

LES DROITS DES FEMMES EN FRANCE: UNE LONGUE ROUTE VERS L'ÉGALITÉ*

WOMEN'S RIGHTS IN FRANCE: A LONG ROAD TO EQUALITY

Germana AGUIAR RIBEIRO DO NASCIMENTO**

Kahina MERZELKAD***

RESUME: L'histoire des institutions juridiques françaises démontre une exclusion flagrante des femmes de la vie politique et citoyenne. Des luttes ont été nécessaires pour que la situation des femmes changeât. Des initiatives de garantis des droits des femmes ont ainsi petit à petit été entreprises par le législateur français à travers l'adoption de lois. L'une des premières de ces lois est celle sur l'égal accès des filles à l'enseignement primaire en 1801. La reconnaissance des droits des femmes se fait, ainsi, de manière progressive. Il serait intéressant de se demander dans qu'elle mesure existe-t-il des droits des femmes dans les normes légis-

ABSTRACT: French legal institutions' history demonstrates a blatant exclusion of women from political and civic life. Women had to struggle for their rights for this situation to change. Legal initiatives to grant women's rights have thus been taken petit à petit by French legislators. One of the first of these laws is the one that grants equal access to primary education to girls in 1801. The recognition of women's rights happens gradually. Thus, it would be interesting to analyse in which measure there are women's rights in French Law. Indeed, women's rights are protected generally but also specifically. However, the persistence of inequalities in society and the emergence of non categorical rights question the utility of using measures of positive discrimina-

* Artículo recibido el 10 de octubre de 2017 y aprobado para su publicación el 2 de diciembre de 2019. Este artículo fue realizado en el marco del proyecto “Transformaciones de la justicia: autonomía, inequidad y ejercicio de derechos”, DER2016-78356-P, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad español y del programa de investigación Grisolia (Ref. 2016/098), financiado por la Generalitat Valenciana.

** ORCID: 0000-0002-2942-3803. Abogada y antropóloga. Máster en Derechos Humanos en la Universidad Católica de Lyon-Francia (Contrato Fondation de France). Doctora en Derechos Humanos, Democracia y Justicia Internacional en la Universidad de Valencia-España (Contrato Santiago Grisolía). Correo electrónico: *germania_aguiar@hotmail.fr, germana.aguiar@uv.es*.

*** ORCID: 0000-0002-9464-3749 Abogada. Master en Derechos Humanos en la Universidad Católica de Lyon-Francia (Contrato Fondation de France). Doctoranda en Derecho Internacional de la Université Pierre-Mendès France – Grenoble II. Corre electrónico: *merzelkahina@yahoo.fr*.

latives françaises. En effet, les femmes bénéficient d'une protection générale mais aussi spécifique. Cependant, la persistance d'inégalités dans la société et l'apparition de droits non catégoriels remettent en cause l'utilité du recours à ces mesures de discrimination positive, ce que démontre que les luttes pour l'égalité doivent continuer. La méthodologie qualitative sera utilisée. La recherche documentaire, l'étude de la jurisprudence et de la législation permettront de regrouper les renseignements relatifs au sujet.

Mots-clefs: Droits des femmes, égalité, législation française.

tion. This comes to show that the fight for equality must continue. The qualitative methodology will be used. Documentary research, the study of jurisprudence and legislation will support the information relating to the subject.

Keywords: *Women's rights, equality, french law.*

RÉSUMÉ: I. *Introduction.* II. *La consécration d'une législation protectrice à l'égard des femmes.* III. *Les répercussions du recours à la discrimination positive à l'égard des femmes.* IV. *Conclusion.* V. *Références.*

I. INTRODUCTION

L'article premier de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne de septembre 1791 d'Olympe de Gouge affirme que la femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits et que les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. Il s'agit d'un manifeste qui revendiquait la reconnaissance aux femmes de droits civils et politiques ignorés par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 08 août 1789.

En effet, cette dernière excluait totalement les femmes de toute participation à la vie civique et politique, ce qui remettait en cause le caractère universel de la Déclaration et marquait ses limites. Le manifeste d'Olympe de Gouge est, donc, un cri de révolte et de dénonciation à l'encontre d'un texte discriminatoire garantissant des droits naturels uniquement aux hommes. Ces revendications n'ont pas eux d'échos tangibles auprès des autorités de l'époque. Cependant, il annonce l'avènement de multiples actions de contestations des femmes face au refus du législateur français de leur accorder en droit un statut de citoyenne à part entière.

En effet, l'histoire des institutions juridiques françaises démontre une exclusion flagrante des femmes de la vie politique et citoyenne. En effet, elles étaient reléguées au rang de mineur et soumises à la tutelle d'un chef de famille. Le code civil du 21 mars 1804 de Napoléon en est l'illustration parfaite en disposant que «la femme est donnée à l'homme pour qu'elle fasse des enfants. Elle est donc sa propriété comme l'arbre fruitier est celle du jardinier». La femme est ainsi, privée de toute capacité juridique et ne peut par conséquent disposer librement de sa personne ou de ses biens sans l'autorisation préalable de son époux. Néanmoins, des initiatives de garantis des droits des femmes ont été entreprises par le législateur français à travers l'adoption de lois notamment sur l'égal accès des filles à l'enseignement primaire en 1801, la libre disposition des femmes mariées de leur salaire en 1907 et la nomination de femmes au gouvernement en 1936 (Martinetti 2007,10). La reconnaissance des droits des femmes se fait, ainsi, de manière progressive. L'avènement des guerres mondiales et la participation active des femmes à la résistance va être un élément initiateur à la reconnaissance du statut de citoyenne aux femmes à travers l'obtention du droit de vote

En effet, l'ordonnance du 21 mars 1944 «affirme que la femme est électrice et éligible». ¹ Cette affirmation représente l'entrée effective des femmes dans la vie politique et civile. La reconnaissance du droit de vote de la femme va être une époque charnière pour les mouvements féministes, car c'est à partir de là, que va se poser dans la société la question s'il existe des droits des femmes en France.

Les droits des femmes sont définis comme étant les règles juridiques de protection des femmes contre toute forme de discrimination. Cette protection s'effectue à travers la réaffirmation du principe d'égalité entre les sexes et la mise en œuvre de normes spécifiques de garantie de leurs droits. L'intérêt de ce sujet est d'observer les droits qui ont trait au statut des femmes et d'en rechercher leur nature générale ou spécifique. Ce sujet incite, aussi, à reconsiderer le recours à la discrimination positive² comme moyen de correction des inégalités dans la société dans les textes.

¹ France, Ordonnance du 21 avril 1944, J.O du 22 avril 1944.

² Inspirée par le modèle américain d'*affirmative action*, politique mise en place dans les années soixante en revendication des civil rights aux Etats-Unis, la France commence à entreprendre des mesures de discrimination positive. Le terme *affirmative action* est ainsi

En effet, la Constitution du 27 octobre 1946 consacre dans son préambule, alinéa 3, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes en disposant que «la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme». Ce préambule sera repris et réintégré dans la Constitution de 1958, donnant ainsi à l'égalité des sexes une valeur constitutionnelle.

D'autres textes de protections spécifiques, telle que la loi sur le congé de maternité ou bien la loi sur la parité, ont été consacrés par le législateur afin d'élargir «le champ d'application de l'égalité en droit» (Martinetti 2007, 10) à l'égard des femmes en introduisant une égalité par le droit. Cette dernière forme d'égalité plus communément désignée par le terme de discrimination positive a pour objectif d'apporter un traitement favorable à l'égard des femmes afin de palier aux inégalités.

Cependant, le rétablissement de l'égalité en ayant recours à la discrimination positive peut créer des inégalités à l'égard des hommes. En effet, ces derniers revendiquent de plus en plus des droits qui leurs attribuent les mêmes avantages que les femmes, notamment en matière de congé de paternité ou d'égal attribution de cotisations de retraite. Ainsi, il apparaît que la discrimination positive n'a plus lieu d'être dans la société française, puisqu'il y a un dépassement des droits attachés aux femmes vers des droits asexués liés à des situations données.

A travers ce qui vient d'être mentionné, il serait intéressant de se demander dans qu'elle mesure existe-t-il des droits des femmes dans les normes législatives françaises. En effet, les femmes bénéficient d'une protection générale mais aussi spécifique. Cependant, la persistance d'inégalités dans la société et l'apparition de droits non catégoriels remettent en cause l'utilité du recours à ces mesures spécifiques. Il est donc intéressant d'approfondir le sujet en se penchant sur les normes de consécration des droits des femmes et sur le dépassement de la nature catégorielle de certains droits spécifiques.

généralement traduit en France par le terme discrimination positive et pour cela c'est le terme utilisé dans cet article. Malgré cela, plusieurs auteurs critiquent cette traduction. C'est le cas de Pierre Bonjour (2005) qui se demande comment une discrimination pourrait être positive dans une démocratie soucieuse de l'égalité des droits.

II. LA CONSÉCRATION D'UNE LÉGISLATION PROTECTRICE À L'ÉGARD DES FEMMES

Victor Hugo (1875) affirmait que «une moitié de l'espèce humaine est hors de l'égalité, il faut l'y faire rentrer: donner pour contrepoids au droit de l'homme le droit de la femme». Ces paroles illustrent assez bien les revendications des mouvements féministes français. La reconnaissance des droits des femmes passent par la consécration constitutionnelle de leurs droits civiques et l'affirmation législative de normes protectrices.

1. *Une égalité constitutionnelle octroyant aux femmes un statut de citoyenne*

La reconnaissance de la citoyenneté des femmes dans la société française, s'est matérialisée par la consécration constitutionnelle de l'égalité entre les hommes et les femmes et par la reconnaissance du droit de vote à ces dernières.

L'article 1 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 08 août 1789 dispose que: «Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune». Cet article est une disposition phare de la Déclaration, car il consacre le principe de l'égalité en droit comme norme fondatrice de la société. Il ne cite pas expressément l'égalité entre les hommes et les femmes. Cependant, l'esprit de cet article pose indéniablement les premiers jalons de l'égalité des sexes en droits français.

En effet, l'égalité entre les femmes et les hommes va être clairement consacrée par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui dispose dans son alinéa 3 que: «La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme». Ce préambule ainsi que la Déclaration vont être confirmés par la Constitution du 04 octobre 1958 et obtiendront une valeur constitutionnelle par le Conseil constitutionnel le 16 juillet 1971(Décision n° 71- 44). Cette consécration donne une dimension supra législative à l'égalité entre les femmes et les hommes et la rend ainsi, imposable aux individus et opposable à l'Etat.

Ainsi, l'égalité entre les sexes est totale et est exigée dans tous les domaines notamment l'accès à l'enseignement ou le recrutement au travail. En effet, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que “Tous les citoyens étant égaux à ses yeux, sont également ad-

missibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leur vertus et de leurs talents”.

Cet article pose comme postulat de départ l'égalité entre tous les citoyens en matière d'accès à la fonction publique sans discrimination. Il sera confirmé par le Conseil d'Etat (2 / 6 SSR) qui précisera dans sa décision du 21 avril 1972 que

Le gouvernement ne pouvait, sans, méconnaître le principe d'égalité des sexes, établir, pour les conditions de diplôme ou de services donnant accès à des concours de recrutement d'un corps ouvert aux candidats du sexe féminin, une distinction entre les candidats appartenant au sexe masculin ou féminin. Cette discrimination est entachée d'excès de pouvoir.

Ainsi, le Conseil d'Etat réaffirme le principe d'égalité dans la fonction publique. Toute violation de ce principe est considérée comme un excès de pouvoir, qui porte atteinte à la valeur constitutionnelle de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 08 août 1789.

A la suite de cette décision, des nombreuses lois favorisant l'égalité en matière d'emplois entre les hommes et les femmes, vont être mises en œuvre par le législateur. En effet, l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, portant sur les droits et obligations des fonctionnaires dispose que: «Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe». Cet article exprime la volonté du législateur de consacrer l'égalité des sexes dans le domaine du travail et dans tous les corps de métiers notamment l'institution militaire, qui excluait le recrutement des femmes de certaines fonctions.³ C'est ainsi, que le Décret n° 98-86 du 16 février 1998⁴ précise que «l'ensemble des corps des trois armées est ouvert aux femmes, les quotas des statuts particuliers des corps d'officiers de carrière sont supprimés» (Martinetti 2007,120).

Le législateur va plus loin en adoptant la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (JORF n°267

³ L'article 5-1 du Décret n° 74-515 du 15 mai 1974 portant sur le statut particulier des corps militaires des médecins, des pharmaciens chimistes, des vétérinaires biologistes et des chirurgiens-dentistes des armées, dispose que: «Un arrêté du ministre chargé des armées fixe la liste des emplois qui ne peuvent être tenus que par des hommes».

⁴ Modifiant divers décrets portant sur les statuts particuliers de certains corps d'officiers et de sous-officiers et officiers mariniers des armées, de la gendarmerie et de la direction générale de l'armement.

2001,18311).⁵ Cette loi pose le principe de non discrimination comme corolaire du principe constitutionnel de l'égalité entre les sexes et condamne toute atteinte à ce principe.

Ainsi, il apparaît que le droit interne français consacre de manière claire le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, octroyant par conséquent à la femme le statut de citoyenne. Cette consécration de la citoyenneté des femmes est encore renforcée par la reconnaissance du droit de vote à ces dernières.

Le droit de vote est défini comme étant un droit accordé à tout citoyen d'un Etat de prendre part à un scrutin (Guilien 2001). Ce droit a été pendant très longtemps réservé exclusivement aux hommes et excluait les femmes, faisant d'elles des citoyennes inachevées. Ce n'est qu'avec l'adoption de l'ordonnance du 21 avril 1944, que le droit de vote va être officiellement reconnu aux femmes en disposant que «des femmes seront électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes».

Le contenu de cette ordonnance sera confirmé par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 1946 et la Constitution de 1958, susmentionnées, ce qui donnera à ce texte une valeur constitutionnelle avérée. La femme a désormais un statut de citoyenne à part entière, qui lui octrois le droit de vote et d'éligibilité.

A partir de là, le législateur va mettre en œuvre une politique de discrimination positive à l'égard des femmes, afin de favoriser la parité électorale notamment à travers la loi n° 82-974 du 19 novembre 1982,⁶ qui fait référence de manière claire à la politique de quotas en matière de candidature électorale, ce qui a été contesté par de nombreux parlementaires de droite et finira par faire l'objet d'une saisine devant le Conseil constitutionnel.

C'est ainsi, que dans la décision n° 82-146 du 18 novembre 1982, le Conseil constitutionnel va estimer que

⁵ L'article 1 de cette loi dispose que: «Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de son sexe».

⁶ Modifiant le code électoral et le code des communes relative à l'élection des conseillers municipaux et aux conditions d'inscription des français établis hors de France sur les listes. JORF du 20 novembre 1982, page 3487. L'article L 260 bis affirme que: «Les listes de candidats ne peuvent comporter plus de 75 pour 100 de personnes du même sexe».

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la règle qui, pour l'établissement des listes soumises aux électeurs, comporte une distinction entre candidats en raison de leur sexe, est contraire aux principes constitutionnels ci-dessus rappelés; qu'ainsi, l'article L. 260 bis du code électoral tel qu'il résulte de l'article 4 de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel doit être déclaré contraire à la Constitution.

Cette décision des juges relève un désaccord flagrant avec le pouvoir législatif concernant la question de la parité électoral (Conseil Constitutionnel 2004). Néanmoins, le Parlement réunit en congrès a adopté une loi constitutionnelle du n° 99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes. L'article premier de cette loi complétait l'article 3 de la Constitution du 4 octobre 1958 en disposant que: «La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives». Cette nouvelle disposition de la Constitution attribut au principe de parité une valeur constitutionnelle.

Cependant, cette loi fera, elle aussi, l'objet d'une saisine devant le Conseil constitutionnel, qui se prononcera sur sa constitutionnalité. En effet, dans la Décision n° 2000-429 du 30 mai 2000, les juges constitutionnels ont estimé que

...le constituant a entendu permettre au législateur d'instaurer tout dispositif tendant à rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives; qu'à cette fin, il est désormais loisible au législateur d'adopter des dispositions revêtant soit un caractère incitatif, soit un caractère contraignant; qu'il lui appartient toutefois d'assurer la conciliation entre les nouvelles dispositions constitutionnelles et les autres règles et principes de valeur constitutionnelle auxquels le pouvoir constituant n'a pas entendu déroger.

Ainsi, le contenu de cette décision démontre que la position des juges constitutionnels n'est plus aussi catégorique que dans la décision du 18 novembre 1982 susmentionnée, mais reste tout de même très nuancée. Le Conseil constitutionnel admet que cette révision constitutionnelle a pour objectif de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux. Cependant, il considère

...que l'intention claire du constituant, telle qu'elle ressortait des débats parlementaires préalables à l'adoption de la loi constitutionnelle du 8 juillet 1999, était non sans doute d'obliger, mais assurément d'autoriser le législateur à instaurer des règles contraignantes quant au sexe des candidats aux élections politiques dont le mode de scrutin se prêtait à une telle réglementation.⁷

Ainsi, les juges constitutionnels permettent le recours à la discrimination positive en politique dans la limite du respect des valeurs constitutionnelles. Cette position de la jurisprudence constitutionnelle va s'élargir avec l'adoption de la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, qui complète l'article 1 de la Constitution du 4 octobre 1958 par un alinéa en disposant que «La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales». Cet article autorise, ainsi, le «recours à des quotas pour permettre un égal accès des femmes aux postes de décision» (Ben 2010) dans d'autres domaines que la politique et met fin à la limitation jurisprudentielle.

Il apparaît, à travers tout ce qui vient d'être mentionné, que les normes constitutionnelles françaises garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces dernières ont acquis le statut de citoyennes, leur permettant de participer de manière effective à la gestion de la vie publique. Cette protection s'étend aussi à la sphère privée et qui a pour but d'interdire toute atteinte à l'intégrité physique des femmes ou toute discrimination due à leurs sexes.

2. *La garantie de droits individuels aux femmes*

Les femmes jouissent d'un nombre de mesures spécifiques de protection de leurs droits individuels. Cette protection se matérialise par le recours à une discrimination positive, qui a pour vocation de corriger les inégalités sociales, auxquelles elles peuvent faire face. Il s'agit de mieux promouvoir l'égalité en accordant à certains un traitement préférentiel (Levade 2004). Ces mesures interviennent dans le cadre de la défense de l'intégrité physique des femmes et de la garantie de leurs droits sociaux.

⁷ Conseil Constitutionnel, *Commentaire de la décision n° 2000-429 du 30 mai 2000, Les cahiers du Conseil constitutionnel, cahier n° 9.*

L'article 16-1 du code civil français dispose que: «Chacun a droit au respect de son corps. Le corps humain est inviolable». Cet article consacre le droit à l'intégrité physique et l'inaliénabilité de sa protection. Cette dernière est réaffirmée par le code pénal et renforcée particulièrement à l'égard des femmes, qui sont plus souvent victimes de violences à l'intérieur de la sphère privée.

En effet, l'article 222-13° 6 du code pénal⁸ intègre dans sa liste de circonstances aggravantes des faits de violence, les violences conjugales. Cette intégration est considérable sur le plan judiciaire, car dorénavant ces types de violences relèvent de la compétence du tribunal correctionnel au lieu du tribunal de police, ce qui rend la peine encourue plus rigoureuse (Cador 2005). Le législateur va aussi éléger le champ d'application de la situation aggravante, dans l'article 132-80, à de nouveaux auteurs qui sont «des partenaires liés à la victime par un acte civil de solidarité».⁹ Ce renforcement souligne la volonté du législateur d'apporter une réelle protection des femmes à l'égard de violences dont elles pourraient être la victime.

Cette répression accrue des violences est aussi perceptible dans la position de la jurisprudence, qui va reconnaître l'existence du viol conjugal et le condamner dans son arrêt du 5 septembre 1990. En effet, dans cette décision, les juges ont considéré que: «l'article 332 du code pénal,¹⁰ qui n'a d'autre fin que de protéger la liberté de chacun n'exclut pas de ses prévisions les actes de pénétration entre les personnes unies par le lien du mariage».¹¹ Cette jurisprudence sera confirmée par l'arrêt du 11 juin 1992 (Bull crim 92 N° 232), où les juges vont estimer que: «La présomption de

⁸ «Les violences n'ayant pas entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 300000 F d'amende lorsqu'elles sont commises: Par le conjoint ou le concubin de la victime».

⁹ L'article 132-80 du code pénal dispose que: «des peines encourues pour un délit ou un crime sont aggravées lorsque l'infraction est commise par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité».

¹⁰ L'article disposait que: «Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte ou surprise, constitue un viol». L'article 222-3 modifiera l'article 332 qui dispose que: «Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle».

¹¹ Cour de Cassation, Cass. crim., 5 septembre 1990: JCP1990, II, 21629 note M.-L. RASSAT.

consentement des époux aux actes sexuels accomplis dans l'intimité de la vie conjugale ne vaut que jusqu'à preuve contraire».

En conformité avec cette décision jurisprudentielle, le législateur a adopté le 09 septembre 2010 une loi relative aux violences faites aux femmes.¹² Cette loi est un ensemble de normes qui renforcent la protection, la prévention et la répression des violences conjugales. Elle introduit des procédures nouvelles dans la protection des femmes contre les violences telles que la création du délit de violence conjugale ou la mise en œuvre de l'ordonnance de protection prononcée par le juge des affaires familiales, afin de mettre rapidement en sécurité les victimes (Hogrel 2010).

Cette protection s'étend aussi à l'harcèlement sexuel dont les femmes peuvent être victimes dans le domaine du travail. En effet, la loi du 6 aout 2012 relative au harcèlement sexuel¹³ procède à une définition plus significative de l'harcèlement sexuel, avec un durcissement des peines maximales encourues et à la condamnation de toutes discriminations à l'égard des victimes de harcèlement sexuel (Suis-je concernée 2012). A travers cette loi, le législateur a pour objectif de vulgariser la répression de ce type de délit, de garantir une protection plus rigoureuse et d'instaurer un climat de confiance favorisant le dépôt de plainte des victimes.

Ainsi, le législateur a mis en œuvre tout un arsenal juridique afin de lutter contre les violences faites aux femmes et de garantir leur intégrité physique. Cette garantie passe aussi par le libre choix des femmes de disposer de leur corps à travers la reconnaissance du droit d'interruption volontaire de grossesse.

En effet, jusqu'en 1975, l'avortement était passible de prison (Militantes et Sympathisants des sections de la IVe Internationale 1979). La loi Veil du 17 janvier 1975¹⁴ suspend ainsi la loi de 1920 que pénalisait l'avortement et autorise les femmes enceintes, qui sont dans une situation

¹² Loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants (JORF n° 0158 du 10 juillet 2010 page 12762).

¹³ Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (JORF n° 0182 du 7 aout 2012 page 12921).

¹⁴ Loi n° 75-17 du 17, relative à l'interruption volontaire de la grossesse (1975, 739). Cette loi a été intégrée au code de sécurité sociale conformément à son article 3, qui dispose que: «Après le chapitre III du titre Ier du livre II du code de la santé publique, il est inséré au chapitre III bis intitulé "interruption volontaire de grossesse"».

de détresse d'interrompre leur grossesse dans la limite des dix semaines (période prolongée à douze semaines de gestation en 2001) et dans un cadre médical légalement assisté.¹⁵ Cette loi fut confirmée par le Conseil constitutionnel qui a considéré dans sa décision du 15 janvier 1975 qu'elle n'était pas contraire aux valeurs constitutionnelles.¹⁶ L'interruption de grossesse est donc légalisée et même remboursée par la caisse de sécurité sociale conformément à la loi dite Roudy du 31 décembre 1982¹⁷. Ainsi, la protection de l'intégrité physique des femmes passe aussi par le droit des femmes de disposer de leur corps dans les limites de la loi. Ces normes spécifiques de protections régissent d'autres domaines notamment en matière sociale. Le constituant ainsi que le législateur, tel qu'il a été démontré plus haut, ont mis en œuvre des mécanismes de garanti du principe d'égalité entre les hommes et les femmes en matière de travail. Cependant, la survenance d'une grossesse peut être à l'origine du motif de refus d'embauche, de licenciement ou de rétrogradation des femmes par leurs employeurs. Pour palier à ce type de discrimination, le code du travail consacre tout un dispositif de protection de la grossesse et de la maternité.

En effet, l'article L 1225-1 du code du travail dispose que

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Cet article est très explicite et interdit toute discrimination basée sur l'état de grossesse des femmes. Le code du travail reconnaît même le droit

¹⁵ Article L162-1 du code de sécurité sociale, qui dispose que: «La femme enceinte que son état place dans une situation de détresse peut demander à un médecin l'interruption de sa grossesse. Cette interruption ne peut être pratiquée qu'avant la fin de la dixième semaine de grossesse».

¹⁶ «Considérant, en conséquence, que la loi relative à l'interruption volontaire de la grossesse ne contredit pas les textes auxquels la Constitution du 4 octobre 1958 fait référence dans son préambule non plus qu'aucun des articles de la Constitution» (Décision N° 74-54 DC du 15 janvier 1975 du Conseil constitutionnel).

¹⁷ Loi n° 82-1172 du 31 décembre 1982 relative à la couverture des frais afférents à l'interruption volontaire de grossesse non thérapeutique et aux modalités de financement de cette mesure.

de la candidate à l'embauche de ne pas communiquer son état de grossesse, conformément à l'article 1225-2¹⁸ du code. De plus, le législateur renforce cette protection en disposant dans l'article L1225-5 que

...le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

La jurisprudence de la Cour de cassation¹⁹ confirme le contenu de cet article et va plus loin dans la garantie de la protection des femmes enceintes en considérant dans un de ses arrêts

...il est interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et / ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée à l'article L. 122-25-2, devenu L. 1225-4 du Code du travail, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision, telles que le remplacement définitif de l'employée concernée avant l'échéance de cette période.

Les juges ont ainsi élargi le champ d'application de la loi, en ne l'a limitant pas seulement à l'interdiction de l'action matérielle de licenciement mais aussi à sa préméditation. Cet élargissement a pour objectif de favoriser une protection plus effective des droits des femmes contre toute tentative de discrimination à leur égard. Cette protection est aussi applicable par l'attribution aux salariées d'un congé de maternité accompagné d'une indemnité salariale journalière, «avant et après l'accouchement, pendant lequel leur contrat de travail est suspendu» conformément à l'article L331-3²⁰ du code de sécurité sociale. Cette période peut être

¹⁸ Article 1225-2: «La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte».

¹⁹ Cour de Cassation, Cassation sociale. 15 septembre 2010, n° 08-43.299, www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale.

²⁰ Article L331-3 du code de sécurité sociale: «Pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines».

rallongée en cas de grossesse multiple,²¹ la prise en charge d'en moins trois enfants en plus²² ou la maladie du nouveau né. La fin du congé de maternité implique la réintégration de la salariée à son poste avec les mêmes indemnités. Le législateur apporte aussi une protection particulière aux femmes enceintes, qui travaillent de nuit, conformément à l'article L1225-9 du code du travail en leur permettant de demander leur affectation à un poste de jour «pendant la durée de leur grossesse et pendant la période du congé».²³

Ainsi, il apparaît que les femmes bénéficient d'une protection spécifique, qui les met à l'abri de toute tentative de discrimination à leur égard. Cependant, cette attention particulière s'étend de plus en plus aux hommes, qui revendiquent eux aussi des droits similaires notamment en matière de congé de paternité. Il y a donc un dépassement des droits attachés proprement aux femmes vers des droits à portée générale.

III. LES REPERCUTIONS DU RE COURS À LA DISCRIMINATION POSITIVE À L'ÉGARD DES FEMMES

La revendication exclusive des féministes françaises, en passant d'Olympe de Gouge jusqu'à Simone Veil, a toujours été d'exiger l'application du principe révolutionnaire d'égalité entre les femmes et les hommes. La concré-

²¹ Article L331-3: «Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période d'indemnisation antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines; la période d'indemnisation de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant».

²² Article L331-4: «La période d'indemnisation prévue au premier alinéa de l'article L. 331-3 est portée à huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et à dix-huit semaines après celui-ci, lorsque l'assurée elle-même ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants dans les conditions prévues aux premier et quatrième alinéas de l'article L. 521-2, ou lorsque l'assurée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables».

²³ L'article L1225-9 du code du travail dispose que: «La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal».

tisation de ce principe s'est faite par la consécration normative de l'égalité entre les sexes, mais aussi par la mise en œuvre d'une politique de discrimination positive à l'égard des femmes. Cependant, cette dernière approche est de plus en plus remise en question, à cause des inégalités préjudiciables qu'elle génère à l'égard des hommes, mais aussi parce que l'effectivité de cette approche reste altérée par des réalités sociales qui l'a dépassent.

1 Une égalité affirmée par l'autre sexe

La discrimination positive a l'égard des femmes a pour objet de créer une égalité par le droit, pour faire face à toute forme d'inégalité. Cependant, l'évolution de la société, l'abolition de certaines barrières de séparations et la remise en cause des stéréotypes d'affectations des tâches entre les hommes et les femmes, pose la question d'un nécessaire dépassement des droits attachés exclusivement aux femmes vers des droits non catégoriels.

Le schéma de la famille française traditionnelle est en permanente mutation. Les femmes sont plus impliquées dans leur carrière professionnelle et les hommes souhaitent consacrer d'avantage de temps à leurs enfants. Les pères demandent à bénéficier de certains droits, qui étaient auparavant l'apanage des femmes tel que le droit au congé de maternité ou le droit à une bonification de retraite égale à celle des mères.

C'est la prise en compte de ces revendications masculines par le législateur, qui a été à l'origine de l'adoption, le 21 décembre 2001, par l'Assemblée nationale, de la loi relative au financement de la sécurité sociale.²⁴ Cette loi a introduit le droit au congé de paternité dans le code du travail avant sa modification en 2012. En effet, l'article 1225-35 du code du travail reconnaissait aux pères le droit au congé de paternité, d'une durée de onze jours et de dix huit jours pour les grossesses multiples. Les pères salariés bénéficient durant cette période d'une indemnité journalière versée par la caisse d'assurance. L'obtention de ce congé se limite à un dépôt de demande au près de l'employeur et consiste dans la suppression momentanée du contrat de travail. Tous comme les femmes, les hommes sont protégés par la loi durant cette période et ne peuvent faire l'objet d'un

²⁴ Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002.

quelconque licenciement, conformément à l'arrêt de la Cour de cassation de la section sociale du 31 mai 2012²⁵ qui considérait que

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait, le 6 août 2007, régulièrement fait part à la société Côté Fjord, de la naissance de son enfant et informé l'employeur de son absence pour congé de paternité de onze jours à compter du 6 septembre 2007, la cour d'appel en a exactement déduit qu'en prenant effectivement son congé à la date choisie malgré l'opposition de son employeur, le salarié n'avait commis aucune faute de sorte que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La jurisprudence est claire en rappelant l'immunité des salariés lors de leur période de congé parental légalement garantie. Le congé de paternité n'est pas reconnu uniquement aux pères salariés, mais touche aussi les pères au chômage et les pères des enfants adoptés, qui bénéficient d'indemnités journalières durant toute cette période. Ainsi, le congé de paternité est devenu un droit affirmé par les hommes au même titre que les femmes. La revendication de ce droit s'étend, d'ailleurs, au delà des pères biologiques.

En effet, l'article 94 de la loi du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 modifie les dispositions de l'article 1225-35²⁶ du code du travail, susmentionné, en remplaçant le terme de «congé de paternité» par «congé de paternité et d'accueil de l'enfant». Les bénéficiaires de ce congé sont désormais le conjoint salarié de la mère, ou la personne liée à elle par un acte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle par un pacte civil de solidarité, que ce soit un homme ou une femme. Le but de cette modification est de garantir les droits des parents qu'ils soient biologiques ou pas.

Cette extension des droits des femmes aux hommes, s'est faite aussi en matière de droits de bonification de retraite. En effet, dans l'affaire

²⁵ Cour de Cassation, Cassation sociale, 31 mai 2012, n° 11-10.282, M.X...c/ Société Côté Fjord.

²⁶ Article 1225-35 modifié du code du travail dispose que: «Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail».

Griesmar devant le Conseil d'Etat, un père de trois enfants a demandé de bénéficier des avantages de la bonification de retraite anticipée, au même titre que les mères, en se basant sur le principe d'égalité entre les sexes. Le Conseil d'Etat²⁷ dans sa décision du 22 juillet 2000 s'est prononcé sur la question en considérant qu'il "en résulte que la décision par laquelle le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie a refusé à M. Griesmar le bénéfice de la bonification d'ancienneté prévue par ce texte, alors même qu'il établirait avoir assuré l'éducation de ses enfants, est entachée d'illégalité".

Cet arrêt de principe aura pour conséquence le réaménagement de la loi en faveur de l'égalité entre les sexes. En effet

...la loi du 21 aout 2003²⁸ portant réforme des retraites, dite loi Fillon, a conduit à une nouvelle rédaction de l'article L 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite, permettant aux hommes fonctionnaires de bénéficier de bonification, le terme «femme» se trouve remplacé par le terme générique de «fonctionnaires» sans préciser quant au sexe (Gouin-Poirier *s.d.*).

Ainsi, au travers de ces modifications le législateur a procédé à une extension d'un droit spécifique accordé aux femmes aux hommes et aux homosexuels. Cet allongement dénote une forme de dépassement du principe de l'égalité par le droit vers une égalité en droit, qui se focalise principalement sur la mise en œuvre de normes répondant à une nécessité sociale.

L'article 1 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen consacre le principe d'égalité entre les personnes. Parallèlement à cela, l'article 3 alinéa 1 de la Constitution, avant sa révision par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, consacre le principe de parité entre les sexes dans le domaine politique. Cependant, la jurisprudence constitutionnelle reste parfois distante vis-à-vis de l'application de cette politique en toute circonstance.

En effet, dans la décision n° 2001-445 du 19 juin 2001 se rapportant à l'examen de la constitutionnalité de la loi organique relative au statut des magistrats et au Conseil supérieur de la magistrature,²⁹ les juges consti-

²⁷ Conseil d'Etat, 29 juillet 2002, n° 141112, M. Griesmar.

²⁸ Loi n° 2003-775 du 21 aout 2003 portant réforme des retraites (JO du 22 aout 2003).

²⁹ Loi organique n° 2001-539 du 25 juin 2001 relative au statut des magistrats et au Conseil supérieur de la magistrature (J.O. du 26 juin 2001).

tutionnels se sont prononcés sur la légalité du recours à la politique de quota en faveur de candidat masculin. En effet, le Conseil constitutionnel a considéré que “les dispositions de l'article 33 de la loi organique, qui introduisent une distinction selon le sexe dans la composition des listes de candidats aux élections au Conseil supérieur de la magistrature, sont contraires à la Constitution” (Décision 2001-445 du 19 juin 2001).

Cette décision sera confirmée dans la décision du 11 juillet 2001, concernant la constitutionnalité de la parité dans la composition des jurys de validation des acquis de l'expérience. Les juges vont estimer que les normes de représentation égale entre les hommes et les femmes «n'ont pas pour objet et ne sauraient avoir pour effet de faire prévaloir, lors de la constitution de ces jurys, la considération du genre sur celle des compétences, des aptitudes et des qualifications».³⁰ Ainsi, la position des juges constitutionnels est très claire et exclue le recours à la discrimination positive à l'égard des femmes dans le domaine professionnel ou éducatif.

La jurisprudence constitutionnelle incite, d'ailleurs, à ce que le recrutement des candidats des facultés notamment celles de sciences politique repose «sur des critères objectifs de nature à garantir le respect de l'exigence constitutionnelle d'égal accès à l'instruction».³¹ Ainsi, l'examen de ces décisions jurisprudentielles démontre, que ce qui est mis en exergue par les juges est la primauté du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, en favorisant la mise en œuvre de droits non catégoriels. La discrimination positive reste un recours possible, mais qui ne doit pas entraîner l'effectivité du principe d'égalité entre les sexes. De plus, la pratique de la discrimination positive comme moyen de régulation sociale révèle des carences flagrantes, qui se manifestent par la persistance de pratiques inégalitaires entre les femmes et les hommes.

2 Les insuffisances de la pratique de la discrimination positive

Le recours à la discrimination positive comme moyen de régulation des inégalités sociales n'a pas obtenu une approbation unanime. En effet,

³⁰ Conseil Constitutionnel, Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 - Loi de modernisation sociale.

³¹ Conseil Constitutionnel, Décision n° 2001-450 DC - 11 juillet 2001, Loi portant sur les diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel.

la discrimination positive créée parfois un effet perverse, car, d'une part, elle participe à générer une stigmatisation de la catégorie de personnes protégées. D'autre part, malgré la mise en œuvre d'un dispositif normatif, les inégalités subsistent. Ce constat a suscité l'adoption d'une nouvelle stratégie de régulation sociale, qui a pour vocation d'apporter une égalité plus concrète.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur républicaine fortement affirmée par la Constitution et les textes de loi en France, tel qu'il a été précédemment exposé. Cependant, la persistance de stéréotypes sexistes à l'égard des femmes remet en question l'effectivité de ces garanties normatives dans certains domaines de la vie. Cette constance de la discrimination est plus effarante sur le marché du travail.

En effet, des multiples lois³² ont été adoptées par le législateur afin de garantir l'égale rémunération entre les femmes et les hommes sous la formulation «à travail égal, salaire égal». Cette formule est reprise dans l'article 3221-2 du code du travail, qui dispose que «tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes». Cette disposition législative fut confirmée par les décisions de la jurisprudence, notamment celle du 10 avril 2002.³³ En effet, dans cet arrêt les juges ont considéré que «tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et, par rémunération, il faut entendre le salaire brut de base et tous les autres avantages et accessoires payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur».

La jurisprudence réaffirme les dispositions du code du travail et donne une définition plus large de la rémunération afin de lever tout équivoque sur l'emploi des termes. Allant dans le même sens que la jurisprudence, le législateur va adopter le 23 mars 2006 une loi relative à l'égalité salariale

³² La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, la «loi Roudy» du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la «loi Génisson» du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

³³ Cour de Cassation, Chambre sociale pourvoi n° 00-42 935, décision du mercredi 10 avril 2002.

entre les femmes et les hommes.³⁴ Cette loi a pour objet de supprimer tous les écarts de rémunération entre les salariés et à favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle ainsi qu'à des instances délibératives et juridictionnelles.³⁵

Ainsi, le législateur a mis en place tout un arsenal juridique, afin de garantir une meilleure intégration de la femme dans le milieu du travail. Cependant, les statistiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes démontrent une toute autre réalité. En effet, l'enquête menée par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) en 2009 (Rieu *et. al.* 2011) révèle la persistance d'inégalités flagrantes entre les femmes et les hommes, «il y a un moindre accès des femmes aux postes les plus qualifiés, 9% pour les femmes contre 13,4% pour les hommes. Les femmes sont souvent présentes sur des postes mal qualifiés et peu rémunérés (Loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes)», avec un pourcentage de 80% de femmes, qui travaillent à temps partiel.

Ces tendances restent inexplicables, puisque le taux de femmes diplômées de l'enseignement supérieur est de 23% contre 13% pour les hommes (Metois *et al.* 2012). L'écart de salaire est encore persistant et atteint une différence de 15% à la défaveur des femmes. Cette différence augmente avec l'âge et entraîne par conséquent des pensions de retraites inégales entre les sexes pour un travail égal.

Ainsi, il apparaît que les droits des femmes en matière professionnelle sont garantis en droit. Le législateur a mis en œuvre tout un dispositif d'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, les chiffres récoltés par l'INSEE révèlent une défaillance dans l'effectivité de la politique d'égalité entre les sexes. Ce constat peut remettre en question l'efficacité du recours à la discrimination positive comme moyens de recouvrir l'égalité sociale. Ce bilan insatisfaisant a suggéré la réflexion sur une nouveau moyen de régulation sociale, basée sur une approche intégrée de l'égalité.

³⁴ Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

³⁵ Il faut noter les dispositions sur l'égal accès des femmes aux instances délibératives et juridictionnelles qui ont été déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2006-533 DC du 16 mars 2006.

L'approche intégrée de l'égalité ou «gender mainstreaming» est le mode d'action présenté par les Nations Unies lors de la IV Conférence Mondiale sur les Droits de la Femme à Pékin, en 1995. Le Conseil de l'Europe (2004) définit ce mode d'action comme étant “La (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques”.

L'approche intégrée de l'égalité a été introduite en France depuis les années 2000. Cette approche

...est basée sur l'idée que chaque mesure politique ou programme peut avoir une incidence différente sur les femmes et les hommes, c'est-à-dire que les politiques publiques ne sont pas neutres. Chaque acteur qui intervient depuis l'élaboration jusqu'à la mise en œuvre d'une politique doit prendre en compte la différence de situation entre les femmes et les hommes (Dauphin 2008).

Cette nouvelle approche n'est pas une reproduction révisée de la discrimination positive, mais plutôt une méthode complémentaire en matière de garantie de l'égalité. À la différence de la discrimination positive, qui a pour objectif de réguler les inégalités sociales par des mesures spécifiques ponctuelles, l'approche intégrée de l'égalité procède à long terme visant à évaluer l'adaptabilité d'une loi lors de son adoption ou de son application au principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

La Charte de l'égalité du 08 mars 2004 est le premier document officiel français à faire référence à l'approche intégrée d'égalité et explique la mise en œuvre de ce mode d'action, qui passe par quatre phases importantes. Ces phases consistent dans l'évaluation de la situation des deux sexes dans tous les domaines, la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation et de réseautage, l'intégration concrète de la promotion de l'égalité dans les diverses politiques et l'évaluation annuelle des actions menées en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes (Charte de l'égalité, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, 2004). L'annexe au projet de loi de finance de l'année 2012 en est une bonne illustration. En effet, ce dernier propose tout un programme de mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui repose une action intégrée et spécifique.

L'action intégrée est définie comme étant la prise «en compte des besoins respectifs des hommes et des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques sectorielles» (Forum de la performance 2017). Quant à l'action spécifique, elle consiste à mettre en œuvre des mesures de discrimination positive, afin de faire face aux inégalités de fait qui subsistent.

Ainsi, l'approche d'intégration d'égalité est un complément essentiel dans la garantie des droits des femmes. Elle a comme postulat de départ la réaffirmation du principe d'égalité à travers la mise en œuvre d'un processus de prévention et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le recours à des mesures spécifiques reste une action subsidiaire et temporaire dont l'objet est de renforcer le principe d'égalité sans le mettre en péril.

IV. CONCLUSION

Tout au long de l'histoire, les femmes ont dû se battre pour être respectées en tant que citoyennes à part entière. Les dernières décennies ont témoigné d'un progrès indéniable des lois et politiques publiques en leur faveur. C'est le cas de la reconnaissance, en 1972, du principe «à travail égal, salaire égal» et plus récemment, en 2014, de la loi pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est ainsi une valeur républicaine fortement affirmée par la Constitution et les textes de loi en France. Cependant, la persistance de stéréotypes sexistes à leur égard remet en question l'effectivité de ces garanties normatives dans plusieurs domaines de la vie. La nomination de Laurence Rossignol comme ministre de la Famille, de l'Enfance et des Droits des Femmes le 11 février 2016 ne fait que corroborer cela.

En effet, il s'agit d'un rétrécissement évident, étant donné qu'en 2012 il y avait un Ministère dédié exclusivement aux droits des femmes. Cela démontre qu'après toutes les années de lutte, une longue route est encore nécessaire pour que l'égalité réelle soit établie. Comme l'affirme Danielle Bousquet (2016), mettre sous un même ministère les droits des femmes, la famille et l'enfance indique la volonté du gouvernement d'assigner aux femmes les rôles les plus stéréotypés, c'est à dire, celui d'épouse, de maître de foyer et de mère.

Ainsi, le combat des femmes pour leurs droits doit continuer, tant que ce sort de discrimination persiste et qu'elles ne soient pas respectées et reconnues pour ce qu'elles sont. Les politiques de discrimination positive comme moyen de régulation des inégalités ne sont pas la solution à long terme, mais contribuent pour améliorer la situation. L'approche d'intégration d'égalité se montre comme un complément essentiel à ces politiques, et le bilan en France, depuis son adoption, reste positif. Le chemin est long, mais doit être parcouru, pour que les femmes puissent rejouir enfin d'une égalité, non seulement «de iure» mais aussi «de facto».

V. RÉFÉRENCES

- BEN YOUNES, Sonia. 2010. "La parité et le Conseil Constitutionnel", *Revue des Etudes Politiques des Assistants Parlementaires*, disponible en: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00519687>.
- BONJOUR, Pierre. 2005. "La discrimination positive, mal nécessaire ou cache-misère?", *Reliance*, 18:7-8.
- BOUSQUET, Danielle. 2016. "Les droits des femmes, du ministère aux couches-culottes". Disponible en: http://www.libération.fr/france/2016/02/11/les-droits-des-femmes-du-ministère-aux-couches-culottes_1432758.
- CADOR, Petra. 2005. *Le traitement juridique des violences conjugales : la sanction déjouée*, Paris: Edition L'Harmattan.
- DAUPHIN, Sandrine. 2008. "Apports et limites de l'approche intégrée de l'égalité en France", *Santé, Société et solidarité* 1:165-170.
- FORUM DE LA PERFORMANCE. 2017: disponible en: www.performance-publique.budget.gouv.fr.
- GOUIN-POIRIER, Delphine. s. d. "Actualité du droit des fonctionnaires pères de trois enfants", *Ordre des Avocats de Rennes*, accès le 16 février 2017, disponible en: <http://www.ordre-avocats-rennes.com>.
- GUILIEN, Raymond, Jean Vincent, Serge Guinchard et Gabriel Montagnier. 2001. *Lexique juridique des termes juridiques*, 13 ed., Paris: Dalloz.
- HOGREL, Anne-Claude. 2010. "Violences conjugales: La loi du 9 juillet 2010", disponible en: http://www.avocat-hogrel.com/violences-conjugales--la-loi-du-9-juillet-2010_ad10.html.
- HUGO, Victor. 1875. *Actes et paroles*, Paris: éditions J. Hetzel & Cie.

- LEVADE, Anne. 2004. "Discrimination positive et principe d'égalité en droit français", *Pouvoirs*, 111: 55-71.
- IGUE DES DROITS DE L'HOMME (LDH). 2007. "1791: Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne", disponible en: <http://www.ldh-france.org/1791-DECLARATION-DES-DROITS-DE-LA/>.
- MARTINETTI, Françoise. 2007. *Les droits des femmes*, France: Nice, Sce-ren-Crdp Académie De Nice.
- MILITANTES ET SYMPATHISANTES DES SECTIONS DE LA IV^E INTERNATIONALE. 1979. *Le droit de choisir Avortement-contraception: lutte internationale des femmes*, Paris: Éditions La Brèche.
- METOIS, Caroline, Philippe Calatayud et Jacqueline Duvey Pilate. 2012. "L'égalité hommes-femmes, un objectif toujours d'actualité", *INSEE Centre Flash*, 53:1-3.
- RIEU, Caroline et Gwenael POIRIER. 2011. "Egalité professionnelle hommes-femmes? Où en est-on?", *Octant analyse INSEE Bretagne* 21: 1-6.