

## L'Union européenne et les droits des femmes: une dynamique incontestable?

Frédérique Pigeyre, professeure du Cnam, chaire Genre mixité et égalité Femmes / Hommes de l'école à l'entreprise

Publié le 22 mai 2019 – Mis à jour le 22 mai 2019

Dans quelques jours, les électeurs et électrices des 28 pays membres de l'UE seront appelé.e.s à élire leurs représentant.e.s au Parlement européen. D'après les sondages portant sur la participation attendue, cette élection ne semble pas soulever l'enthousiasme, l'Europe attirant de nombreuses critiques sur de multiples sujets. Concernant les droits des femmes pourtant, on peut regretter que le travail réalisé depuis plusieurs décennies ne soit pas davantage reconnu et valorisé. Car pour ce qui concerne la France, sa législation en matière de droits des femmes doit énormément à l'Europe.



© Pixabay - Hermann

### L'égalité entre les hommes et les femmes : un principe européen affirmé

Dès l'origine en effet, dans la rédaction des principaux Traités qui l'ont créée puis ont accompagné son évolution, l'Europe a toujours affirmé le principe de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, notamment dans le traité de Rome en 1957, acte fondateur de la communauté économique européenne puis dans celui d'Amsterdam en 1997.

Encore auparavant, dès 1950, le Conseil de l'Europe avait adopté la convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales qui liste, dans son article 14, parmi les motifs de discrimination prohibée, celle à raison du sexe. En matière d'égalité salariale il faut rappeler que l'article 119 du Traité de Rome de 1957 portait précisément déjà sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail. Certes, comme le rappelait récemment l'historienne Françoise Thébaud [1], la question de l'égalité ne se posait pas vraiment dans les États membres à cette période. L'article 119 visait surtout à encadrer la concurrence avec l'Allemagne, notamment dans le secteur textile où les salaires des femmes étaient très bas. La France surtout craignait une distorsion de concurrence dans le cadre de la création du marché commun. Ce n'est que progressivement que s'est développée une politique d'égalité professionnelle dans différents domaines, notamment à la suite de nombreuses mobilisations menées par les femmes elles-mêmes.

Les années 80 voient se poursuivre la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au travers du financement de programmes d'action pluriannuels mis en place dans les États membres dans différents domaines : le travail et l'emploi, via la formation professionnelle, mais aussi la suppression des stéréotypes dans les manuels scolaires ou le harcèlement sexuel pour ne citer que quelques exemples.

Plus tard, à la fin des années 90, l'Union européenne a cherché à promouvoir l'approche du *gender mainstreaming*. Initialement évoquée lors de la III<sup>e</sup> conférence mondiale des Nations-Unies pour les femmes à Nairobi en 1985, cette approche concernait le rôle des femmes dans les pays en développement. C'est lors de la IV<sup>e</sup> conférence mondiale des Nations-Unies pour les femmes à Pékin en 1995 que la notion de *gender mainstreaming* est officiellement promue et qu'elle devient un engagement des États membres. Ainsi, en 1998, le Conseil de l'Europe encourage son utilisation pour intégrer une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux dans les secteurs public et privé.

Traduite en français par « approche intégrée de l'égalité », la notion de *gender mainstreaming* a pu être mobilisée de façon spécifique en fonction des situations nationales de chaque pays européen et de la mobilisation, plus ou moins forte, des mouvements féministes. Ainsi, cette notion a souvent été considérée comme suffisamment malléable pour porter des intérêts et des conceptions différentes [2]. Parmi les autres lois françaises plus ou moins directement inspirées par l'Union européenne, il faut mentionner la loi Copé Zimmermann votée en 2011, pour féminiser les Conseils d'administration des entreprises cotées en bourse, à l'horizon 2017. La Norvège, non membre de l'UE mais qui entretient des relations étroites avec elle et respecte ses principes, notamment celui de la non-discrimination, a en partie servi d'exemple.

## Les transpositions des directives européennes en droit français

Si la France respecte ses obligations en tant qu'État membre de l'Union de transposer dans le droit national les directives européennes, force est de constater qu'en matière des droits des femmes, cette transposition n'est pas toujours immédiate. Ainsi, le principe « à travail égal, salaire égal » n'a été inscrit dans la loi qu'en 1972, alors que l'article 119 du Traité de Rome avait été écrit 13 ans plus tôt... De même la loi Roudy votée en 1983, souvent présentée comme la première « grande loi » interdisant toute discrimination envers les femmes à l'embauche, en matière salariale, de formation, de promotion, et de conditions de travail constitue en fait la transposition d'une directive européenne datant de 1976, soit sept années auparavant ! Dans les années 70, trois directives européennes successives ont ainsi porté sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (salaires, interdiction de discrimination et sécurité sociale).

Au-delà des mesures visant l'égalité professionnelle sur divers sujets, l'une des innovations de la loi Roudy a concerné les moyens à mobiliser pour mettre en œuvre cette égalité, et a notamment imposé la négociation collective. Désormais, les entreprises de plus de 50 salariés, ainsi que les branches professionnelles, ont l'obligation de négocier des mesures permettant d'atteindre cette égalité, comme par exemple des plans d'égalité professionnelle. Sur cette question, la loi Roudy, malgré sa notoriété, n'a pas connu de réel succès.

Ainsi, alors que le droit du travail français a longtemps traduit une logique protectrice des femmes, c'est sous la pression de l'Union européenne qu'il s'est progressivement ouvert vers davantage d'égalité. Par exemple, la suppression de l'interdiction du travail de nuit des femmes émane d'une injonction de l'Europe, là où la France entendait avant tout protéger la maternité, oubliant que les femmes ne sont pas potentiellement enceintes en permanence !

Compte tenu des décalages temporels observés entre la publication des directives européennes et la promulgation des lois nationales concernant les droits des femmes, on peut aisément reconnaître l'influence positive majeure de l'Union européenne dans le développement des lois visant l'égalité entre femmes et hommes.

## Vertus et limites de l'influence européenne [3]

Pour autant, la question du bilan de la politique européenne dans ce domaine mérite d'être posée.

Les directives de l'Union européenne ont d'abord traduit une préoccupation en matière d'égalité, antérieure aux États membres auxquels elle a ainsi pu servir d'aiguillon pour élaborer leur propre législation. La constitution d'une « élite militante » au sein de certaines institutions européennes, regroupant des politiques, des universitaires et des représentantes d'associations de femmes, a également permis d'élargir le champ d'intervention en matière d'égalité. Le mouvement syndical européen, initialement peu sensibilisé à la cause des femmes, a bénéficié de cette ouverture, bien que plus tardivement.

Une autre avancée de l'action européenne a consisté à prendre en compte divers sujets relevant de la sphère privée : les gardes d'enfant, le congé parental, le partage des tâches domestiques et de la prise en charge des personnes dépendantes ont pu faire l'objet de recommandations ou de directives. Ces textes ont notamment permis aux États membres les moins avancés sur ces sujets de se doter de lois favorables aux femmes (comme par exemple les congés parentaux rémunérés au Royaume Uni).

Pour le cas français, il faut mentionner la prise en compte de la discrimination, historiquement peu développée en France du fait de l'importance attribuée à l'égalité formelle et à l'égalité de traitement.

Toutefois, la grande liberté laissée aux États membres dans la transcription des textes européens constitue une réelle faiblesse de ces politiques. On observe en effet une mise en œuvre assez hétérogène ainsi qu'une potentielle remise en cause de certains droits fondamentaux dans certains pays (droit à l'avortement par exemple). Dans le monde professionnel également, le gender mainstreaming n'a pas tenu toutes ses promesses. Une des critiques majeures adressées à la politique européenne porte ainsi sur son ancrage originel dans le champ du travail et de l'emploi, échouant de ce fait à s'attaquer aux causes structurelles des inégalités. En outre, la période actuelle, marquée par la réduction budgétaire généralisée n'épargne pas le champ des politiques d'égalité.

Ce bilan apparaît donc clairement contrasté. Quoi qu'il en soit, il nous semble que l'action de l'Union européenne ne doit pas être prise pour cible là où ce sont clairement les limites du droit français qui méritent d'être questionnées. En effet, la question souvent soulevée par les juristes spécialistes de ces questions porte sur l'effectivité du droit de l'égalité. Il s'avère que jusqu'à très récemment, la loi française ne prévoyait pas de sanction en cas de manquement, notamment concernant les obligations des entreprises en matière de négociation collective ou de réduction des écarts salariaux (voir par exemple la loi de novembre 2018 sur la publication de l'index de l'égalité salariale).

Le chemin vers l'égalité réelle reste encore bien long ! Mais reconnaissons l'engagement, même incomplet et imparfait de l'Union européenne sur cette thématique et la nécessité d'œuvrer à son développement.

[1] Voir l'interview de F. Thébaud, *Le Monde*, 2 avril 2019.

[2] Voir par exemple *Les Cahiers du Genre*, « Gender mainstreaming : de l'égalité des sexes à la diversité », n°44/2008, L'Harmattan.

[3] Ce paragraphe s'inspire en partie de l'article de Perrier G. (2018), *La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché », Revue des politiques sociales et familiales*, n°126, pp. 61-71

► | Citoyenneté | Europe | Parité | Société

## Le dernier Cnam mag'

LE CNAM MAG' #9

**Société numérique, société inclusive ?**

1 mai 2018

+ Retrouvez tous les numéros

## L'auteure

### **Frédérique Pigeyre,**

Professeure du Cnam, chaire Genre, mixité, égalité femmes-hommes de l'école à l'entreprise

Frédérique Pigeyre a rejoint le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise) en septembre 2018. Elle a été professeure des universités en sciences de gestion à l'Université de Versailles St Quentin puis à Paris-Est Créteil où elle assuré la co-direction pendant 10 ans d'un master de GRH internationale en apprentissage. Elle a également dirigé le département des études doctorales (6 écoles doctorales thématiques) de la Comue Université Paris-Est.

Ses travaux portent sur la gestion des carrières des femmes, l'accès des femmes aux positions de pouvoir dans les organisations privées (entreprises) et publiques (universités), le management au féminin et sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans les entreprises.

+ tous ses articles



[http://blog.cnam.fr/politique/societe/l-union-europeenne-et-les-droits-des-femmes-une-dynamique-incontestable--1080\(](http://blog.cnam.fr/politique/societe/l-union-europeenne-et-les-droits-des-femmes-une-dynamique-incontestable--1080/)