

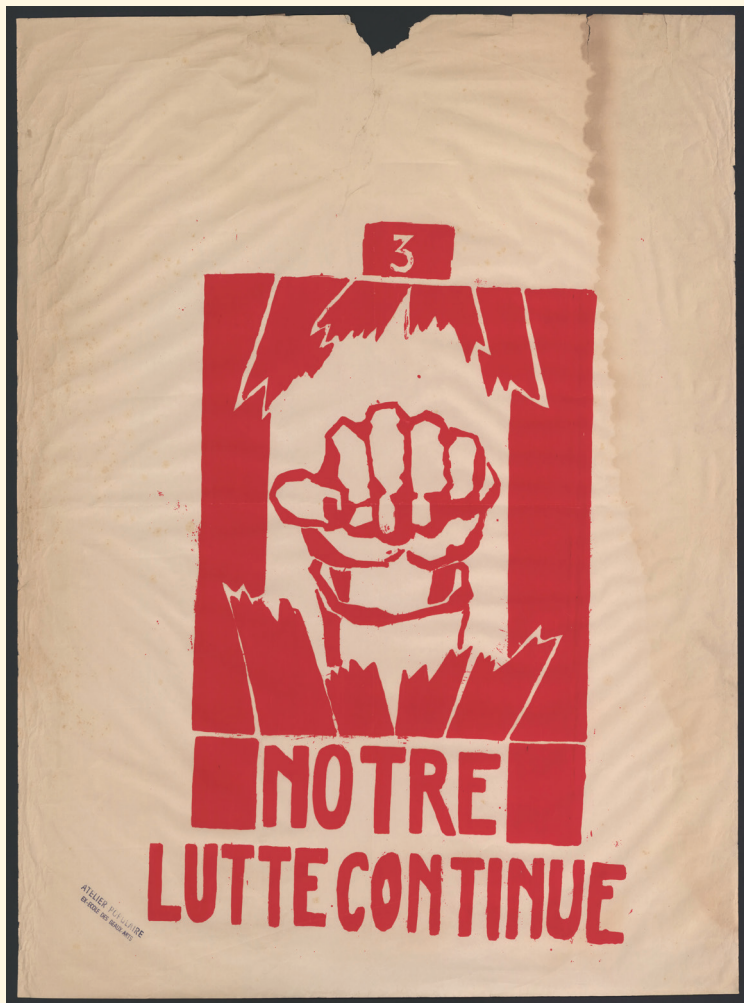
# Thème 3 : Les femmes dans le monde du travail depuis 1945.

## Fiche 2

**Les inégalités, en particulier salariales, demeurent.**

**Étude de cas : après David contre Goliath, A.D. contre l'entreprise C\*\*\* ...**

À partir de 1945, l'État adopte des mesures censées garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail notamment en ce qui concerne la rémunération. En 1972, le code du travail établit que « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. » Ce principe avait d'ailleurs déjà été affirmé au niveau européen dès 1957 dans l'article 119 du traité de Rome (qui avait donné naissance à la Communauté économique européenne).



Pourtant, malgré la loi, les femmes continuent à être moins rémunérées que les hommes. Cette situation contradictoire s'explique par plusieurs facteurs. Les travailleuses doivent souvent se contenter d'emplois subalternes et donc moins bien payés que ceux de leurs homologues masculins. De plus, à partir des années 1970, elles sont plus durement touchées par la crise économique et représentent l'immense majorité des personnes employées à temps partiel (80 à 90% du total selon l'historienne Rose-Marie Lagrave). Cependant, les femmes sont parfois moins payées que les hommes pour un même travail car la loi n'est tout simplement pas toujours appliquée. Certaines entreprennent alors de faire valoir leurs droits.

[Les documents de ce dossier ont été anonymisés car ils ne sont pas encore communicables au grand public, du fait du grand nombre d'informations personnelles qu'ils contiennent].

Affiche de l'Atelier populaire, ex-école des Beaux-Arts, mai 1968



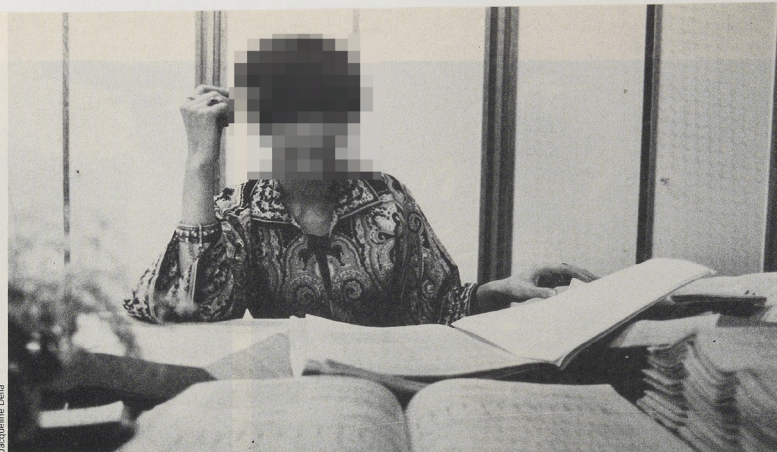
Document 1 – Article extrait de la revue mensuelle féministe *FMagazine* (n°4, avril 1978) écrit par G. R. et intitulé « Une femme mariée va au charbon ». [document anonymisé]

Dans l'enseignement, il y a encore quelques années le Bulletin officiel de l'Education nationale faisait état de « maîtresses auxiliaires », aujourd'hui on ne parle plus que de maîtres auxiliaires H.F. Dans les universités, à propos des enseignants, le féminin est totalement proscrit : pas de maîtresse de conférence ; mais des maîtres de conférence quel que soit leur sexe. Même phénomène pour la recherche, comme on l'observe dans les classifications professionnelles du Cnrs. Surtout ne prononcez pas le nom de savante encore moins de femme savante et si on les appelle parfois « chercheuses », c'est par dérision... A ce train-là les abbesses d'autrefois deviendront bientôt des abbés.

L'administration, qui se veut, pour son personnel, respectueuse de l'égalité des sexes, ne l'est point en ce qui concerne l'égalité des genres, si l'on en juge par la nomenclature des postes proposés aux concours. Un exemple : dans le bulletin de l'Onisep, de novembre 1977, on apprend que le ministère de la Justice recrute : « Auditeurs de justice, H.F. ; secrétaires greffiers H.F. », et peu importe que les femmes soient en majorité à ces postes. En revanche l'éducation surveillée recherche « des assistants et assistantes de service social ». Vous saisissez la nuance ? On ne se contente plus d'écrire « Assistants de service social, H.F. », tout simplement parce que, en 1946, lorsque les hommes ont été autorisés à se présenter au diplôme d'Etat d'assistante sociale - profession créée et exercée par des femmes depuis 30 ans - l'arrêté précisait bien qu'il s'agissait pour eux d'obtenir le titre d'assistant social (au masculin). Dans les textes officiels les femmes n'ont jamais bénéficié d'une attention comparable, qui leur permettrait de porter, de plein droit, leur titre... au féminin.

Au ministère de l'Education, on paraît un peu désemparé par l'afflux de femmes aux postes supérieurs, occupés auparavant par des hommes. On ne sait plus très bien comment les appeler.

Alors, comment faire pour que changent le langage et l'état d'esprit qu'il traduit ? Si chacune non seulement exigeait que son entourage l'appelle Madame la directrice, Madame la juge ou Madame la députée, ou maîtresse de recherche, mais encore qu'elle libelle ses titres au féminin sur ses papiers officiels ou à en-tête, le monde n'en serait pas changé. Mais l'image que les femmes ont et donnent d'elles-mêmes, oui. Au moins dans la vie courante, ce qui n'est pas rien. **F**



Document 1

Elle a eu raison de foncer.

PRUD'HOMMES

## Une femme mariée va au charbon

*Pendant la guerre, les h  
procuraient à leurs travailleurs un contingent  
de saucisses supplémentaires. Aux hommes mais  
pas aux femmes. Trente-cinq ans plus tard,  
l'une d'elles refuse une discrimination identique.*

PAR G R

Tout avait l'air pourtant d'avoir changé : les H d'hier sont devenues les C. Une grande entreprise publique employant 70 000 personnes. N'empêche que, sur ce total, les femmes - elles sont un millier - s'entendent répondre, lorsqu'elles réclament pleinement les avantages en nature prévus par le contrat maison « seulement pour les chefs de famille ». C'est-à-dire les hommes. Et cette fois, ce n'est pas de charcuterie qu'il s'agit mais bien de deux primes mensuelles pas négligeables : l'une, de logement, s'élève à 44 francs ; l'autre est un supplément de salaire qui atteint 112 francs par enfant à charge. Or, mariées ou célibataires, les salariées des C ne touchent que 60 % de ces indemnités. Alors que les hommes en perçoivent la totalité.

Révoltée par cette discrimination, A D trente et un ans, documentaliste au service juridique, mariée et mère d'un enfant, a entrepris de se défendre. « Chaque mois, à situation familiale équivalente, avec mes huit ans d'ancienneté, mon bulletin de salaire comptait 289,60 francs de moins que celui de mes collègues masculins. »

« Question de principe... » A a fait valoir ses droits. La jeune femme, qui voulait être

avocate, a la passion des problèmes juridiques. C'est ce qui l'a poussée à établir un solide dossier et elle l'a adressé au secrétaire général des C pour lui rappeler que, depuis plus de six ans maintenant, non seulement l'égalité des salaires entre hommes et femmes est inscrite dans le Code du travail, mais également celle des avantages en nature. En outre, le législateur, en juin 1970, a remplacé dans le Code civil, la puissance paternelle par la puissance « parentale ». « Ce qui veut dire que l'expression chef de famille n'a plus aucun sens légal », ajoutait A, qui d'ailleurs refuse le congé spécial de six jours accordé par les C aux mères de famille pour prendre soin de leurs enfants malades. Façon d'être logique avec elle-même, puisque les pères de famille ne peuvent en bénéficier. « Les mêmes avantages pour tout le monde », précise-t-elle.

A la demande d'A, que des primes égales soient accordées aux femmes et aux hommes, la direction n'a pas donné suite. Mal lui en a pris. Appuyée par son syndicat Fo, la jeune documentaliste a saisi le conseil des prud'hommes qui, le 10 mars, a tranché en sa faveur.

La direction des C ne veut pas commenter pour l'instant cette abolition de privilèges masculins de la société.

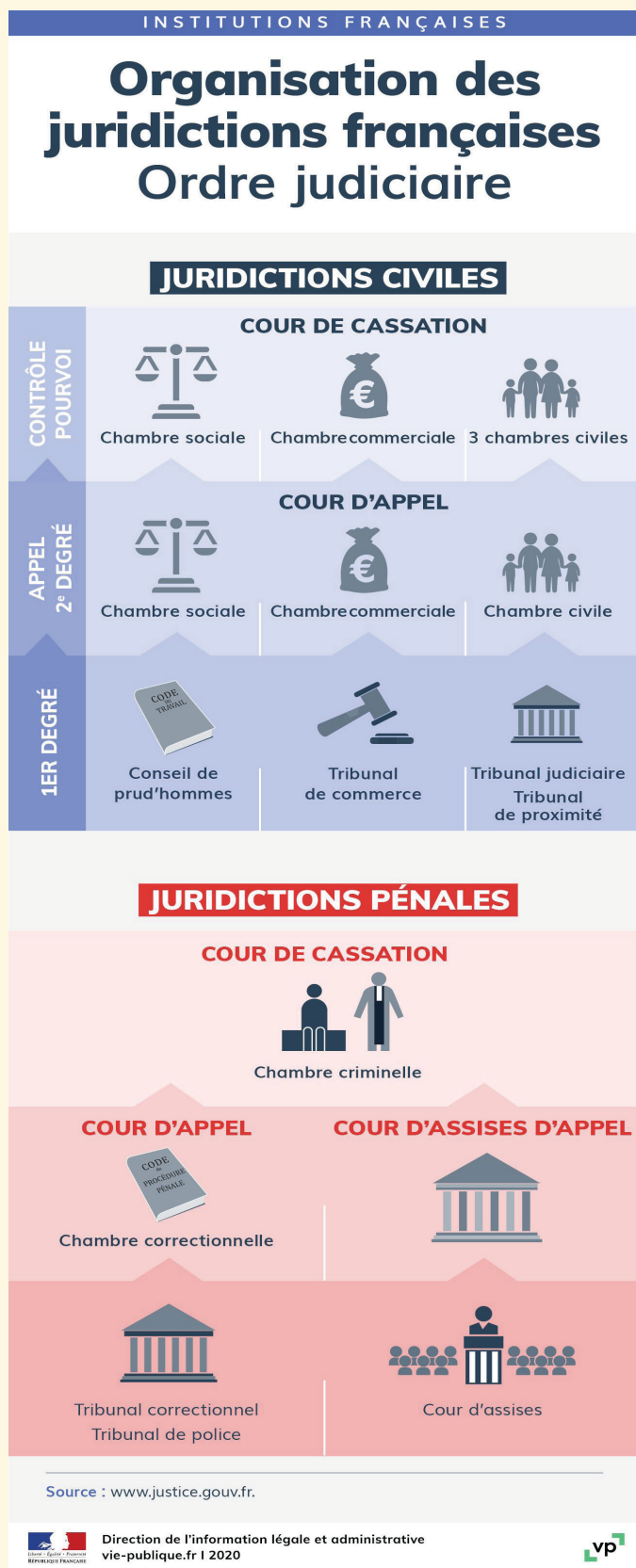
D'autant que la victoire d'A D intéresse environ 800 femmes dans la profession minière. Et un nombre important de femmes mariées employées dans des entreprises nationalisées ou privées qui sont l'objet de discriminations du même ordre. L'avocat des C a reconnu devant les Prud'hommes le « caractère anachronique » des dispositions mises en cause. Alors, pourquoi avoir signé en 1974 un protocole d'accord consacrant une discrimination violant la loi toute neuve sur l'égalité des salaires ? Et pourquoi pas, répond en substance, le porte-parole de l'entreprise. Le protocole signé avec les syndicats, la Cftc et la Cgc en l'occurrence, « ne remettait pas en cause l'ordre public ». Voilà les grands mots lâchés... Il est vrai qu'aux C les femmes n'avaient pas l'habitude jusqu'à présent de remettre quoi que ce soit en cause dans une profession aussi dominée par les hommes que celle-ci. Surtout qu'elles y occupent le bas de l'échelle. La main d'œuvre féminine d'origine, les trieuses de charbon, a heureusement disparu, mais les femmes occupent toujours des emplois subalternes et sous-payés.

Fernande, une employée de cinquante-cinq ans, se réjouit de la victoire d'A. « Elle a eu raison de foncer. Dieu merci, les choses ont commencé à changer depuis que j'avais son âge. » Fernande sait de quoi elle parle. Elle totalise trente et une années de maison et fait partie de la génération qui a connu l'époque des saucisses... **F**

# DOCUMENTS

Thème 3  
Fiche 2

Document 2- Les ordres judiciaires en France (source : [www.justice.gouv.fr](http://www.justice.gouv.fr))





Document 3- Lettre adressée par F. V., employée des C\*\*\* et représentante syndicale, au secrétaire général de l'entreprise, le 12 octobre 1979.

PARIS, le 12 octobre 1979

OBJET : Indemnité compensatrice  
de logement  
Application de la loi  
du 22 décembre 1972

Monsieur le Secrétaire Général,

Nous avons l'honneur de vous soumettre le problème suivant :

Dans son arrêt du 21 décembre 1978, la Cour de Paris a admis que la loi du 22.12.1972 relative à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes était applicable aux avantages en nature des C mais elle a néanmoins admis que leurs textes spécifiques ne permettaient pas à ceux-ci d'appliquer la loi.

Un pourvoi en cassation a été formé contre cet arrêt.

Si cet arrêt est cassé, Madame D se verra reconnaître le droit à l'indemnité compensatrice de logement au taux plein à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi (24 décembre 1972) jusqu'au 1er juillet 1978 (date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 2 mai 1979 qui a mis fin aux pratiques discriminatoires en la matière).

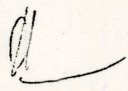
Les C seraient alors, en conséquence, condamnés à lui verser les rappels afférents à cette période. Elle et elle seule les percevrait donc à moins, bien entendu, que la Direction ne décide de faire droit à toutes les bénéficiaires.

Nous vous serions donc reconnaissantes de bien vouloir nous faire savoir quelles sont à ce sujet les intentions de l'entreprise.

Si vous n'êtes pas en mesure de nous donner formellement l'assurance que le droit, qui serait judiciairement reconnu à notre collègue, nous le sera également et que les rappels nous seront en conséquence versés, nous aurions le regret, dans les plus brefs délais, d'assigner les C en paiement de ces indemnités.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de nos sentiments dévoués.

Par Délégation



F. V



Document 4- Copie d'une note apposée sur l'un des panneaux syndicaux au siège des C\*\*\* en janvier 1980.

~~64 FEMMES ASSIGNENT~~  
~~LES C~~.....

(soit la quasi-totalité des femmes concernées)

- - - Pour obtenir le versement de l'indemnité compensatrice de logement du 24 décembre 1972 au 1er juillet 1978 calculée compte tenu de la loi relative à l'égalité des rémunérations entre les Hommes et les Femmes.

- - - Ceci malgré leur profonde désolation de figurer parmi les éléments déstabilisateurs du Groupe.

### ELLES ASSIGNENT :

- Parce qu'elles ont été l'objet d'une DISCRIMINATION SEXISTE et qu'une telle DISCRIMINATION, de même nature qu'une DISCRIMINATION RACISTE, implique BEAUCOUP DE MEPRIS pour celui qui, en est l'objet. En assignant ELLES DEFENDENT LEUR DIGNITE.

- Parce que leur salaire n'est pas un salaire d'appoint et qu'elles veulent que cela se gache !

- Enfin, 10 000 à 30 000 F seront les bienvenus dans leurs caisses ménagères !

AD

## Document 1

- 1 À l'aide du document, résumez en quelques phrases l'affaire et indiquez quels en sont les acteurs.
- 2 Lequel des deux partis impliqués dans l'affaire la journaliste G. R. semble-t-elle soutenir ? Soulignez dans le texte les extraits qui vous ont aidé à répondre.  
Question bonus : Selon vous, quelle est la ligne éditoriale de la revue FMagazine ?
- 3 Pour défendre sa cause, la journaliste utilise l'humour. Donnez quelques exemples.

## Document 4

- 4 Quels sont les différents types d'arguments donnés par A. D. pour justifier son action ?

## Ensemble des documents

- 5 Dans son article, G. R. semble considérer que l'affaire D. contre C\*\*\* est un problème résolu. En vous aidant des documents 2 et 3, montrez que la situation est plus complexe que cela.
- 6 À l'aide des documents 1, 3 et 4, montrez de quelle façon cette affaire qui ne concernait au départ qu'un individu, a pris une dimension collective.
- 7 À l'aide de quelques exemples tirés des documents, montrez qu'A. D. et les autres employées des C\*\*\* semblent très déterminées.
- 8 Dans les documents 3 et 4, relevez les éléments prouvant que les employées des C\*\*\* prennent tout de même des précautions (notamment dans leur façon de s'adresser à leurs interlocuteurs). Essayez d'en expliquer les raisons.