une dégradation qui est remarquable depuis plus de vingt ans. À cause de cette dégradation, les inégalités existant entre les hommes et les femmes ont été déplacées et les écarts des femmes approfondissent. Les inégalités ne se traduisent pas seulement par la qualification, salaire ou progression professionnelle, mais aussi par l'accès au marché du travail et type d'emploi. Du fait du chômage on passe aux emplois atypiques. Ce sont les emplois que l'État aide, intérim, contrats à durée déterminée, temps partiel. C'est pour cette raison que le plein-emploi est remplacé par sous-emploi et cela sert à expulser certaines personnes qui souhaitent travailler. Les femmes sont les plus touchées.⁵⁵

Depuis la fin des années 60, le taux des femmes étant au chômage est supérieur à celui des hommes. Encore en 2000, le taux global remonte à 10 %, dont 11,9 % des femmes et 8,5 % des hommes.⁵⁶

⁵²BATTAGLIOLA, Françoise. *Histoire du travail des femmes*. Paris : Édition La Découverte, 2008, p. 97.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ MÉDA, Dominique. *Le temps des femmes* Paris : Flammarion, 2001.

Depuis 1993, les emplois à temps partiel deviennent de plus en plus répandus en France. Ils permettent à des mères de famille de rester actives tout en s'occupant de leurs enfants. Elles peuvent ainsi mener à la fois une vie professionnelle et une vie familiale. Mais très souvent, il est difficile de trouver un emploi à temps partiel avec des responsabilités importantes, que demandent les femmes travaillant soit dans le secteur public soit aux postes des cadres. En plus, ce développement chez les femmes implique une très forte représentation des salariées percevant un bas salaire. « En 1997, 80 % des salariés percevant moins de 3 650 francs (556 euros) mensuels étaient les femmes ».⁵⁷

Les inégalités au cours de la carrière entre les hommes et femmes ne cessent pas de se manifester. Une femme étant sur le marché de travail pendant 10 ans, titulaire du baccalauréat, n'a pas les mêmes chances d'exercer un emploi cadre qu'un homme. La probabilité d'exercer un tel emploi est moindre pour les femmes que pour les hommes. C'est 8 % pour les femmes contre 17 % pour les hommes, soit plus de moitié. En ce qui concerne les postes de cadres, là les femmes ont toujours rencontré des difficultés d'accès à l'emploi sans que leur diplôme obtenu soit valorisé. On ne compte que 7 % de cadres dirigeants féminins chez les 5 000 meilleures entreprises de France.⁵⁸

On trouve des secteurs dans lesquels se présente une ségrégation professionnelle. L'Insee (Institut National de la statistique et des Études économiques) fait distinguer 31 catégories, dont six sont socioprofessionnelles et sur ces dernières 61 % sont occupées par les femmes. Pour mentionner des exemples de ces métiers, alors il s'agit des fonctions publiques, des entreprises, du commerce, mais aussi des professions intermédiaires faites dans la santé. À propos des services, on constate 71 % des employés féminins et 47 % des employés masculins. Il en résulte que les salaires dans les services sont plus bas que les

⁵⁷MÉDA, Dominique. *Le temps des femmes* Paris : Flammarion, 2001. , p. 44.

⁵⁸ Ibid..

salaires dans l'industrie. Cela est en partie causé par l'orientation scolaire des filles qui se dirige vers les services dont la qualification est inférieure et le salaire moins élevé en comparaison avec des secteurs techniques où la rentabilité est plus grande. Le niveau du salaire minimum des femmes devient automatiquement moins élevé que chez les hommes. Même si le niveau du diplôme obtenu par les femmes est identique à celui des hommes, ceux-ci touchent un salaire supérieur à celui des leurs collègues féminines. Le revenu salarial moyen des femmes est de 25 % inférieur à celui des hommes. Mais il ne faut pas oublier que les femmes sont beaucoup plus souvent embauchées à temps partiel dans les secteurs et professions moins valorisés et donc moins rémunérés. Néanmoins, la différence absolue est de 7 %⁵⁹, « ce qui signifie qu'il s'agit là d'un résidu inexpliqué et que l'on ne peut imputer à aucune cause objective, sinon l'appartenance sexuelle ».⁶⁰

D'après les statistiques les plus actuelles de 2014 délivrées par L'Insee on s'aperçoit d'une réduction modérée dans les écarts entre les hommes et les femmes, pourtant le chemin vers la parité des deux sexes reste toujours long. Les femmes se retrouvent en situation de sous-emploi plus fréquemment que les hommes. En 2012, les femmes représentaient 72 % des actifs en sous-emploi. Par contre, les hommes travaillent à temps partiel quatre fois moins que les femmes, soit 6,9 % contre 30,2 %. Ce sont donc surtout les femmes qui exercent des emplois précaires. Elles occupent plus souvent des emplois à durée déterminée que les hommes (10,6 % des femmes contre 6,9 % des hommes). Quant au chômage, celui des femmes reste seulement légèrement supérieur au taux de chômage des hommes (10 % contre 9,7 %). Néanmoins, c'est la

⁵⁹ MÉDA, Dominique. *Le temps des femmes* Paris : Flammarion, 2001.

⁶⁰Ibid., p. 46.

dégradation de l'emploi en intérim ayant affecté davantage les secteurs fortement masculins qui a contribué à la réduction de ces écarts.⁶¹

La différence entre les personnes du sexe opposé travaillant à temps complet se manifeste encore par 19,3 %. Le salaire mensuel net d'une femme est de 1865 euros. En cas d'un homme, ce sont en moyenne 2312 euros en 2012. Mais comme on peut supposer, l'inégalité salariale la plus massive se réalise chez les cadres. Là, la différence s'élève à 940 euros mensuels, soit 22 %. Ce sont les employés qui peuvent se jouir d'un resserrement plus marquant puisque l'écart de leur différence salariale baisse à 8 %. Les hommes perçoivent un salaire de 1649 euros et les femmes en touchent 1398 net. C'est en se penchant sur la répartition de revenu salarial annuel que l'on peut avoir une vision plus claire de ces inégalités. Le salaire moyen s'établit à 16.310 euros chez les femmes, celui des hommes s'élève à 19.570 euros. Cela fait une différence de 16,7 %. On explique ce phénomène par le fait que le temps de travail est plus bas que chez les hommes. La prédominance des femmes dans les emplois à temps partiel a un impact important sur leur rémunération.⁶²

⁶¹ DE MARECHAL, Edouard. *Inégalités hommes-femmes* [en ligne]. [Consulté le 8 mars 2014]. [Mis à jour le 20 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.lefigaro.fr/emploi/2014/02/19/09005-20140219ARTFIG00031-les-inegalites-hommes-femmes-au-travail-se-reduisent-mais-persistent.php>.

⁶² Ibid.

3 BASES JURIDIQUES DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

3.1 Qu'est-ce qu'une base juridique ?

Les bases juridiques sont les documents qui déterminent entre autres des règles portant sur l'égalité professionnelle. Mais ces documents, quels aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail abordent-ils ?

Dans ce chapitre, on va présenter et relever les idées essentielles des articles de deux documents juridiques afin de connaître les clauses officielles déterminant les conditions des employés et employeurs au travail en France.

Le premier fondement juridique que l'on va analyser sera Le Code du travail de 2014.

3.2 Le Code du travail

Le Code du travail actuel est un document qui est composé d'un chapitre préliminaire et de 8 parties principales. On trouve dans chacune de ces parties des livres, des titres, un ou plusieurs chapitres, sections, sous-sections, et aussi des paragraphes et parfois on ajoute des annexes.

Dans ce travail, on va se concentrer sur la partie qui traite des sujets concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celle-ci est déterminée dans la 1^{re} partie intitulée *Les relations individuelles de travail*.

Toutes les règles s'appliquent non seulement aux employeurs de droit privé, mais aussi à leurs salariés, puis aussi au personnel des personnes publiques étant embauché dans les conditions du droit privé.⁶³

3.2.1 La première partie du Code du travail

3.2.1.1 *Livre I^{er}, Titre III, Chapitre II : Principe de non-discrimination*

Dans ce chapitre Le Code du travail détermine qu'aucune personne ne peut :

- être éliminée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.⁶⁴
- être sanctionnée ni licenciée ou faire l'objet de discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat quelque soit son quel que soit son âge, son sexe, son origine, sa situation de famille, etc.⁶⁵

Le titre le plus important pour le présent mémoire est effectivement le Titre IV qui s'appelle : Égalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

3.2.1.2 *Livre I^{er}, Titre IV, Chapitre II : Dispositions générales*

Ici le Code détermine que :

⁶³ *Code du travail* [en ligne]. [Consulté le 28 mars 2014]. Disponible sur : <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

- Le sexe ou la situation de famille d'un candidat ne peuvent pas être mentionnés dans une offre d'emploi.⁶⁶
- Le sexe, la situation de famille ou la grossesse ne peuvent pas être une raison pour refuser d'engager une personne, de prononcer une mutation, de rompre ou de refuser de renouveler le contrat de travail d'un employé.⁶⁷
- Le sexe ou la grossesse ne peuvent pas être pris en compte au sujet de la rémunération, la formation, l'affection, la qualification, la classification, la promotion professionnelle et la mutation.⁶⁸
- Lorsque l'appartenance au sexe féminin ou au sexe masculin est essentielle pour la bonne exécution du métier et l'objectif est légitime et l'exigence professionnelle proportionnée, les interdictions mentionnées dans le paragraphe précédent ne s'appliquent pas. La liste de tels emplois et activités professionnelles, qui est révisée régulièrement, est déterminée par un décret en Conseil d'État.⁶⁹
- Toute clause d'une convention collective de travail ou d'un contrat de travail, réservant le bénéfice de n'importe quelle mesure à un ou plusieurs salariés, en considération du sexe, est nulle. Néanmoins, ces prescriptions ne peuvent pas être appliquées si une clause vise à appliquer des dispositions portant sur la protection de la grossesse et de la maternité, l'interdiction de l'emploi prénatal et postnatal, à l'allaitement, à la démission de la salariée en état de grossesse constatée par un

⁶⁶ *Code du travail* [en ligne]. [Consulté le 28 mars]. Disponible sur : <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Ibid.

médecin, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et également au congé d'adoption.⁷⁰

- Néanmoins, les paragraphes précédant ne rendent pas impossible l'intervention de mesures temporaires qui peuvent être prises uniquement au bénéfice des femmes tendant à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ces mesures peuvent résulter de dispositions réglementaires qui sont prises dans les domaines, comme le recrutement, la formation, la promotion, l'organisation et les conditions de travail, puis aussi de stipulations de conventions de branches et d'accords collectifs étendus et finalement de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.⁷¹
- L'employeur doit prendre en considération les objectifs concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et les mesures qui permettent d'atteindre ces objectifs. Ceci concerne les entreprises dépourvues de délégué syndical, les entreprises qui ne sont pas obligées de négocier en application les articles L 2232-21 et L 2232-24 du Code de travail et les entreprises qui n'ont pas conclu une convention ou un accord de branche portant sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.⁷²

3.2.1.3 Livre I^{er}, Titre IV, Chapitre III : Plan et contrat pour l'égalité professionnelle

Les mesures qu'on vient de mentionner et dont le but est d'établir l'égalité des chances peuvent être incluses dans le plan pour l'égalité

⁷⁰ *Code du travail* [en ligne]. [Consulté le 29 mars 2014]. Disponible sur : <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>.

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid.

professionnelle qui est négocié dans l'entreprise afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.⁷³

Le plan pour l'égalité professionnelle peut être mis en pratique par l'employeur, si aucun accord n'est intervenu, à condition que l'avis du comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, des délégués du personnel soit préalablement consulté et recueilli. Le plan pour l'égalité professionnelle est appliqué dans des conditions fixées par voie réglementaire, à moins que l'autorité administrative ne s'y oppose.⁷⁴

3.2.1.4 *Livre I^{er}, Titre IV, Chapitre IV : Actions en justice*

En cas de litige portant sur la discrimination basée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, qui est liée à l'application des dispositions générales, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié doit présenter des éléments de fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.⁷⁵

3.2.1.5 *Livre I^{er}, Titre IV, Chapitre VI : Dispositions pénales*

La méconnaissance des dispositions portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est punie d'un emprisonnement d'une durée d'un an et d'une amende s'élevant à 3 750 euros. À titre de peine complémentaire, la juridiction peut aussi ordonner l'affichage du jugement dans les journaux qui sont désignés par celle-ci, aux frais de la personne condamnée.⁷⁶

⁷³ *Code du travail* [en ligne]. [Consulté le 29 mars 2014]. Disponible sur : <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid.

3.2.1.6 *Livre II, Titre II, Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants*

L'employeur n'a aucun droit de refuser d'embaucher une femme enceinte ou de mettre fin à sa période d'essai en raison de son état de grossesse. De plus, il n'a pas le droit de s'informer sur l'état de grossesse de la femme intéressée. Lors d'un entretien d'embauche, la femme sollicitant un emploi n'est pas obligée de mentionner sa grossesse.⁷⁷

Pourtant, l'employeur a le droit de résilier le contrat à condition que la femme ait commis une faute grave non liée à son état de grossesse ou que l'employeur ne puisse pas maintenir le contrat pour un motif autre que la grossesse ou l'accouchement. Mais la résiliation du contrat ne peut prendre effet pendant les périodes de suspension du contrat de travail.⁷⁸

3.2.2 **La troisième partie du Code du travail**

Une autre partie qui contient des éléments importants en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est la troisième partie.

3.2.2.1 *Livre II, Titre II, Chapitre Ier : Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Tout employeur est obligé de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Ceci s'applique non seulement au salaire de base ou au salaire minimum, mais également à tous les autres avantages et accessoires payés, en espèces ou en nature. L'égalité salariale entre les femmes et

⁷⁷ *Code du travail* [en ligne]. [Consulté le 29 mars 2014]. Disponible sur : <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>.

⁷⁸ Ibid.

les hommes doit être assurée dans tous les établissements d'une même entreprise.⁷⁹

Ce sont particulièrement les modes d'évaluation des emplois, mais aussi les critères touchant la classification et la promotion professionnelles, de même que les autres bases de calcul de la rémunération qui doivent être identiques aux salariés des deux sexes.⁸⁰

3.3 Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La loi sur l'égalité femmes-hommes a été présentée pour la première fois le 3 juillet 2013 par la ministre des Droits des femmes qui s'appelle Najat Vallaud-Belkacem.⁸¹ Cette loi, conçue par les partenaires des droits des femmes⁸², a été adoptée à l'Assemblée nationale le 28 janvier 2014, avec les 359 voix pour et 24 contre.⁸³

Les axes essentiels de cette loi portent notamment sur la protection des femmes contre les violences, sur la généralisation de la parité, sur la création d'une garantie concernant les impayés des pensions alimentaires, sur l'assurance de l'égalité aux ménages et finalement sur les sujets que l'on va aborder dans ce mémoire, le congé parental et l'égalité dans l'entreprise.⁸⁴ La présente loi est la première qui concerne l'égalité entre femmes et hommes dans toutes ses sphères.⁸⁵

⁷⁹ *Code du travail* [en ligne]. [Consulté le 29 mars 2014]. Disponible sur : <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ *Tout savoir sur le projet de loi pour l'Égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne]. [Consulté le 30 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.najat-vallaud-belkacem.com/2013/07/03/tout-savoir-sur-le-projet-de-loi-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>.

⁸² Ibid.

⁸³ *Le projet de loi sur l'égalité femmes-hommes adopté par l'Assemblée nationale* [en ligne]. [Consulté le 30 mars 2014]. Disponible sur : http://www.lemonde.fr/politique/article/2014/01/28/le-projet-de-loi-sur-l-egalite-femmes-hommes-adopte-par-l-assemblee_4355926_823448.html.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ *Société: égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne]. [Consulté le 31 mars 2014]. Disponible sur : http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/egalite_femmes_hommes.asp.

Najat Vallaud-Belkacem en tant que défenderesse des droits des femmes et de cette loi s'est prononcée ainsi : « L'ambition de ce texte est d'engager notre pays sur un chemin sans retour, celui de l'égalité entre les femmes et les hommes sans laquelle il n'est pas de réelle liberté ».⁸⁶

On va rechercher les informations principales sur cette loi dans le dossier de presse rédigé le 3 juillet 2014 et publié sur le site du gouvernement français.

3.3.1 La réforme du congé parental

Les femmes représentent actuellement 96 % des bénéficiaires de la prestation finançant le congé parental. Pour séduire aussi les hommes et favoriser le retour des mères sur le marché du travail, la réforme qui s'appelle *le Complément de Libre Choix d'Activité* – CLCA (celui-ci permet à l'un des parents de cesser totalement à l'occasion de la naissance d'un enfant et de prendre soin de lui) a été préparée par la ministre. Cette réforme a en principe trois objectifs. Premièrement, elle vise à augmenter le niveau d'emploi féminin. En France, par rapport aux autres pays, le congé parental est plus long. En raison de cette durée, les femmes s'éloignent du marché du travail, surtout si leur niveau de qualification est faible. Le deuxième objectif de la réforme est un meilleur partage des responsabilités parentales. Celui-ci doit être plus équilibré, car les mères subissent une pénalité professionnelle à la naissance d'un enfant : l'interruption de travail conduit à une baisse de salaire de 10 % par rapport aux hommes et 40 % des mères doivent changer de situation professionnelle, contrairement à 6 % des pères. La nouvelle loi prévoit aussi une période de protection pour ceux qui ne peuvent pas exercer le

⁸⁶ *Le projet de loi sur l'égalité femmes-hommes adopté par l'Assemblée nationale* [en ligne]. [Consulté le 30 mars 2014]. Disponible sur : http://www.lemonde.fr/politique/article/2014/01/28/le-projet-de-loi-sur-l-egalite-femmes-hommes-adopte-par-l-assemblee_4355926_823448.html.

congé de paternité, c'est-à-dire les collaborateurs libéraux, afin qu'ils « puissent investir la paternité ».⁸⁷

De nos jours, nous sommes témoins des stéréotypes existants liés aux sexes. Les pères qui veulent consacrer leur temps à leur enfant doivent y faire face. C'est pour cette raison que l'accès à temps partiel est plus facile pour les femmes que pour les hommes (27 % contre 14 %). Et 30 % des pères qui ont décidé de ne pas prendre le congé parental expliquent leur décision par la peur que cela puisse avoir un impact négatif sur leur carrière.⁸⁸

La réforme vise ensuite à « contribuer au développement de l'offre d'accueil de la petite enfance ». Son but est donc d'inciter les pères à participer aux tâches liées à la période après la naissance de l'enfant. Le CLCA sera versé à un parent ayant un enfant pendant une période de 6 mois. Ce nouveau cadre s'appliquera aux qui seront nés ou adoptés après le 1^{er} juillet 2014.⁸⁹

3.3.2 La réforme de l'exigence d'égalité pour candidater aux marchés publics

Les marchés publics (marché reposant sur un contrat passé entre une personne privée ou publique d'une part et une collectivité publique - État, administration publique, établissement public, collectivité d'autre part, agissant en tant que pouvoir adjudicateur)⁹⁰ peuvent être un moyen de comment faire un progrès de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Par cette loi, il est prévu d'interdire « de soumissionner aux marchés publics pour les candidats qui ne pourront justifier du respect de leurs obligations légales en matière d'égalité ». Si les dispositions

⁸⁷ *Dossier de presse projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne]. [Consulté le 31 mars 2014]. Disponible sur : http://issuu.com/najatvb/docs/dossier_de_presse_-_projet_de_loi_p?e=7584497/3865403#search.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

relatives à l'égalité professionnelle ne sont pas respectées, l'entreprise sera sanctionnée – l'entrée aux marchés publics lui sera interdite.⁹¹

De plus, deux nouveaux cas d'interdiction en matière de la soumission aux marchés publics sont envisagés par le projet de loi. Le premier est lié au non-respect des dispositions du Code pénal ou du Code du travail, surtout en ce qui concerne la discrimination entre femmes et hommes, la discrimination salariale en particulier. La deuxième interdiction concerne le cas où l'entreprise n'est pas mise en situation de se conformer à son obligation d'entamer une négociation portant sur l'égalité professionnelle. En ce cas, elle est obligée de le faire avant que la période de soumission des offres soit terminée et il ne lui sera possible de candidater valablement que si elle est capable d'établir qu'elle a déjà commencé à négocier. Les entreprises devront présenter des attestations nécessaires pour justifier le commencement de la négociation sur l'égalité professionnelle.⁹²

Les entreprises seront tenues de présenter les attestations justifiant l'engagement de négocier sur l'égalité. Seules sont concernées par l'application de cette obligation les entreprises dont l'effectif est plus de 50 employés.⁹³

3.3.3 La réforme de la protection des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour les collaborateurs/trices libéraux/ales

Le statut de collaborateur libéral concerne les avocats, les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les masseurs-kinésithérapeutes

⁹⁰ *Emarketing* [en ligne]. [Consulté le 31 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.e-marketing.fr/Definitions-Glossaire-Marketing/Marche-public-9827.htm>.

⁹¹ *Dossier de presse projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne]. [Consulté le 31 mars 2014]. Disponible sur : http://issuu.com/najatvb/docs/dossier_de_presse_-_projet_de_loi_p?e=7584497/3865403#search.

⁹² *Ibid.*

et autres. Leur contrat de collaboration peut être résilié à tout moment et sans aucune motivation. Les collaboratrices peuvent donc se retrouver dans une situation d'incertitude ou de précarité au moment où elles sont en état de grossesse. Et les hommes sont souvent dissuadés ou empêchés de prendre leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Un sondage effectué auprès des collaborateurs du Barreau de Paris a montré que 51 % des collaboratrices se sont vues pénalisées après leur retour du congé parental.⁹⁴

« Une période de suspension du contrat et de protection contre les ruptures de contrat »⁹⁵ sera introduite par ce projet de loi non seulement pour les collaboratrices enceintes, mais aussi pour les collaborateurs souhaitant prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. La Fédération Nationale des Unions des Jeunes Avocats précise les données chiffrées de la discrimination touchant la grossesse : une femme avocate sur cinq a pris un congé de maternité trop court, une femme sur quatre n'a pris aucun congé de maternité et 7 % ont été licenciées en fin de grossesse.⁹⁶

La protection durera 8 semaines « après la fin de la période de suspension liée au congé de maternité ou de paternité ». La réforme permettra de protéger les collaboratrices contre les pénalisations en cas de prise de congé de maternité. Elle a aussi pour objectif d'encourager les collaborateurs à prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et d'inciter ainsi au partage des responsabilités entre les deux parents.⁹⁷

⁹³ *Dossier de presse projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne]. [Consulté le 31 mars 2014]. Disponible sur : http://issuu.com/najatvb/docs/dossier_de_presse_-_projet_de_loi_p?e=7584497/3865403#search.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ibid.

4 DROITS ET OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les entreprises, que font-elles pour soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail ? Dans ce quatrième chapitre, on va expliquer comment les entreprises doivent agir pour promouvoir des comportements égalitaires et pourquoi elles n'y parviennent toujours pas même si les lois en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes existent. D'abord, on va aborder les obstacles qui empêchent d'atteindre l'égalité, ensuite on va présenter des documents juridiques concernant l'égalité professionnelle et enfin on va énumérer certaines aides financières fournies par l'État.

4.1 Les obstacles réduisant les effets des lois

Les politiques publiques qui visent à lutter pour l'égalité professionnelle des deux sexes, à supprimer les discriminations au plan professionnel, n'atteignent pas toujours le succès et malgré leurs grandes intentions ne restent que des tentatives sans réussite. L'égalité formelle et réelle est écartée à cause de beaucoup de facteurs, par exemple des lois insuffisamment contraignantes, floues, ceux qui doivent les appliquer ont une mauvaise volonté, etc. On divise les politiques gouvernementales en deux catégories qui ont pour but de mettre en faveur la réconciliation entre la vie professionnelle et celle de famille. Les premières cherchent à effectuer une prévention de toute discrimination liée à l'embauche. Il peut s'agir des conditions de travail, de promotions, de rémunérations, de licenciements, de discriminations fondées sur le sexe ou la situation de famille. Les deuxièmes s'adressent aux parents (qu'il s'agisse d'un parent de sexe féminin ou masculin) pour les aider à exercer une activité

professionnelle sans devoir sacrifier leur vie personnelle ainsi que leur vie familiale.⁹⁸

Comme il a déjà été dit, des lois peu contraignantes peuvent rester sans effet.⁹⁹ À titre d'exemple, on peut mentionner l'une des dispositions de la loi Roudy : « l'élaboration de plans d'égalité au sein des entreprises ».¹⁰⁰

Les employeurs étaient encouragés à rédiger annuellement un rapport en indiquant des éléments portant sur la division sexuelle des emplois au sein de leur entreprise et à fournir celui-ci aux représentants du personnel. Ce rapport a dû servir de base pour négocier un plan d'amélioration de la situation pour l'année suivante. Mais la signature d'un tel accord a été laissée au bon vouloir des partenaires sociaux, c'est-à-dire des représentants du personnel et des employeurs. Mais ni les uns ni les autres ne déployaient pas tous les efforts en faveur de négociations. Et le gouvernement ne s'efforçait pas non plus à assurer la suivie de la loi par des campagnes d'information, de publicité et de soutien aux entreprises. Par conséquent, on compte seulement une trentaine de compagnies privées ou publiques ayant mis en oeuvre ces plans.¹⁰¹

Même si l'obligation de la signature d'un accord est imposée par la loi, cela ne signifie pas toujours. Il en fait preuve la loi appelée *Génisson de 2001* qui prévoit que les accords doivent être signés, mais ni les syndicats ni les employeurs n'ont changé leur attitude. En 2004, il a été déclaré par le Sénat que presque trois quarts des entreprises n'avaient pas ouvert les négociations malgré la mise en oeuvre des sanctions comme amendes ou emprisonnement d'un an pour les fautifs.¹⁰² Selon Ferre, la mobilisation de la loi n'était pas suffisante, même si la France

⁹⁸ COENEN-HUTHER, Josette. *L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : une gageure*. Paris : L'Harmattan, 2009.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid., p.27.

¹⁰¹ Ibid., voir aussi Laufer, 1998.

¹⁰² Ibid.

dispose aujourd'hui d'une palette de mesures juridiques la plus complète afin de lutter contre les discriminations.¹⁰³ Et Laufer affirme aussi qu'en France, les dispositifs juridiques concernant l'égalité professionnelle sont restés plutôt symboliques, car ils ne sont pas souvent respectés par les entreprises françaises et les tribunaux ne sont pas suffisamment saisis.¹⁰⁴

4.2 Les documents déterminant les droits et les obligations

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique le respect de plusieurs principes par les employeurs qui sont imposés par la loi. Comme il a déjà été mentionné, sur le plan national, de nombreuses dispositions législatives ont affirmé les droits des femmes, mais leur ancrage dans la réalité se heurte souvent à des résistances fortes des entreprises. Dans les sous-chapitres suivants, on va donc mentionner certains outils concrets permettant d'analyser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et de définir des actions tendant à supprimer les écarts.

4.2.1 Le RSC

L'abréviation de la réforme, établie le 13 juillet 1983, signifie le *Rapport de situation comparée*. Celui-ci oblige les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 personnes à rédiger un rapport qui décrit sa situation économique. Ce rapport doit être remis au comité d'entreprise et doit inclure la situation comparée des conditions générales d'emploi et celles de formation des femmes ainsi que des hommes. Le but principal du RSC est de permettre une analyse des écarts qui ont été constatés entre les hommes et les femmes et qui portent sur les rémunérations et les évolutions de carrière pour pouvoir préparer ensuite des plans

¹⁰³COENEN-HUTHER, Josette. *L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : une gageure*. Paris : L'Harmattan, 2009., voir aussi Ferre (2004)

¹⁰⁴ Ibid., voir aussi Laufer (2001, p.71-72)

d'action. Les entreprises sont obligées de transmettre le RSC à l'inspection du travail avec l'avis du comité d'entreprise. De plus, les entreprises doivent négocier sur l'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommes basée sur le rapport établi, ce qui est imposé par la loi du 23 mars 2006.¹⁰⁵

En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 personnes, le comité d'entreprise est tenu de créer une commission de l'égalité professionnelle.¹⁰⁶

D'après le Ministère du Travail seulement un tiers des entreprises élabore le RSC. Par la loi de mars 2006 il a été fixé la date de 31 décembre 2010 aux entreprises afin de définir les mesures qui permettraient d'éliminer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.¹⁰⁷

Les obligations concernant l'égalité professionnelle et les pénalités financières pour les entreprises ayant plus de 50 salariés qui n'ont pas signé un accord collectif ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle sont précisées par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011. Celui-ci est entré en vigueur le 1er janvier 2012.¹⁰⁸

Les obligations des entreprises des entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 personnes sont renforcées par le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012. Celui-ci prévoit aussi des sanctions financières. Si l'entreprise ne respecte pas la loi, le montant de la sanction peut s'élever à « 1 % de la masse salariale par mois de carence ».¹⁰⁹

¹⁰⁵ *Égalité salariale : le rapport de situation comparé (RSC)* [en ligne]. [Consulté le 12 avril 2014]. Disponible sur : http://www.rsenews.com/public/dossier_social/rapport-situation-comparee.php?rub=2.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Ibid.

4.2.2 Le label égalité professionnelle

Le *label égalité professionnelle*, officiellement instauré le 28 juin 2004, représente un pas important du côté des pouvoirs politiques qui veulent ainsi pousser les entreprises et aussi les collectivités vers une égalité de traitement entre les deux sexes.¹¹⁰ Ce label concerne toutes les entreprises en France de n'importe quelle taille n'importe quel secteur d'activité.¹¹¹

Le label est délivré pour 3 ans et il implique un contrôle intermédiaire à 18 mois dans le but de vérifier si le détenteur du label continue de satisfaire aux critères prévus par le « cahier des charges du label ». ¹¹²

En ce qui concerne les thèmes audités, il s'agit des pratiques de management qui favorisent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme écarts de salaire, conciliation entre vie professionnelle et vie privée, etc.¹¹³

Il existe 3 étapes pour obtenir le label. Premièrement, il faut déposer la candidature, deuxièmement celle-ci doit être évaluée par un évaluateur qui rédige ensuite un rapport, et enfin ses éléments sont analysés par une commission (il y a autant de femmes que d'hommes) qui décide si le label sera ou non attribué à l'entreprise.¹¹⁴

L'obtention de ce label représente pour l'entreprise un coût de 1700 à 4800 euros selon la taille de l'entreprise. Un organisme ayant ce label est considéré comme un organisme socialement engagé. Mais le label facilite aussi le dialogue social, poursuit ou initie une démarche de

¹¹⁰ *Le label égalité* [en ligne]. [Consulté le 14 avril 2014]. Disponible sur : <http://www.egalitepro.fr/27.le-label-egalite>.

¹¹¹ LE BOLZER, Julie. *Hommes-femmes : un label pour l'égalité professionnelle* [en ligne]. [Consulté le 14 avril 2014]. Disponible sur : <http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/bien-etre-au-travail/hommes-femmes-un-label-pour-l-egalite-professionnelle-2804.php>.

¹¹² Ibid .

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Ibid.

développement durable sur le volet social, etc. De nos jours il existe 50 organisations qui sont labellisées. On trouve parmi elles Axa France, La Poste, Groupe Alcatel Lucent...¹¹⁵

4.2.3 La loi Copé-Zimmermann

Les femmes restent encore minoritaires aux postes dirigeants. Néanmoins, il y a des études qui prouvent que les entreprises employant plus de femmes aux fonctions dirigeantes ont de meilleurs résultats économiques. Les entreprises plus mixtes dans les fonctions de direction atteignent des résultats, d'après l'étude (Women Matter) de McKinsey de 2010, de 40 % meilleurs que celles dont le comité de direction n'a pas de femme. En général, on est alors intéressé par l'intégration de plus de femmes au sein d'entreprises, mais les faits réels sont toujours éloignés malgré de nombreux documents législatifs existants.¹¹⁶

La loi Copé-Zimmermann de 2011 concerne tous les groupes importants en France ainsi que les sociétés dont le chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 50 millions d'euros et dont l'effectif est supérieur à 500 salariés. Cette loi impose aux groupes et sociétés d'avoir 20 % de femmes en 2014 et 40 % de femmes en 2017 au sein de leur conseil d'administration. Déjà en 2011, le CAC 40 a atteint le chiffre de 20,62 % de femmes dans son conseil d'administration. Ensuite les femmes ont été accueillies par les groupes comme STMicroelectronics ou EADS, alors qu'avant leurs conseils d'administration étaient complètement masculins. Les groupes du CAC 40 ont vraiment des résultats progressifs, Publicis Groupe compte déjà 50 % de femmes. Il est donc évident que de grandes

¹¹⁵ LE BOLZER, Julie. *Hommes-femmes : un label pour l'égalité professionnelle* [en ligne]. [Consulté le 14 avril 2014]. Disponible sur : <http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/bien-etre-au-travail/hommes-femmes-un-label-pour-l-egalite-professionnelle-2804.php>.

¹¹⁶ SIX, Anne-Isabelle. Les femmes meilleures que les hommes ? *Management*, 2011, n° 189., p. 30-33.

entreprises n'hésitent plus à s'adresser aux femmes pour les faire entrer dans les conseils, ce qui est le signe d'un bouleversement.¹¹⁷

Si les entreprises ne respectent pas la loi, elles peuvent être exposées à des sanctions comme « nominations annulées, jetons de présence des administrateurs suspendus ». La situation a donc changé, néanmoins, il reste encore un long chemin à parcourir pour une augmentation considérable du nombre des femmes au sein des comités exécutifs.¹¹⁸

4.3 Les aides financières de l'État

Il existe aussi certaines aides financières de l'État qui peuvent être mobilisées pour l'égalité professionnelle. On va les décrire brièvement dans les sous-chapitres suivants.

4.3.1 L'aide au conseil

L'aide au conseil permet l'analyse de la situation concernant l'égalité professionnelle au sein des entreprises et l'examen des pistes d'action afin d'améliorer l'accès des femmes à tous les postes de travail, à la formation professionnelle et à la promotion interne. Seules les entreprises ayant moins de 300 employés sont concernées par cette aide qui peut financer jusqu'à 70 % des dépenses liées à l'intervention d'un consultant extérieur, « sous réserve de la sélection du dossier ».¹¹⁹

¹¹⁷ LE GALÈS, Yann. *Les femmes ont forcé la porte des conseils d'administration* [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2014]. Disponible sur : <http://www.lefigaro.fr/societes/2013/07/03/20005-20130703ARTFIG00311-les-femmes-ont-force-la-porte-des-conseils-d-administration.php>.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ *Hommes/Femmes : égalité professionnelle en entreprise* [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2014]. Disponible sur : http://www.haute-normandie.femmesegalite.pref.gouv.fr/IMG/pdf/Egalite_professionnelle_en_entreprise_mode_d_emploi.pdf.

4.3.2 La Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences (GpeC)

La GpeC est destinée aux entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 300 salariés. Elle a pour but d'accompagner le changement, d'anticiper des mutations économiques et de faciliter la diversification des activités. Elle permet aussi d'analyser les besoins concernant des ressources humaines et de prévenir les difficultés lors d'un recrutement, d'identifier les compétences et d'assurer l'employabilité des salariés en respectant l'égalité professionnelle et d'améliorer les conditions de travail. L'aide payée correspond à 50 % du coût de l'intervention d'un cabinet extérieur, mais il peut s'agir au maximum de 5 000 euros en cas d'une démarche individuelle ou de 12 500 euros pour une démarche d'action collective.¹²⁰

4.3.3 Le diagnostic gratuit de 3 jours par l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)

Les ARACT font partie du réseau ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Il s'agit des associations qui sont administrées de manière paritaire. Les chefs d'entreprise qui envisagent de travailler sur la question de la mixité professionnelle dans leur entreprise peuvent s'adresser à l'ARACT et demander qu'elle les accompagne dans leur démarche.¹²¹

4.3.4 Le contrat pour la mixité des emplois

Le but principal de ce contrat est le développement de la mixité dans les métiers qui ont été traditionnellement masculins. Il est destiné aux entreprises ayant moins de 600 salariés. Toutes les femmes peuvent

¹²⁰ *Hommes/Femmes : égalité professionnelle en entreprise* [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2014]. Disponible sur : http://www.haute-normandie.femmesegalite.pref.gouv.fr/IMG/pdf/Egalite_professionnelle_en_entreprise_mode_d_emploi.pdf.

¹²¹ Ibid.

être concernées, elles doivent cependant être embauchées en CDD ou en CDI durant plus de 12 mois. Il s'agit d'un contrat soit individuel soit collectif. Celui-ci est conclu entre l'État, l'entreprise et la salariée (ou les salariées) bénéficiant de cette aide. L'aide de l'État est accordée dans la limite de 50 % du coût pédagogique de la formation, de 50 % du coût d'investissement pour l'insertion professionnelle des femmes et de 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation.¹²²

4.3.5 Le contrat pour l'égalité professionnelle

Les actions faisant l'objet de ce contrat doivent se trouver soit dans un accord collectif spécifique d'entreprise soit dans un accord collectif sur le travail (étant plus global), la RTT et la formation professionnelle, soit dans un plan pour l'égalité professionnelle si les négociations échouent.¹²³

L'objectif principal est d'améliorer considérablement la place des femmes, en ce qui concerne l'emploi et la qualification, dans toutes les entreprises. Le montant maximal qui peut être versé correspond à 50 % des dépenses liées à la mise en œuvre de l'accord, à 30 % du coût des rémunérations des employées au cours de la formation et enfin 50 % du coût pédagogique de la formation.¹²⁴

4.3.6 Le Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT)

Le FACT est destiné à une entreprise dont l'accord d'entreprise ou le plan pour égalité professionnelle comporte des actions portant sur l'amélioration des conditions de travail. L'entreprise peut obtenir cette

¹²² *Hommes/Femmes : égalité professionnelle en entreprise* [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2014]. Disponible sur : http://www.haute-normandie.femmesegalite.pref.gouv.fr/IMG/pdf/Egalite_professionnelle_en_entreprise_mode_d_emploi.pdf.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Ibid.

aide dans la mesure de 30 % du coût d'investissement, 50 % du coût des études préalables et des actions en matière de la formation. Il s'agit donc en principe des frais liés à l'amélioration des conditions de travail.¹²⁵

4.3.7 Le Fonds social européen (FSE)

Il s'agit d'un fonds dont peut bénéficier une entreprise exploitant un autre financement, qu'il soit public ou privé.¹²⁶

¹²⁵ *Hommes/Femmes : égalité professionnelle en entreprise* [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2014].

Disponible sur : http://www.haute-normandie.femmesegalite.pref.gouv.fr/IMG/pdf/Egalite_professionnelle_en_entreprise_mode_d_emploi.pdf.

¹²⁶ Ibid.

5 COMPARAISON DE LA PARITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE ET EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Comme il a déjà été mentionné dans les chapitres précédents, la parité professionnelle est aujourd'hui au coeur des débats qui agitent les ressources humaines. Dans cette partie qui représente la partie pratique du présent mémoire, je veux comparer la parité professionnelle en France et en République tchèque, ce qui peut être sans doute une comparaison intéressante. L'objectif de cette étude est d'établir une analyse de l'état de l'égalité professionnelle hommes-femmes dans les deux pays. Pour atteindre cet objectif, j'ai élaboré un questionnaire que j'ai envoyé aux salarié(e)s en France et en République tchèque.

5.1 L'échantillon des répondants

Ce questionnaire a été élaboré en deux versions, celle en français que l'on peut voir dans le tableau de l'annexe 9.4 et celle en tchèque (voir annexe 9.5). Grâce à ce questionnaire en français et en tchèque, on a ensuite effectué une enquête à laquelle ont participé 18 personnes qui travaillent en France et 18 personnes travaillant en République tchèque, soit 36 personnes au total.

Il ressort des résultats obtenus que parmi les Français qui ont répondu à mon questionnaire, il y a 11 hommes et 7 femmes. Pour les Tchèques, les hommes sont 6, contre 12 femmes.

En ce qui concerne leur formation acquise, la majorité des répondants français ont obtenu le diplôme de Master, soit 11 personnes, ensuite on compte 3 titulaires d'un CAP, suivi d'une personne ayant un BTS, une personne ayant une licence et finalement deux répondants ont commencé à travailler après leur baccalauréat. Concernant les répondants tchèques, il y en a également 11 qui sont titulaires d'un Master, 1 personne est titulaire d'un diplôme de doctorat, c'est-à-dire le

Docteur (le plus haut grade universitaire), ensuite on compte 3 personnes ayant une licence, et enfin 3 personnes avec un baccalauréat.

5.2 La structure du questionnaire

J'ai opté pour un questionnaire structuré qui contient une série de questions fermées reflétant les sujets abordés dans ce mémoire. Le questionnaire commence par la présentation du questionnaire et de l'étude, ensuite il y a des questions introductives permettant d'identifier le profil des répondants (leur sexe et formation), celles-ci sont suivies des questions spécifiques portant le milieu professionnel. Il y en a 13 dans le questionnaire et il s'agit des questions à choix multiples, c'est-à-dire les questions fournissant une liste de réponses déjà rédigées. Dans certains cas, la liste a été complétée par une question ouverte (autre....) où les répondants peuvent répondre de façon plus précise .

5.3 L'analyse des données obtenues

Puisque ce mémoire est orienté vers la France, dans mon analyse on va toujours commencer par la part des répondants français en la comparant avec celle des répondants tchèques. On va analyser toutes les données obtenues par les réponses aux questions spécifiques en présentant les réponses et en ajoutant un commentaire. J'ai aussi opté à une représentation graphique des réponses que l'on peut trouver dans les annexes 9.8 - 9.22 et à l'élaboration de 2 tableaux précisant les réponses de chaque personne, que l'on peut consulter dans les annexes 9.6 (Tableau des réponses obtenues par les Français) et 9.7 (Tableau des réponses obtenues par les Tchèques).

Voici l'analyse des questions numérotées :

1. Quel type de contrat avez-vous ?

Parmi les 18 répondants français, il y en a :

12 qui travaillent sous un **CDI** (4 femmes),
3 qui travaillent sous un **CDD** (1 femme)
3 sous un autre et ce sont le **VIE** (volontariat international en entreprise),
Service civique (femme) et **Chef d'entreprise** (femme).

Il ressort des résultats que la majorité des employés français ont un emploi stable, car ils travaillent sous contrat à durée indéterminée, donc ils ne sont pas touchés par la précarité de l'emploi. Une femme est la chef d'entreprise, c'est-à-dire qu'elle exerce une fonction dirigeante.

Parmi les 18 répondants tchèques, il y en a :

14 qui travaillent sous un **CDI** (9 femmes)
3 qui travaillent sous un **CDD** (2 femmes)
1 qui travaille à **temps partiel** (1 femme)

On s'aperçoit tout de suite que la situation est semblable à la précédente, car la majorité des répondants tchèques a également conclu un contrat à durée indéterminée, 2 femmes sur 3 personnes celui à durée déterminée.

2. Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?

Le choix des secteurs a été déterminé par le questionnaire qui offre les possibilités suivantes : commerce et service, industrie, bâtiment, santé publique, agriculture et enseignement, recherche et science. Le répondant a pu aussi préciser le secteur d'activité en saisi libre en cochant la case « autre ». Pour voir la proportion de l'appartenance des répondants français à un secteur, on peut consulter le graphique 9.8 en annexe. Il ressort que les hommes français travaillent le plus souvent en bâtiment ou dans l'enseignement, recherche et science, tandis que les femmes françaises sont employées plutôt dans la santé publique, un domaine très féminin, et dans l'industrie.

Concernant les répondants tchèques, tous les résultats sont illustrés par le graphique 9.9 en annexe. Il en résulte que les hommes

tchèques appartiennent le plus au secteur de l'industrie, un homme travaille dans le commerce et les services et un autre travaille dans l'enseignement, recherche et science. Par contre, chez les femmes tchèques, on observe qu'elles travaillent majoritairement dans le commerce et les services, soit 6 femmes, 3 dans l'industrie, 1 femme dans le secteur de la santé publique, 1 femme dans l'agriculture et 1 femme dans l'enseignement, recherche et science.

La répartition des répondants par secteur peut sembler un peu surprenante, on peut constater une disproportion excessive entre les résultats obtenus par les Français et ceux obtenus par les Tchèques, mais aussi une répartition déséquilibrée des secteurs d'activité entre hommes et femmes en général.

3. L'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe est-elle prise en compte comme critère de recrutement dans votre entreprise ?

Il était possible de répondre à cette question uniquement par OUI ou NON, alors on peut comparer très clairement les opinions des Français ainsi que des Tchèques sur la situation dans leur entreprise. Les résultats révèlent une différence entre les opinions des Français et des Tchèques, ce qu'on peut voir clairement dans le graphique 9.10 en annexe. Seulement 22 % de répondants français estiment que l'appartenance à un sexe joue un rôle important à l'embauche et le reste, soit 78 % estiment que le sexe des candidats n'a aucune influence sur le choix du recruteur. Par contre, selon le graphique 9.11, 67 % de Tchèques pensent que l'appartenance à un sexe a l'importance pour la réussite lors d'un recrutement et 33 % ne le pensent pas.

Comme il a déjà été dit, on peut donc constater une divergence majeure de points de vue entre les deux pays.

4. Dans votre entreprise, les chefs appliquent-ils le traitement égal des femmes et des hommes exerçant la même fonction ?

Comme dans la question précédente, la réponse est simplement de type OUI/NON. Mais les réponses à cette question sont plus à l'équilibre de la part des Français et des Françaises ainsi que de la part des hommes et femmes. Il ressort (voir le graphique 9.12 en annexe) que tous les hommes français qui ont répondu à ce questionnaire affirment que les chefs traitent les femmes de la même façon que les hommes et 6 Françaises sur 7 pensent la même chose. Pour les Tchèques, la situation est similaire, ce qu'on peut voir dans le graphique 9.13 en annexe. Tous les hommes tchèques répondant à ce questionnaire ont choisi la réponse « non », il en va de même pour les femmes tchèques interrogées, car 9 sur 12 ont répondu que le traitement était égalitaire. Après avoir analysé les réponses à cette question, on peut donc constater des ressemblances significatives entre les Français et les Tchèques.

Les résultats de notre recherche peuvent sembler surprenants, surtout du côté des Français, parce que les sujets des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et de la discrimination des femmes, qui concerne entre autres la différence de traitement, sont souvent débattus en France.

5. Parmi les cadres supérieurs ou dirigeants de votre entreprise, y a-t-il plus de :

Pour répondre à cette question, les répondants ont pu logiquement choisir entre les hommes et les femmes. Si on compare les résultats obtenus, on peut observer une certaine disproportion entre les réponses des Français et des Tchèques. Tous les répondants hommes français disent que les dirigeants de leur entreprise sont les hommes. Néanmoins, parmi les femmes, il y en a 5 sur 7 qui disent qu'il s'agit des femmes dans leur entreprise. Mais 2 femmes travaillent, comme il a déjà été mentionné plus haut, dans la santé publique, ce qui est un secteur assez féminin, il est donc possible que les réponses de ces femmes puissent être influencées par cette circonstance. 2 autres occupent un poste dans les médias et les finances publiques, il s'agit donc des secteurs où les postes

sont mixtes, et la dernière est chef elle-même dans le commerce et les services, donc son opinion peut s'expliquer par ce fait.

Les réponses chez les Tchèques sont similaires (voir le tableau 9.7 en annexe), car tous les répondants masculins ainsi que tous les répondants féminins affirment que les postes de direction ne sont occupés que par les hommes, ce qui peut être surprenant, parce qu'une des femmes travaille dans la santé publique, le secteur féminin.

Il en résulte que les femmes sont encore assez peu représentées au poste de cadre dirigeant, pourtant le management féminin commence déjà à être installé dans certaines entreprises françaises.

6. À travail égal, le salaire des femmes par rapport à celui des hommes est-il :

Les répondants ont pu choisir entre égal, inférieur ou supérieur. Il s'agissait bien sûr d'une des questions les plus délicates du questionnaire. Pour illustrer les réponses obtenues, on a créé un seul graphique (voir graphique 9.14 en annexe). En ce qui concerne les Français, seulement 2 hommes sur 12 et 2 femmes sur 7 croient que les femmes ont le salaire inférieur à celui des hommes pour le même travail. En ce qui concerne les répondants tchèques, aucun homme ne pense toucher un salaire supérieur à celui de leurs collègues féminines. Mais 3 femmes sur 12, soit un quart, voient leur salaire inférieur à celui des hommes.

Il résulte des réponses que les inégalités salariales ne reflètent pourtant pas le niveau de formation des femmes. Les Françaises ayant répondu comme cela sont titulaires d'un CAP et d'un Master. Chez les femmes tchèques, il en va de même, une est titulaire d'un baccalauréat et 2 femmes ont un Master. Mais il faut avouer que les réponses à cette question ne sont pas tout à fait objectives, car les informations sur les salaires des employés ne sont pas normalement disponibles. Aborder la question des salaires reste tabou. Mais d'après les résultats analysés, on

peut quand même constater qu'il paraît que l'inégalité salariale est plus perçue par les Français et ne dépend pas du niveau de la formation acquise.

7. Lors de réunions dans votre entreprise, la problématique des inégalités professionnelles est-elle abordée ?

Les répondants ont pu de nouveau choisir entre « oui » ou « non ». Il ressort du questionnaire que la problématique des inégalités professionnelles n'est presque abordée ni dans les entreprises françaises ni dans les entreprises tchèques. Le pourcentage de ceux ou de celles qui pensent que lors de réunions les chefs prêtent attention à ce problème est très faible, 22 % chez les Français contre 11 % chez les Tchèques (voir les graphiques 9.15 et 9.16 en annexe).

Il paraît selon le nombre des OUI que le sujet n'est traité qu'en cas d'un problème existant, mais il manque des débats qui permettent d'éviter les inégalités professionnelles.

8. Avez-vous été témoin d'un harcèlement envers les femmes ?

Si les personnes interrogées ont été témoins d'un harcèlement, il fallait préciser s'il était sexuel ou moral. Il ressort des tableaux 9.6 et 9.7 en annexe qu'en général, le harcèlement n'apparaît pas au travail. Aucun répondant masculin français n'a pas été témoin de celui-ci, mais 2 femmes sur 7 avouent l'avoir observé, dans les deux cas il s'agissait d'un harcèlement moral. Au sein des entreprises en République tchèque, 1 homme sur 6 a observé qu'une femme avait subi un harcèlement moral. Et seulement 1 femme tchèque a été témoin d'un harcèlement qui était à la fois moral et sexuel.

On peut en déduire que si les femmes se sentent aujourd'hui harcelées, le travail ne représente pas, en général, un lieu assez fréquent où se déroulent les situations liées à ce fait. Néanmoins, les répondants ayant rempli ce questionnaire ne constituent qu'un microéchantillon, il est donc évident que la réalité du harcèlement au travail n'est pas contestée.

Les pratiques comme harcèlement existent, mais les préoccupations législatives actuelles visent à les éliminer.

9. Les opinions ou les propositions des femmes sont-elles prises en considération comme celles des hommes ?

Il s'agit de nouveau de la question à laquelle les répondants réagissent par « oui » ou « non ». Les réponses sont illustrées par le graphique en bâtons (9.17 en annexe). Tous les Français, y compris les femmes, estiment que les opinions et les propositions des femmes sont acceptées. En République tchèque, une seule personne est contre (il est surprenant qu'il s'agisse d'un homme).

Il est donc évident que les femmes ne sont pas considérées comme quelqu'un d'inférieur au niveau de leurs idées et commentaires, elles sont plus impliquées dans les prises de décision qu'autrefois.

10. Les hommes et les femmes ont-ils les chances égales de promotion ?

À cette question, presque tous les Français et Françaises ont répondu « oui », une seule femme française pense que la promotion est plus facile pour les hommes. C'est pour cette raison que le graphique illustrant les réponses des Français n'a pas été créé. Néanmoins, l'opinion des répondants tchèques est différente de celle des Français. Les résultats sont illustrés par le graphique 9.18 en annexe. Il en ressort que la moitié des hommes estiment que les chances sont égales, et l'autre moitié pense que non. En ce qui concerne les femmes, 4 sur 12 disent qu'elles ont moins de chances de promotion.

Il semble que les femmes sont dans l'ensemble moins promues que les hommes, leur accès par promotion à la catégorie des cadres reste alors encore difficile, surtout en République tchèque.

11. Les conditions de travail sont-elles tout à fait égales entre les femmes et les hommes ? (sauf le salaire)

Cette question est un peu liée à la question précédente, c'est pourquoi il n'est pas très surprenant que les réponses soient similaires. C'est le cas des Français où 1 seul homme affirme qu'on ne fait pas participer les femmes aux voyages d'affaires. Les femmes, elles-mêmes ne pensent pas être dévalorisées. En même temps, les opinions des Tchèques varient de la manière semblable aux réponses précédentes. En effet, comme on peut observer sur le graphique 9.19 en annexe, les répondants ont indiqué parmi les choix offerts dans le questionnaire les bonus et les voyages d'affaires. 3 personnes tchèques, dont 2 femmes, croient que l'on attribue moins de bonus aux femmes et 2 personnes, les deux femmes, pensent ne pas pouvoir aller aux voyages d'affaires autant que les hommes.

On peut en déduire qu'en République tchèque, les conditions de travail peuvent s'avérer plus difficiles pour les femmes.

12. Avez-vous l'impression que les femmes sont victimes de discrimination au retour de leur congé de maternité ?

Il s'agit de la dernière question qui porte sur les inégalités professionnelles. Les résultats obtenus par les répondants français et tchèques sont illustrés par le graphique 9.20 en annexe. Il ressort de ce graphique que seulement un Français pense que les femmes font face à la discrimination au retour de leur congé de maternité, mais il ne précise pas de quels inconvénients il s'agit. 5 Tchèques, dont toutes sont femmes, estiment que les femmes sont discriminées après leur congé de maternité. Elles pensent que celles-ci ont un salaire plus bas et souvent, elles ne retrouvent pas leur poste.

En principe, on peut constater que parmi les personnes interrogées ce sont seulement les femmes tchèques qui ont le sentiment que leur congé de maternité a eu un impact négatif sur leur parcours professionnel.

La politique tchèque du congé de maternité renforce en effet ce problème depuis 2007 puisque l'allocation parentale a été relevée comme réaction à une natalité baisse. En même temps cela provoque que les parents en profitent le plus longtemps possible, d'où la durée de leur absence au marché du travail se prolonge et le retour au poste ancien est incertain. Les employeurs peuvent prendre la durée du congé de maternité en compte et dévaloriser les femmes. De plus, ces conditions ont placé la République tchèque comme le pays de l'UE dont le taux de l'impact du congé de maternité sur le poste de femme est le plus élevé.¹²⁷

13. Quelle est la taille de votre entreprise ?

Toutes les données qui étaient relevées par les questions ont été obtenues grâce aux personnes travaillant aux entreprises de différente taille. D'après le graphique 9.21 en annexe, 56 % des Français sont employés aux entreprises où travaillent plus de 100 employés, 33 % à celles de 50 employés ou moins et 11 % aux entreprises ayant entre 50-100 employés.

Quant aux Tchèques, 78 % appartiennent aux entreprises de taille de plus de 100 personnes, 17 % à celles de taille entre 50-100 personnes et 5 % travaillent dans les entreprises de moins de 50 employés, ce que montre le graphique 9.22 en annexe.

5.4 Les conclusions du questionnaire

L'objectif de ma recherche a été de comparer la situation de l'égalité professionnelle en France et en République tchèque.

Les réponses au questionnaire ont fait ressortir plusieurs **écarts** entre les chiffres recueillis parmi les répondants tchèques et français :

¹²⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007.

- L'appartenance à un sexe ou l'autre joue un rôle important lors d'un recrutement au sein des entreprises tchèques, alors qu'en France, celle-ci n'a pas beaucoup d'influence.
- On constate que les inégalités salariales sont plus marquées chez les Français malgré la subjectivité de la question. Les répondants tchèques pensent plutôt que les salaires sont plus ou moins égaux chez les femmes et hommes. Dans les deux cas, la formation n'a pas d'influence.
- Il semble que les femmes tchèques rencontrent plus de difficultés pour être promues. Les Français voient les chances des deux sexes assez égales.
- Les conditions de travail sont moins favorables en République tchèque où les femmes pensent bénéficier d'avantages en nature moins souvent. Elles pensent aussi qu'elles participent moins souvent aux voyages d'affaires.
- En France, les femmes ainsi que les hommes ne pensent généralement pas que les femmes soient dévalorisées au retour du congé de maternité. Par contre, les femmes tchèques ont le sentiment qu'elles touchent un salaire plus bas et ne retrouvent pas leur ancien poste.

Néanmoins, l'analyse des réponses permet d'affirmer qu'il existe aussi **des points communs** :

- En France et en République tchèque la majorité des répondants affirment que les chefs traitent les femmes de manière pareille que les hommes exerçant la même fonction.
- Les postes de chefs sont encore peu occupés par les femmes en France et en République tchèque. Néanmoins, une petite tendance à favoriser l'accès des femmes à des postes de dirigeants se manifeste en France.

- Le sujet des inégalités professionnelles n'est presque jamais abordé ni dans les entreprises françaises ni dans les entreprises tchèques. On peut déduire que le sujet n'est débattu qu'en cas d'un problème, mais pas pour une prévention.
- En général, ni les Français ni les Tchèques ne sont témoins d'un harcèlement envers les femmes aux entreprises. Pourtant, ce résultat peut être influencé par un petit nombre de répondants, puisque le harcèlement est sans doute un sujet d'actualité qui est souvent discuté dans les deux pays.
- Les opinions des femmes françaises ainsi que celles des femmes tchèques sont prises tout à fait en considération. Leurs idées et commentaires sont écoutés dans les deux pays.

Il faut avouer que l'échantillon de 18 répondants français et de 18 répondants tchèques n'est pas suffisant pour pouvoir généraliser les conclusions. Les résultats peuvent donc être utilisés seulement pour les besoins de ce mémoire.

6 CONCLUSION

Ce mémoire touche le sujet « Parité femme homme dans les entreprises françaises ». Son objectif consiste à aborder la problématique des inégalités professionnelles en France d'un point de vue évolutif, en analysant des documents législatifs et en effectuant une comparaison avec la situation en République tchèque à l'aide d'un questionnaire.

De nos jours, on s'aperçoit encore de nombreuses inégalités entre hommes et femmes au sein des entreprises françaises. La parité hommes-femmes reste encore loin en France et la bataille pour celle-ci est toujours d'actualité. Après l'élaboration du présent mémoire, plusieurs conclusions ont été constatées.

Les femmes n'avaient pas la liberté d'expression pendant des siècles puisqu'elles n'avaient pas le droit de vote jusqu'en 1945 alors que les hommes disposaient de ce droit depuis la fin du XVIII^e siècle.

Les femmes commençaient à ressentir de vraies inégalités déjà au cours de la Révolution française à laquelle elles ont participé. Parallèlement, le mouvement féministe se développe. En 1791, Olympe de Gouges, grande féministe de l'époque, publie la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenneté. Dans la deuxième moitié du XX^e siècle, les féministes revendiquent les mêmes droits civiques que les hommes, l'égalité des salaires, leur participation à la vie politique et syndicale. Les femmes prennent de plus en plus souvent la parole pour affirmer leurs différences par rapport aux hommes. Les conditions de vie de la femme se sont améliorées depuis la deuxième moitié du XX^e siècle. Celles-ci permettent de concilier vies professionnelle et familiale.

Néanmoins, il y a certaines inégalités qui persistent toujours. Par exemple, les inégalités salariales existaient déjà au XIV^e siècle où les salaires des femmes ont commencé à varier et au XV^e siècle les femmes ne touchaient que 2/5 du salaire masculin. Ces inégalités existent alors depuis très longtemps et sont profondément enracinées. Bien que la

France fasse tellement d'efforts pour lutter contre les inégalités salariales, le problème de l'écart salarial entre hommes et femmes est loin d'être résolu.

Dans les siècles qui ont précédé la Renaissance, les femmes occupaient des fonctions relativement importantes. À la Renaissance, l'accès des femmes à l'université était très restreint et on les a empêchées d'exercer de nombreux métiers. De plus, on leur a interdit d'enseigner, les enseignants n'étaient que des hommes.

C'est surtout dans les années 60 et 70 du XX^e siècle que la famille va subir des changements considérables. Les femmes ont la chance de maîtriser leur projet de maternité avec la légalisation de la contraception en 1967 et de l'interruption volontaire de grossesse en 1975, ce qui a aussi facilité leur vie professionnelle.

Depuis 30 ans, des lois en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sont adoptées en France (loi Roudy, loi Génisson de 2001, loi sur la parité, etc.). De plus, la France a une législation très large traitant cette problématique et les entreprises ont la possibilité, grâce aux plusieurs programmes, d'analyser leur situation des inégalités en profitant des aides financières de l'État. Il est donc sûr que la France n'est pas indifférente à ce problème, par contre elle y prête une grande attention. La problématique est alors toujours d'actualité et il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'égalité absolue.

Une comparaison entre la France et la République tchèque a démontré que le problème des inégalités n'existe pas seulement chez les Français. On a constaté qu'il y a plusieurs inégalités communes comme occupation des postes de cadres par les hommes ou le manque des débats sur les inégalités lors des réunions des entreprises.

Ce mémoire peut servir d'un outil pour ceux qui sont intéressés par les inégalités professionnelles en France et qui veulent se renseigner davantage afin de mieux comprendre la problématique.

7 BIBLIOGRAPHIE

7.1 Les sources monographiques

- [1] BATTAGLIOLA, Françoise. *Histoire du travail des femmes*. Paris : La Découverte, 2004. ISBN 2-7071-4240-9.
- [2] COENEN-HUTHER, Josette. *L'égalité professionnelle entre hommes et femmes: une gageure*. Paris : L'Harmattan, 2009. ISBN 978 2 296 10840 0.
- [3] CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe: Marabout, 1994. ISBN 2-501-02048-0.
- [4] KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. ISBN 978-80-7330-125-5.
- [5] MÉDA, Dominique. *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion, 2008. ISBN 978-2-0812-1298-5.

7.2 Les magazines

- [6] SIX, Anne-Isabelle. *Les femmes meilleures que les hommes ?* *Management*, Groupe Prisma Presse, 2011, n°189, p. 30-33.

7.3 Les sources électroniques

- [7] *Code du travail* [en ligne]. [Consulté le 28 mars 2014]. Disponible sur : <http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>.
- [8] DE MARESCHAL, Edouard. *Inégalités hommes-femmes* [en ligne]. [Consulté le 8 mars 2014]. [mis à jour le 20 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.lefigaro.fr/emploi/2014/02/19/09005-20140219ARTFIG00031-les-inegalites-hommes-femmes-au-travail-se-reduisent-mais-persitent.php>.

- [9] *Dossier de presse projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne]. [Consulté le 31 mars 2014]. Disponible sur : http://issuu.com/najatvb/docs/dossier_de_presse_-_projet_de_loi_p?e=7584497/3865403#search.
- [10] *Égalité salariale : le rapport de situation comparé (RSC)* [en ligne]. [Consulté le 12 avril 2014]. Disponible sur : http://www.rsenews.com/public/dossier_social/rapport-situation-comparee.php?rub=2.
- [11] *Emarketing* [en ligne]. [Consulté le 31 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.e-marketing.fr/Definitions-Glossaire-Marketing/Marche-public-9827.htm>.
- [12] *Herodote* [en ligne]. [Consulté le 20 janvier 2014]. Disponible sur : http://www.herodote.net/29_avril_1945-evenement-19450429.php.
- [13] *Histoire des femmes* [en ligne]. [Consulté le 5 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.histoire-des-femmes.com/article-les-femmes-oubliees-de-la-revolution-francaise-65453637.html>.
- [14] *Hommes/Femmes :égalité professionnelle en entreprise* [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2014]. Disponible sur : http://www.haute-normandie.femmesegalite.pref.gouv.fr/IMG/pdf/Egalite_professionnelle_en_entreprise_mode_d_emploi.pdf.
- [15] *Larousse* [en ligne]. [Consulté le 10 février 2014]. Disponible sur : <http://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/taylorisme/96113>.
- [16] *La représentation des femmes dans les instances politiques nationales* [en ligne]. [Consulté le 25 janvier 2014]. Disponible sur : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article59>.
- [17] LE BOLZER, Julie. *Hommes-femmes : un label pour l'égalité professionnelle* [en ligne]. [Consulté le 14 avril 2014]. Disponible sur :

au-travail/hommes-femmes-un-label-pour-l-egalite-professionnelle-2804.php.

- [18] LE GALÈS, Yann. *Les femmes ont forcé la porte des conseils d'administration* [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2014]. Disponible sur : <http://www.lefigaro.fr/societes/2013/07/03/20005-20130703ARTFIG00311-les-femmes-ont-force-la-porte-des-conseils-d-administration.php>.
- [19] *Le label égalité* [en ligne]. [Consulté le 14 avril 2014]. Disponible sur : <http://www.egalitepro.fr/27.le-label-egalite>.
- [20] *Le projet de loi sur l'égalité femmes-hommes adopté par l'Assemblée nationale* [en ligne]. [Consulté le 30 mars 2014]. Disponible sur : http://www.lemonde.fr/politique/article/2014/01/28/le-projet-de-loi-sur-l-egalite-femmes-hommes-adopte-par-l-assemblee_4355926_823448.html.
- [21] *L'internaute* [en ligne]. [Consulté le 2 février 2014]. Disponible sur : <http://www.linternaute.com/biographie/olymp-de-gouges-1/biographie/>.
- [22] *Société:égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne]. [Consulté le 31 mars 2014]. Disponible sur : http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/egalite_femmes_hommes.asp.
- [23] *Tnrelaciones* [en ligne]. [Consulté le 29 janvier 2014]. Disponible sur : http://www.tnrelaciones.com/historia_feminismo/.
- [24] *Tout savoir sur le projet de loi pour l'Égalité entre les femmes et les hommes* [en ligne]. [Consulté le 30 mars 2014]. Disponible sur : <http://www.najat-vallaud-belkacem.com/2013/07/03/tout-savoir-sur-le-projet-de-loi-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>.

8 RÉSUMÉ

8.1 Le résumé en français

Le sujet de ce mémoire porte sur la Parité femme homme dans les entreprises françaises. Son objectif est de décrire les inégalités professionnelles en France d'un point de vue historique et contemporain, de présenter des documents législatifs pour lutter contre celles-ci et de comparer la situation en France avec celle en République tchèque.

Le présent mémoire se compose de 9 chapitres. Le premier est l'introduction qui présente le sujet, les raisons de son choix et décrit brièvement chaque chapitre. Le deuxième chapitre parle de l'histoire des droits des femmes, du féminisme et l'émancipation. Le chapitre trois est consacré aux bases juridiques concernant l'égalité du travail, plus concrètement le *Code du travail* et le *Projet de loi sur l'égalité femme homme*. Le quatrième chapitre détermine les obstacles à l'efficacité des lois, précise des documents juridiques et explique quelles sont les aides financières de l'État. Le chapitre cinq représente la partie pratique du mémoire et vise à comparer la situation en France et en République tchèque à l'aide d'un questionnaire. Le sixième chapitre s'appelle Conclusion et décrit les aspects découverts lors de la rédaction du mémoire. Ensuite on cite dans la bibliographie toutes les sources utilisées, on fait une courte présentation du travail dans les résumés en français et tchèque, et enfin les tableaux et graphiques sont placés en annexes.

Le présent mémoire permet aux lecteurs de mieux comprendre cette problématique toujours d'actualité. Bien qu'il existe des lois pour lutter contre les inégalités professionnelles entre hommes et femmes en France, le problème persiste et il reste encore un long chemin à parcourir pour éliminer ces inégalités.

8.2 Le résumé en tchèque

. Téma této bakalářské práce se nazývá Rovnost mužů a žen ve francouzských podnicích. Hlavním cílem práce je popsat pracovní nerovnosti ve Francii z historického a současného pohledu, představit právní dokumenty podporující rovnost mužů a žen v pracovním prostředí a nakonec srovnat situaci ve Francii s Českou republikou.

Práce se skládá z devíti kapitol. První z nich je úvod, jenž uvádí téma, důvod jeho výběru, dále stručný popis obsahu ostatních kapitol. Druhá kapitola hovoří o historii ženských práv, feminismu a emancipaci. Třetí kapitola se věnuje základním právním dokumentům, které stanovují pracovní rovnosti. Prvním z nich je Zákoník práce a druhým Návrh zákona o rovnosti mužů a žen. Čtvrtá kapitola vymezuje překážky, které brání implementaci zákona, představuje právní listiny a vysvětluje, jaké existují státní finanční podpory. Pátá kapitola je praktickou částí této bakalářské práce a porovnává situaci ve Francii s Českou republikou pomocí dotazníku. Šestou kapitolou je závěr, v němž jsou popsány poznatky získané po vypracování práce. V bibliografii jsou vyjmenovány všechny použité zdroje. Práce je doplněna resumé ve francouzském i českém jazyce. Na konci jsou umístěné přílohy obsahující tabulky a grafy.

Tato práce umožní čtenářům lépe pochopit podstatu tohoto stále aktuálního problému. Ten ve Francii přetrvává, přestože existuje řada zákonů bojujících proti pracovním nerovnostem mezi muži a ženami. Pro naprosté odstranění těchto nerovností bude ještě třeba mnoho času.

9 ANNEXES

9.1 La représentation des femmes à l'Assemblée nationale

Part des femmes à l'Assemblée nationale		
Unité : %		
	Part des femmes candidates	Part des femmes élues
1958	2,3	1,3
1962	2,4	1,7
1967	2,9	1,9
1968	3,3	1,7
1973	6,6	1,7
1978	16,3	4
1981	13,1	5,5
1986	25,1	5,8
1988	11,9	5,6
1993	19,5	5,9
1997	23,2	10,8
2002	39,3	12,1
2007	41,6	18,5
2012	40,0	26,9

Source : Insee

Source : La représentation des femmes dans les instances politiques nationales [en ligne]. [Consulté le 25 janvier]. Disponible sur : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article59>.

9.2 La représentation des femmes au Sénat

Part des femmes au Sénat Unité : %	
	Part des femmes élues
1952	2,5
1955	2,5
1958	1,9
1959	1,9
1962	1,9
1965	1,8
1968	1,8
1971	1,5
1974	2,5
1977	1,7
1980	2
1983	3
1986	2,8
1989	3,1
1992	5
1995	5,6
1998	5,9
2001	10,3
2004	16,9
2008	21,9
2011	22,1

Source : Insee

Source : *La représentation des femmes dans les instances politiques nationales* [en ligne]. [Consulté le 25 janvier]. Disponible sur : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article59>.

9.3 La représentation des femmes dans de différents secteurs de travail

Industrie	1866	1906	1954
Vêtement	78	89	81
Textile	45	56	56
Métallurgie	8	4	15
Aliments et autres produits agricoles	11	18	31
Produits chimiques, caoutchouc	14	29	32
Cuirs et peaux	19	15	37
Imprimerie	18	21	32

Source : CORDERO, Christiane. *Le travail des femmes*. Sarthe : Marabout, 1994, p. 23.

9.4 L'exemple du questionnaire en français

Madame, Monsieur,

Je suis étudiante tchèque, actuellement en dernière année de licence à l'Université de Bohême de l'Ouest à Plzeň. J'ai rédigé un court questionnaire que je vous prie de remplir. J'en ai besoin pour effectuer une petite étude centrée sur le sujet de mon mémoire de fin d'études. La problématique que je traite est la *parité hommes-femmes dans les entreprises françaises*. Ce questionnaire est entièrement anonyme et les données relevées serviront exclusivement à des fins statistiques dans mon mémoire. Pour des questions à choix multiples, veuillez cocher une seule réponse. Merci de votre temps consacré à mon questionnaire.

Sexe : Homme Femme

Formation : Collège Lycée BTS BEP CAP Licence Master Doctorat

- 1) Quel type de contrat de travail avez-vous ?
 - CDD
 - CDI
 - Intérim
 - Temps partiel
 - Autre :

- 2) Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?
 - Commerce et services
 - Industrie
 - Bâtiment
 - Santé publique
 - Agriculture
 - Enseignement, recherche, sciences
 - Autre :

- 3) L'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe est-elle prise en compte comme critère de recrutement dans votre entreprise ?
 - Oui
 - Non

- 4) Dans votre entreprise, les chefs appliquent-ils le traitement égal des femmes et des hommes exerçant la même fonction ?
 - Oui
 - Non

- 5) Parmi les cadres supérieurs ou dirigeants de votre entreprise, y a-t-il plus de :
 - Hommes

Femmes

- 6) À travail égal, le salaire des femmes par rapport à celui des hommes est-il :
- Égal
 - Inférieur
 - Supérieur
- 7) Lors de réunions dans votre entreprise, la problématique des inégalités professionnelles est-elle abordée ?
- Oui
 - Non
- 8) Avez-vous été témoin d'un harcèlement envers les femmes ?
- Oui
 - Non
- Si oui duquel ?
- Sexuel
 - Moral
- 9) Les opinions ou les propositions des femmes sont-elles prises en considération comme celles des hommes ?
- Oui
 - Non
- 10) Les hommes et les femmes ont-ils les chances égales de promotion ?
- Oui
 - Non
- 11) Les conditions de travail sont-elles tout à fait égales entre les femmes et les hommes ? (sauf le salaire)
- Oui
 - Non
- Si non, à quelle inégalité les femmes sont-elles confrontées ?
- Attribution de bonus, d'avantages en nature
 - Occasion de voyages d'affaires, participation aux salons
 - Fourniture des informations sur les droits du salarié
 - Sanctions
 - Autre :
- 12) Avez-vous l'impression que les femmes sont victimes de discrimination au retour de leur congé de maternité ?
- Oui
 - Non
- De laquelle :
- 13) Quelle est la taille de votre entreprise ?
- < 50 salariés
 - entre 50 et 100
 - > 100 salariés

9.5 L'exemple du questionnaire en tchèque

Vážený respondente, vážená respondentko,

jsem studentkou posledního ročníku bakalářského studia na Západočeské univerzitě v Plzni. Prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který jsem sestavila pro výzkumnou část mé bakalářské práce. Zabývám se *pracovními nerovnostmi mužů a žen ve francouzských podnicích*, jež budu srovnávat se situací v České republice. Dotazník je zcela anonymní a získané informace slouží výhradně k účelům mé bakalářské práce. Označte vždy pouze jednu hodící se odpověď. Děkuji za Váš čas.

Pohlaví : Muž žena

Dosažené vzdělání : ZŠ SŠ s vyučením SŠ s maturitou VŠ - bakalář VŠ - magistr/inženýr Doktorské

1) Jaký je Váš současný pracovní poměr?

- Na dobu určitou
- Na dobu neurčitou
- Na dobu přechodnou
- Na částečný úvazek
- Jiný :

2) V jakém oboru pracujete ?

- Obchod a služby
- Průmysl
- Stavebnictví
- Zdravotnictví
- Zemědělství
- Věda a výzkum, školství
- Jiný :

3) Hraje pohlaví roli v otázce přijímání nových pracovníků ve vašem podniku?

- Ano
- Ne

4) Domníváte se, že nadřízení přistupují stejně k ženám i k mužům zastávajícím stejnou pracovní pozici?

- Ano
- Ne

5) Řídící pozice va vašem podniku vykonávají více:

- Ženy
- Muži

- 6) Výše platu je u žen a mužů na stejné pozici:
- Stejná
 - Nižší
 - Vyšší
- 7) Jedná se na poradách vašeho podniku o genderových nerovnostech?
- Ano
 - Ne
- 8) Zaznamenal/a jste někdy na vašem pracovišti obtěžování žen?
- Ano
 - Ne
- Pokud ano, o jaké obtěžování se jednalo?
- Sexuální
 - Psychické
- 9) Jsou názory žen brány v potaz stejně jako názory mužů?
- Ano
 - Ne
- 10) Jsou ženy na vašem pracovišti povyšovány stejně jako muži?
- Ano
 - Ne
- 11) Setkal/a jste se s genderovými rozdíly v pracovních podmínkách (Mimo plat)
- Ano
 - Ne
- Pokud ano, tak v :
- Přidělování bonusů
 - Účasti na služebních cestách
 - Uvědomění o právech zaměstnance
 - Postizích
 - Jiné :
- 12) Máte pocit, že jsou ženy po návratu z mateřské dovolené znevýhodňovány?
- Ano
 - Ne
 - Jakým způsobem:
- 13) Ve vašem podniku pracuje :
- Méně než 50 zaměstnanců
 - Mezi 50 a 100 zaměstnanci
 - Více než 100 zaměstnanců

9.6 Le tableau des réponses obtenus par les Français

HOMMES	Q.1	Q.2	Q.3	Q.4	Q.5	Q.6	Q.7	Q.8	Q.9	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Formation
R.1	CDI	A: transport	Oui	Oui	H	Égal	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	50-100	CAP
R.2	CDD	Enseig.,Rech.,Science	Non	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Non voyages	Non	100+	Master
R.3	CDI	Commerce et services	Oui	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	100+	Master
R.4	CDI	En,Re.Sc	Non	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	50-	Master
R.5	VIE	Batiment	Non	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	100+	Master
R.6	CDI	Batiment	Non	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	100+	Master
R.7	CDI	Industrie	Non	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	100+	Master
R.8	CDI	Commerce et Services	Non	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	50-	Master
R.9	CDI	Industrie	Non	Oui	H	Inférieur	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	100+	Master
R.10	CDI	Batiment	Oui	Oui	H	Égal	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	100+	Master
R.11	CDD	Enseig., Rech., Science	Non	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	50-	Master

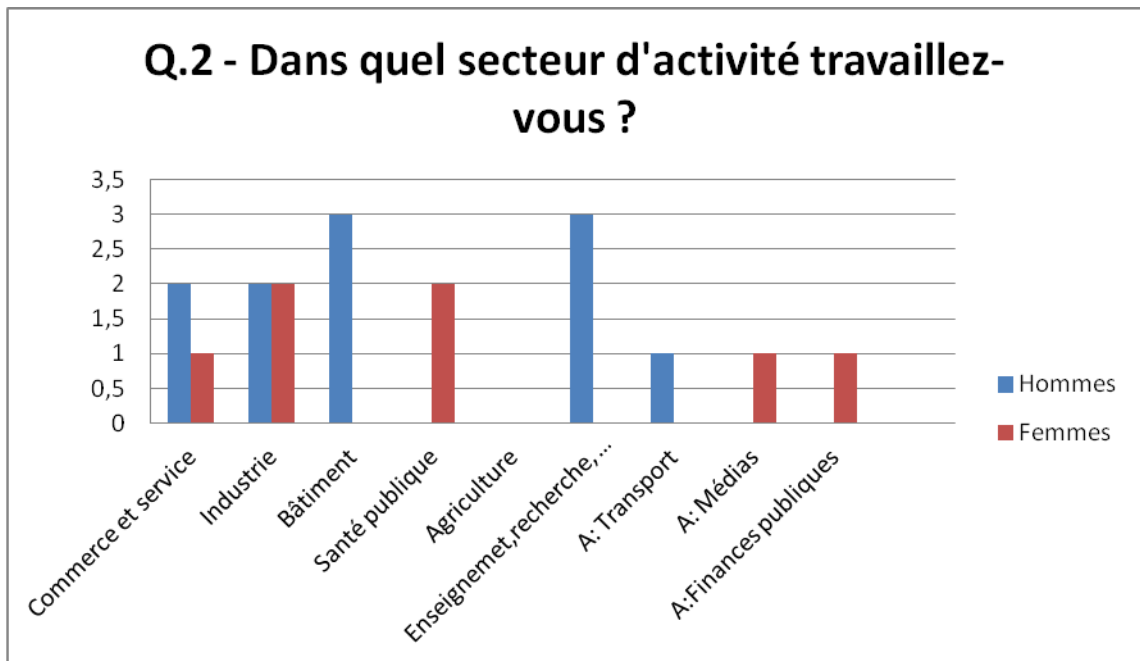
FEMMES	Q.1	Q.2	Q.3	Q.4	Q.5	Q.6	Q.7	Q.8	Q.9	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Formation
R.12	Service civique	A:Médias	Non	Oui	F	Égal	Oui	Oui psychique	Oui	Oui	Oui	Non	50-	Lycée
R.13	CDI	A:Finances publiques	Non	Oui	F	Égal	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	100+	CAP
R.14	CDI	Santé publique	Non	Oui	F	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	100+	Lycée
R.15	Chef	Commerce et Services	Non	Non	F	Inférieur	Non	Non	Oui	Non	Oui	Non	50-	CAP
R.16	CDD	Industrie	Oui	Oui	H	Inférieur	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	50-	Master
R.17	CDI	Santé publique	Non	Oui	F	Égal	Non	Oui psychique	Oui	Oui	Oui	Non	100+	Licence
R.18	CDI	Industrie	Non	Oui	H	Égal	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	50-100	BTS

9.7 Le tableau des réponses obtenus par les Tchèques

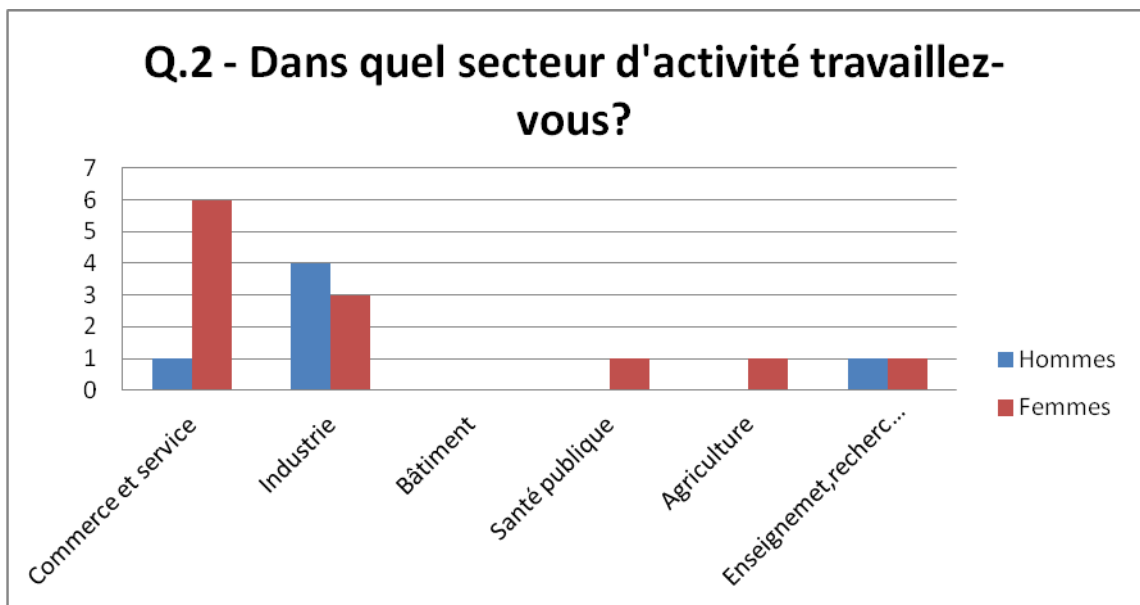
MUŽI	Ot.1	Ot.2	Ot.3	Ot.4	Ot.5	Ot.6	Ot.7	Ot.8	Ot.9	Ot.10	Ot.11	Ot.12	Ot.13	Vzdělání
R.1	DN	Vyzkum,skolstvi	Ne	Ano	Muži	Stejna	Ne	Ne	Ano	Ano	Ne	Ne	50-100	Doktorské
R.2	DN	Obchod a služby	Ne	Ano	Muži	Stejna	Ne	Ne	Ano	Ano	Ne	Ne	100+	Inženýr
R.3	DN	Prumysl	Ano	Ano	Muži	Stejna	Ne	Ne	Ano	ANo	Ne	Ne	100+	Inženýr
R.4	DN	Prumysl	Ano	Ano	Muži	Stejna	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne	Ne	100+	Inženýr
R.5	DN	Prumysl	Ne	Ano	Muži	Stejna	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne	Ne	100+	Inženýr
R.6	DU	Prumysl	Ano	Ano	Muži	Stejna	Ne	Ano psychicke	Ne	Ne	Ano bonusy	Ne	100+	SS

ŽENY	Ot.1	Ot.2	Ot.3	Ot.4	Ot.5	Ot.6	Ot.7	Ot.8	Ot.9	Ot.10	Ot.11	Ot.12	Ot.13	Vzdělání
R.7	DN	Věda a výzkum	Ne	Ano	Muži	Stejná	Ano	Ne	Ano	Ano	Ano-bonusy	Ne	50-	Inženýr
R.8	DN	Zemědělství	Ano	Ne	Muži	Nižší	Ne	Ne	Ano	Ne	Ano bonusy	Ano	50-100	SS
R.9	ČÚ	Obchod a služby	Ne	Ne	Muži	Stejná	Ne	Ne	Ano	Ano	Ano-sl.cesty	Ano	100+	Inženýr
R.10	DN	Zdravotnictví	Ne	Ano	Muži	Stejná	Ano	Ne	Ano	ANo	Ne	Ne	50-100	Bakalář
R.11	DN	Obchod a služby	Ne	Ano	Muži	Stejná	Ne	Ano sex.,psych	Ano	Ano	Ne	Ne	100+	SS
R.12	DN	Obchod a služby	Ne	Ano	Muži	Stejná	Ne	Ne	Ano	Ano	Ne	Ano	100+	Inženýr
R.13	DU	Obchod a služby	Ne	Ne	Muži	Nižší	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne	Ano	100+	Inženýr
R.14	DN	Průmysl	Ne	Ano	Muži	Stejná	Ne	Ne	Ano	ANo	Ano-sl.cesty	Ano-plat	100+	Inženýr
R.15	DN	Průmysl	Ne	Ano	Muži	Stejná	Ne	Ne	Ano	Ano	Ne	Ne	100+	Bakalář
R.16	DN	Obchod a služby	Ne	Ano	Muži	Stejná	Ne	Ne	Ano	Ano	Ne	Ne	100+	Bakalář
R.17	DU	Průmysl	Ne	Ano	Muži	Stejná	Ne	Ne	Ano	Ano	Ne	Ne	100+	Inženýr
R.18	DN	Obchod a služby	Ne	Ano	Muži	Nižší	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne	Ne	100+	Inženýr

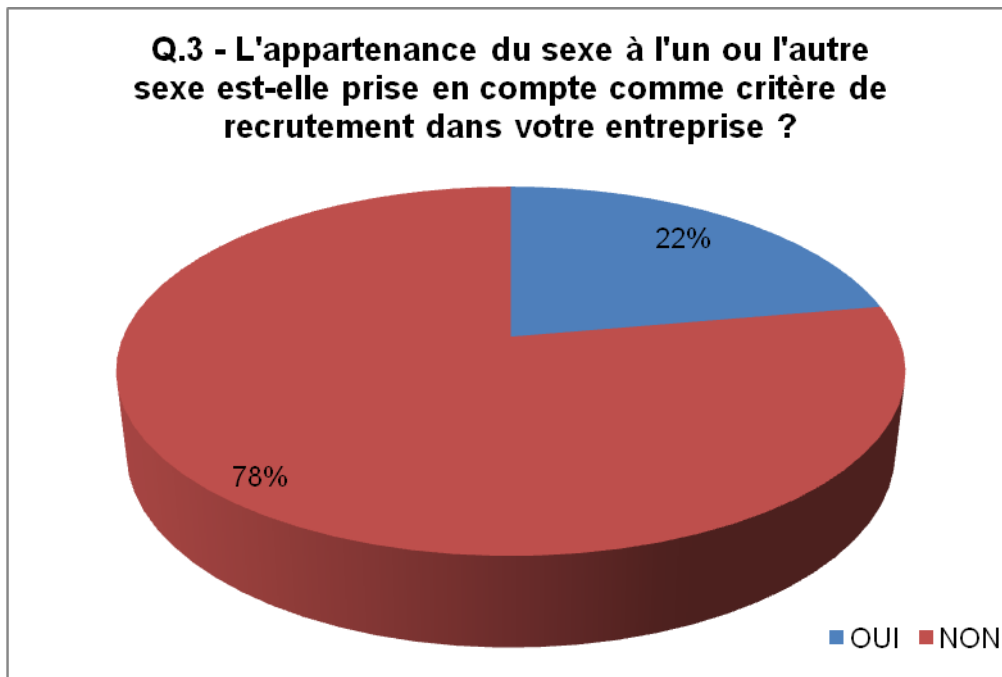
9.8 Les Français – graphique de la question n°2



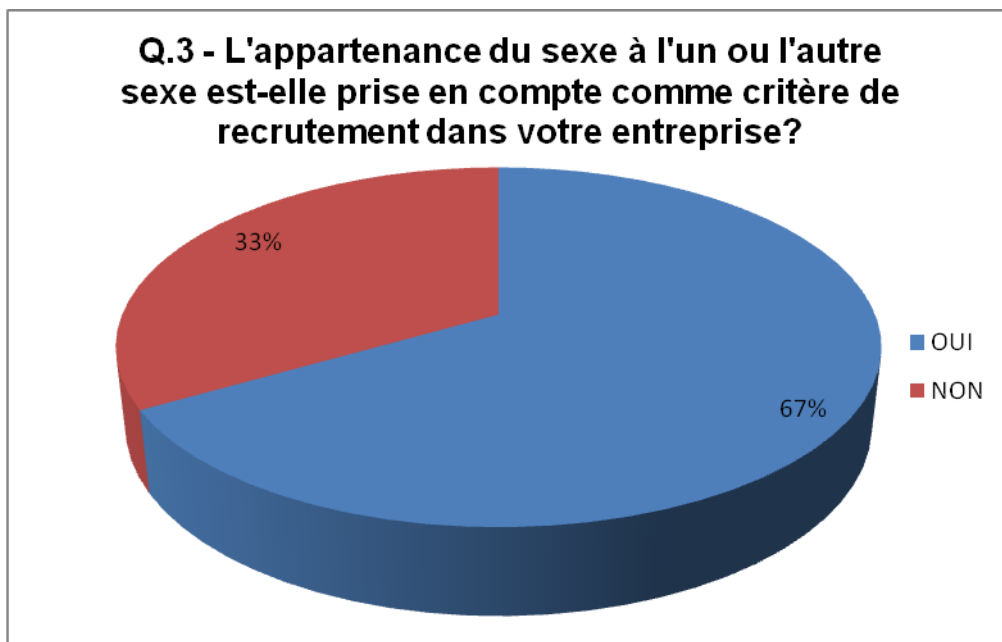
9.9 Les Tchèques – graphique de la question n°2



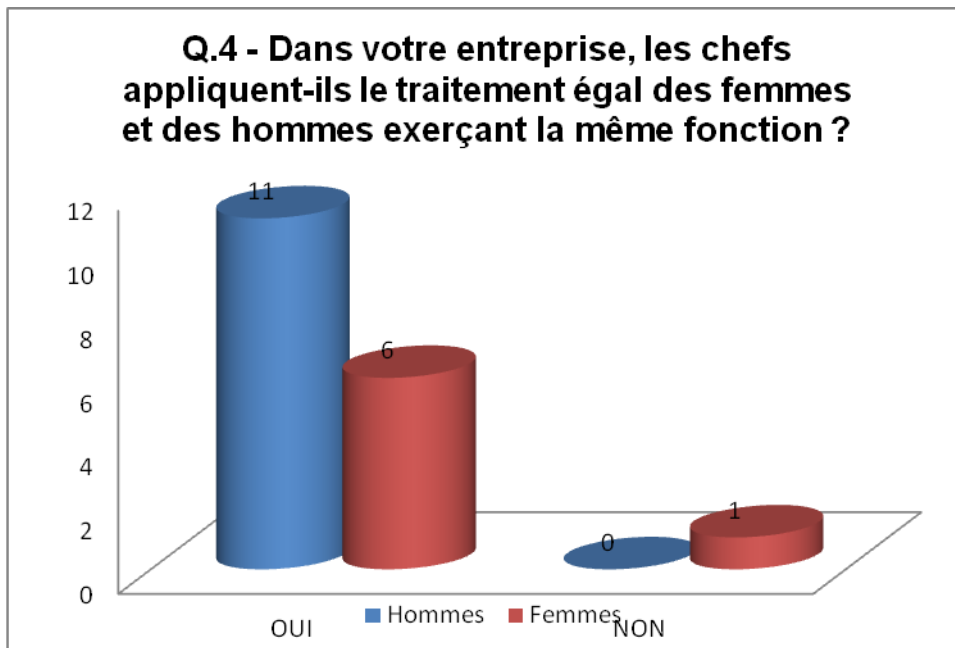
9.10 Les Français – graphique de la question n°3



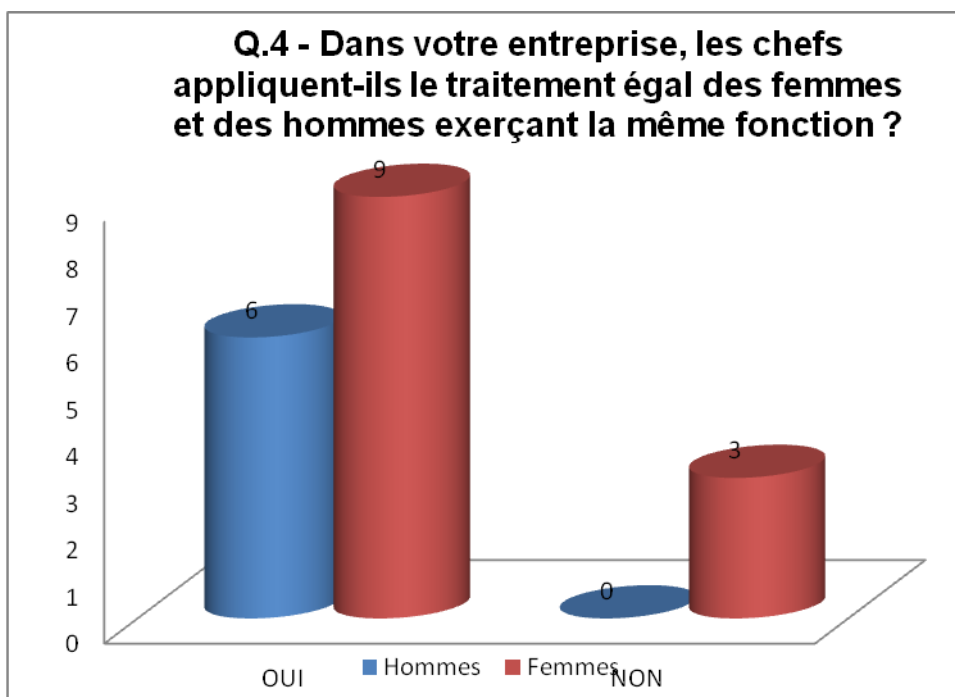
9.11 Les Tchèques – graphique de la question n°3



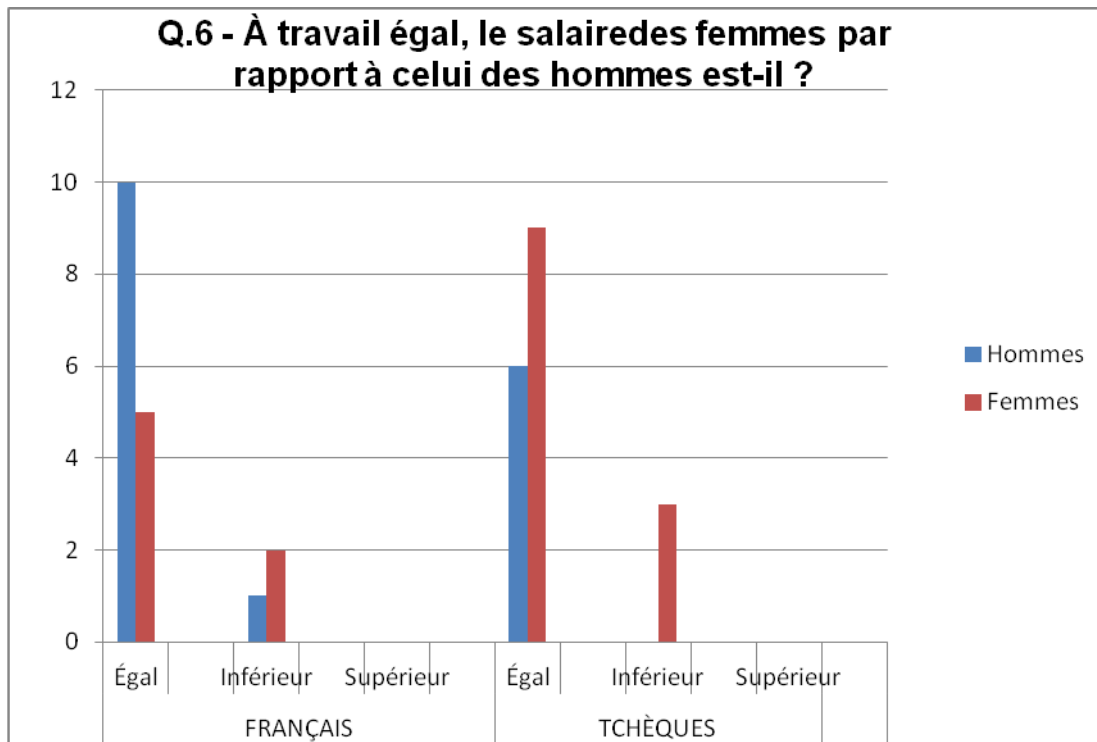
9.12 Les Français – graphique de la question n°4



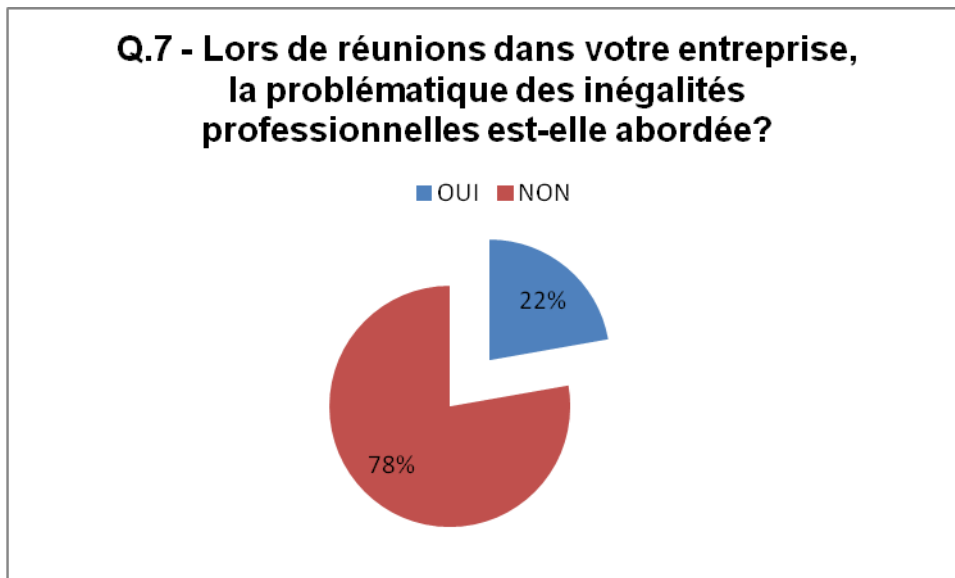
9.13 Les Tchèques – graphique de la question n°4



9.14 Les Français et les Tchèques - graphique de la question n°6

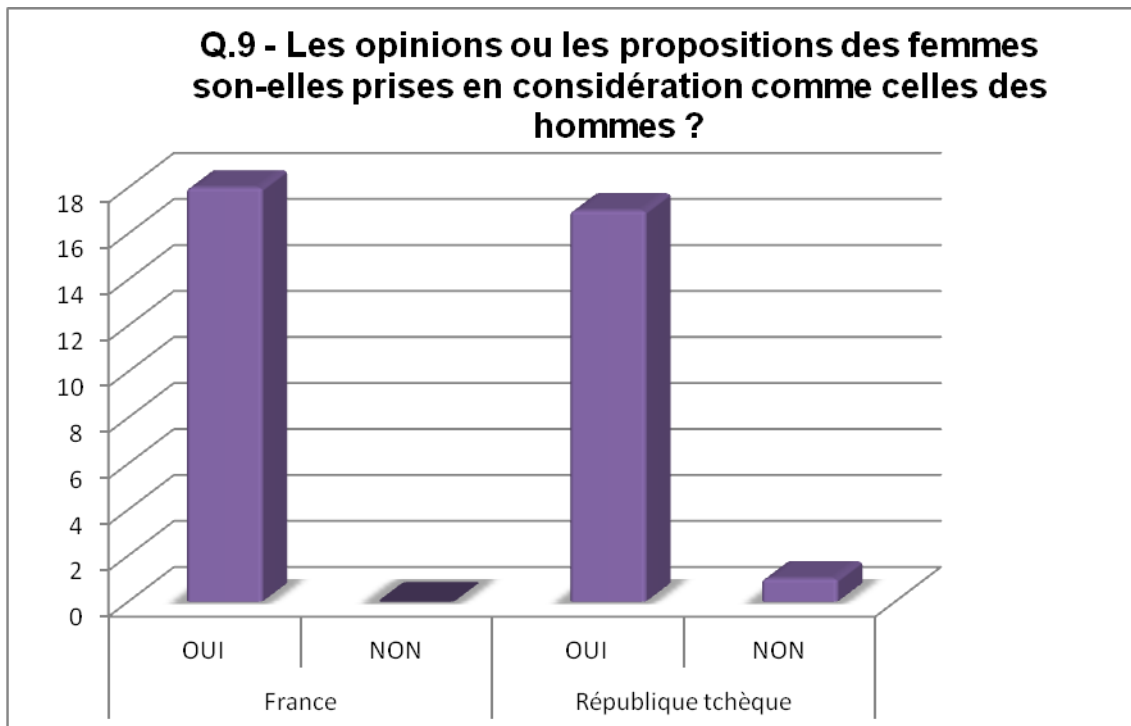


9.15 Les Français – graphique de la question n°7

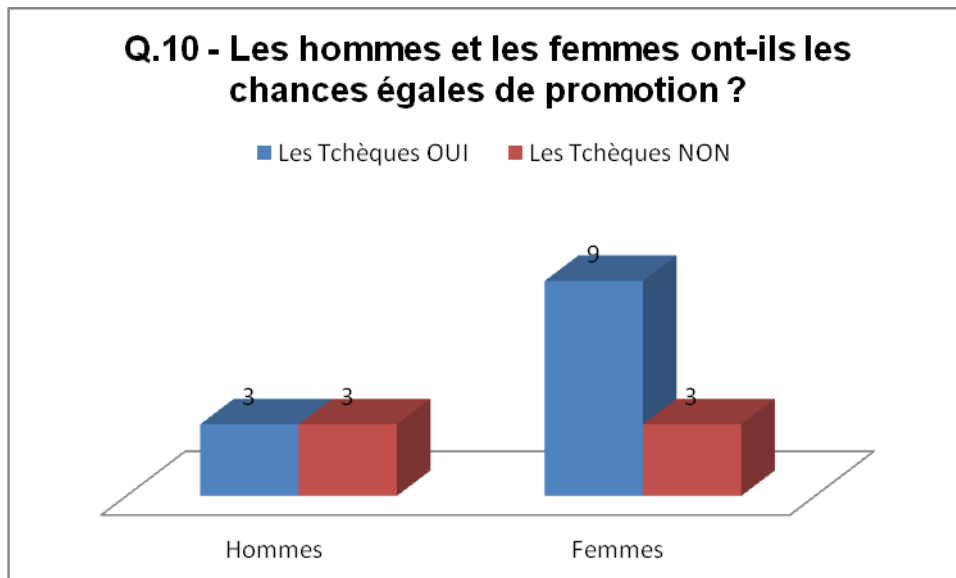


9.16 Les Tchèques – graphique de la question n°7

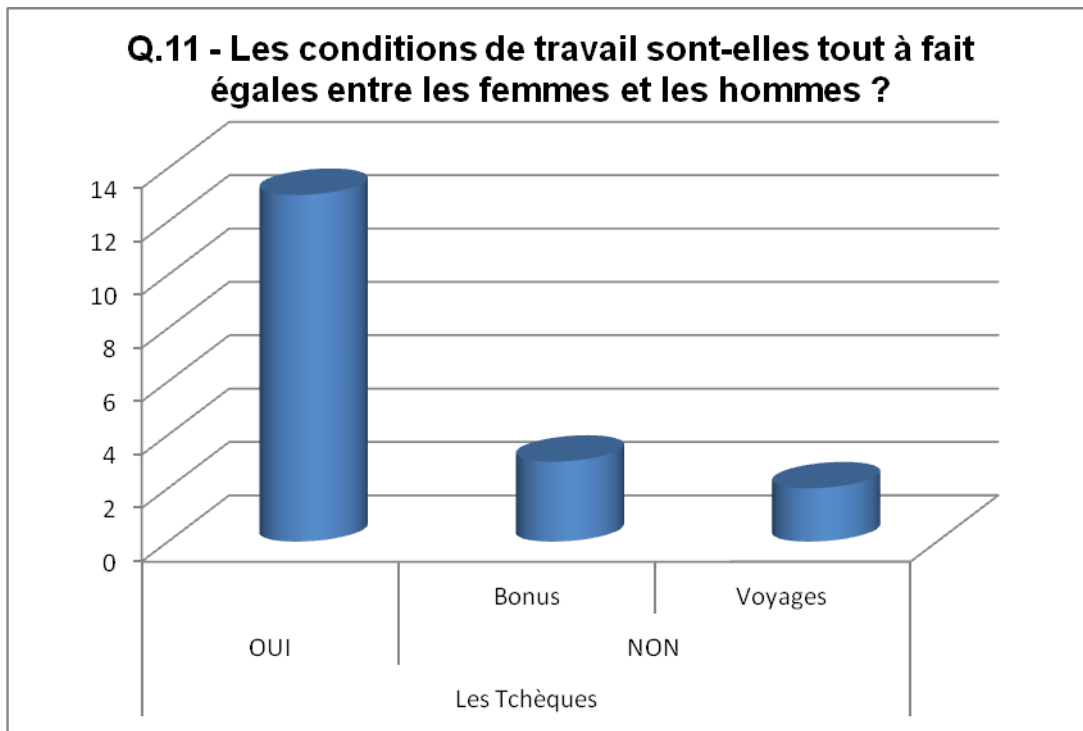


9.17 Les Français et les Tchèques - graphique de la question n°9

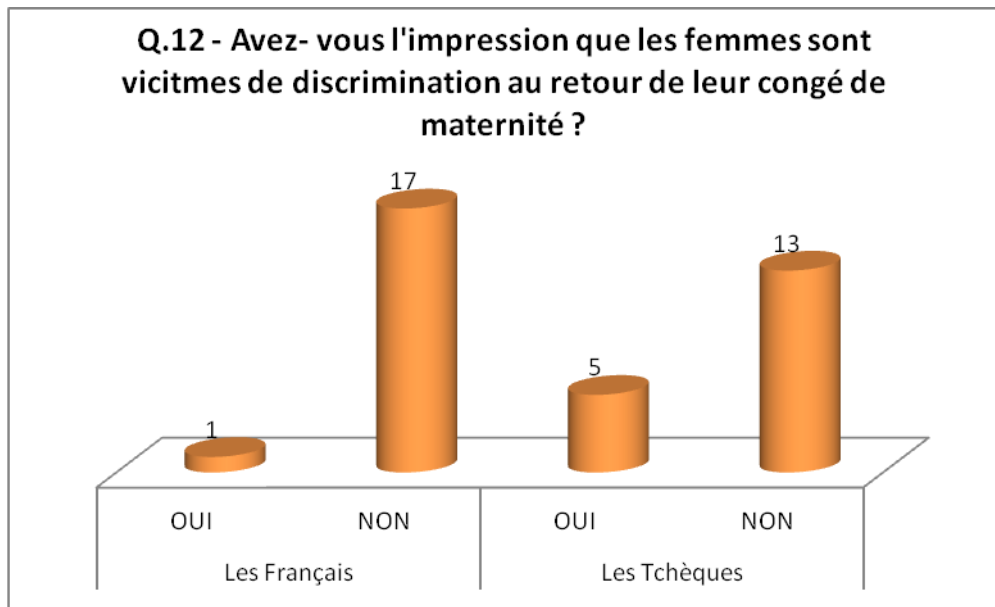
9.18 Les Tchèques – graphique de la question n°10



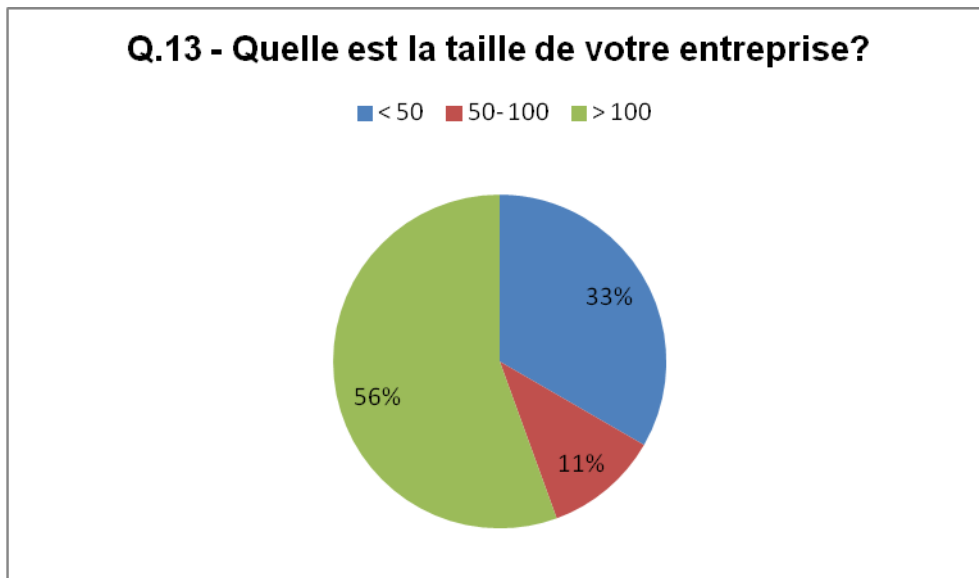
9.19 Les Tchèques – graphique de la question n°11



9.20 Les Français et les Tchèques - graphique de la question n°12



9.21 Les Français – graphique de la question n°13



9.22 Les Tchèques – graphique de la question n°13

