

## L'égalité femmes-hommes en quelques définitions

- **L'égalité des chances** : c'est la possibilité pour les femmes et pour les hommes d'être à égalité des chances dans tous les domaines de la vie quotidienne, privée, professionnelle et citoyenne. C'est-à-dire avoir les mêmes opportunités quel que soit le domaine : professionnel, loisirs, engagement citoyen.
- **La diversité** : contrairement à la discrimination, la diversité ne fait pas l'objet d'une définition juridique. Cette notion renvoie à la multitude de profils humains d'une société (origine, sexe...), même si elle a souvent été associée à la diversité ethnique/culturelle. Selon l'Afnor, « la diversité est une résultante possible de la prévention et de la lutte contre les discriminations, de l'égalité de droit, de traitement et des chances ».
- **La discrimination sexiste ou le sexisme** : une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc. dans un domaine visé par la loi comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc. Une discrimination sexiste s'exerce à l'égard des hommes ou des femmes lorsque le sexe devient un critère déterminant l'exclusion. Il est à noter que la loi de novembre 2001 fait la distinction entre discrimination directe et indirecte, révélant ainsi que des pratiques ou des comportements apparemment neutres peuvent entraîner un désavantage particulier. Cette notion de discrimination indirecte est particulièrement pertinente quand les femmes sont, en l'état actuel de la société, très majoritairement représentées et que la décision prise revêt un caractère soi-disant universel, alors qu'elle ne concernera, en réalité, que principalement les femmes. La discrimination sexiste doit également prendre en considération la dimension « multiple » ou « multifactorielle » des formes de discrimination. En effet, il apparaît dans nombre de cas que le sexe de la personne est un élément supplémentaire qui renforce la discrimination autour de ses origines, son âge ou autre.

- **La mixité** : ensemble qui est formé de plusieurs ou de deux éléments différents ; qui comprend des personnes des deux sexes. La répartition n'est pas obligatoirement égale, exemple : l'école mixte. Il peut y avoir, dans une assemblée 99 femmes et 1 homme et on dira que la composition de l'assemblée est mixte.
- **La parité** : répartition égale entre deux groupes : la parité entre les hommes et les femmes à 50%. Ce terme est davantage utilisé dans le domaine politique avec la loi sur la parité. Sans mentionner le mot lui-même, la France est le premier pays à consacrer la parité en droit constitutionnel (1999). Cette réforme remet en cause l'édifice juridique et philosophique de l'universalisme républicain, obligeant à repenser les termes de la relation entre égalité et différence des sexes. Il faut noter que le mot est devenu abusivement un succédané à égalité.
- **L'égalité professionnelle** : définie et réglementée par la loi, c'est le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes avantages à compétences et postes égaux. Le premier texte législatif français prenant en compte l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel remonte à 1946. C'est tout d'abord grâce au rôle important joué par les femmes lors de la deuxième guerre mondiale que la Constitution française de 1946, dans son préambule « *garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes* ». Cette même année, la notion de « salaire féminin » est supprimée par arrêté (30 juillet 1946). En 1957, le traité de Rome, réaffirme l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, et formule le principe de l'égalité de rémunération entre les sexes pour un même travail (article 119). En tant que membre fondateur de l'Europe, la France s'engage dès lors à concrétiser ce principe, et promulguera 4 lois en ce sens entre 1972 et 2006.

Trois étapes se distinguent alors dans la construction de l'égalité professionnelle : de 1946 à 1971, cette dernière se réduit à l'égalité salariale ; entre 1972 et 1983, les obligations d'égalité s'étendent à d'autres éléments de l'emploi comme la promotion ou la retraite. C'est enfin entre 2001 et 2006 que la lutte contre le harcèlement sexuel entre avec difficulté dans le champ de l'égalité professionnelle.

- **La diversification du choix professionnel** : il s'agit de permettre aux jeunes filles et aux femmes, et aux personnes qui accompagnent dans l'orientation de professionnelle, de prendre conscience que des métiers, autres que ceux traditionnellement féminins, existent. Ainsi, les femmes peuvent s'orienter et se former en conséquence. Dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes, cette incitation et cette prise de conscience doivent être aussi présentes pour les hommes vis-à-vis des métiers « traditionnellement féminins ».

Extrait de *Le P'tit abécédaire de l'égalité des femmes et des hommes*, La Boucle, 2009

