



L'égalité entre les sexes dans le droit : de la discrimination justifiée à la discrimination positive

Réjane Sénac

► To cite this version:

Réjane Sénac. L'égalité entre les sexes dans le droit : de la discrimination justifiée à la discrimination positive : Analyse de la jurisprudence française et communautaire. Santé, Société et Solidarité, 2008, 7 (1), pp.27 - 33. hal-01559346v1

HAL Id: hal-01559346

<https://sciencespo.hal.science/hal-01559346v1>

Submitted on 10 Jul 2017 (v1), last revised 7 Nov 2017 (v2)

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'égalité entre les sexes dans le droit : de la discrimination justifiée à la discrimination positive – Analyse de la jurisprudence française et communautaire

Réjane Sénac-Slawinski

« Les opérations du droit sont des révélateurs puissants de la complexité des objets et du caractère mouvant et paradoxal des constructions que la société leur applique. » (Hermitte, 1998)

En France, l'égalité entre les sexes est un principe constitutionnel depuis 1946, le Préambule de la Constitution de la Quatrième République française stipule en effet que la loi « garantit dans tous les domaines l'égalité de la femme et de l'homme ». En 1982, dans le cadre de l'examen par l'Assemblée nationale de la loi relative à l'élection des conseillers municipaux, la décision n° 82-146 DC du 18 novembre 1982 (Kriegel, 1998) du Conseil constitutionnel d'invalider l'article 4 précisant que « les listes de candidats (dans les communes de 3 500 habitants et plus) ne peuvent comporter plus de 75 % de personnes du même sexe » confirme que ce principe constitutionnel n'autorise pas le recours aux mesures dites de discrimination positive (Calvès, 2005). Elles sont en effet jugées incompatibles avec le principe d'universalisme républicain porté en particulier par l'article 3 de la Constitution de 1958 et l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. C'est la raison pour laquelle Jean-Pierre Chevènement, alors ministre de l'Intérieur, qualifia de « véritable révolution culturelle » (Chevènement, 2000) la réforme constitutionnelle de 1999 initiant les lois dites sur la parité¹. En ajoutant à l'article 3 un alinéa précisant que « la loi favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et fonctions électives », elle questionne en effet le genre du pouvoir dans le modèle républicain. Depuis la réforme des institutions du 21 juillet 2008, au-delà des élections à des mandats et des fonctions politiques, celles pour les responsabilités professionnelles et sociales sont aussi concernées. Cela ne remet cependant pas en cause la jurisprudence n° 99-569 du 8 juillet 1999, précisant que si la réforme constitutionnelle favorise le vote de loi égalitaire, elle ne contraint pas le législateur dans son activité législative, en particulier dans les modifications du régime électoral (Sénac-Slawinski, 2008).

Au niveau des engagements internationaux, dans le cadre de la décennie des Nations Unies

pour la femme (1976-1985), l'Assemblée générale de l'ONU adopta le 18 décembre 1979 la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF). Entrée en vigueur le 3 septembre 1981 en tant que traité international, cette convention, alors ratifiée par vingt pays, l'est en 2008 par 185, dont tous les pays de l'Union européenne. La France l'a signée en 1980 avec une entrée en vigueur en 1983. Elle « est l'un des instruments fondamentaux de la mise en œuvre d'une politique d'égalité qui a opéré un saut qualitatif entre égalité formelle et égalité des chances, entre proclamation d'égalité des chances et pratique de l'égalité » (Gaspard, 2000). Cependant, la nécessité pour la France de réformer sa constitution en 1999 et 2008 montre que si cette convention encourage les États signataires à adopter des mesures visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes (article 4), l'absence de mécanismes juridiques contraignants a empêché ses articles 3 et 7, qui préconisent l'adoption de « toutes mesures appropriées, y compris des dispositions législatives [...] pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays », d'avoir une application concrète.

L'emploi faisant partie du domaine de compétence des Communautés européennes, devenues Union européenne en 1992, nous éclairerons l'élaboration des normes juridiques françaises en matière d'égalité entre les sexes à la lumière de l'harmonisation de la jurisprudence française et communautaire en ce qui concerne l'égalité entre salariées et salariés. « Les fonctions d'une jurisprudence au sens théorique du terme [étant de] permettre l'observation des intérêts en lutte, et [d']assurer la garantie des transformations économiques et sociales » (Serverin, 1985). Nous commencerons par esquisser le contexte juridique et social avant de broser les enjeux de la mutation jurisprudentielle de la « discrimination justifiée » vers la discrimination positive.

1. Les textes des lois dites sur la parité : la loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes avec son exposé des motifs ; la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ; la loi organique n° 2000-612 du 4 juillet 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats de membres des assemblées de province et du congrès de la Nouvelle-Calédonie, de l'assemblée de la Polynésie française et de l'assemblée territoriale des îles Wallis-et-Futuna et la loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

Féminisation et égalité de droit ne riment pas avec égalité entre les sexes

En France, depuis presque cinq décennies, le renouvellement des forces de travail s'est fait par la croissance de l'activité féminine. Le nombre des hommes sur le marché du travail a en effet augmenté d'un peu plus d'un million tandis que celui des femmes a progressé de 5,5 millions. La proportion des femmes dans la population active est ainsi passée de 28 % au début des années 60 à 47 % en 2006 (INSEE, 2007). « Sur le marché du travail, féminisation ne rime ni avec mixité, ni avec égalité » (Maruani, 2003). En effet, l'écart moyen des salaires entre hommes et femmes est certes passé de 34 % en 1950 à 18,9 % en 2006 selon l'INSEE, mais si l'on compare les salaires à poste égal, il reste encore un écart estimé entre 11 % et 6 % (Maruani, 2005).

Dans l'étude consacrée à l'égalité des salariés en droit du travail dans le *Rapport de la Cour de cassation de 2003* (Bailly, 2004), la recherche d'une égalité de traitement entre les hommes et les femmes y est définie comme « le premier domaine d'application du principe d'égalité reconnu dans le préambule de la Constitution de 1946 et, d'une certaine manière, la première manifestation de l'irruption des droits fondamentaux dans l'entreprise ». L'inégalité salariale entre les travailleurs masculins et féminins est ensuite présentée comme le premier facteur d'inégalité de traitement entre les salariés auquel le droit communautaire s'est spécialement intéressé, « à travers en particulier l'article 119 du Traité de Rome (devenu l'article 141 actuel), auquel la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) a reconnu un effet direct dès 1971 (arrêt *Defrenne* du 25 mai 1971), mais dont le domaine est limité à l'égalité des rémunérations, protection ensuite étendue par la directive de 1976 (76/207) à l'ensemble des conditions de recrutement, de formation et de conditions de travail ». Seule norme de droit primaire ou dérivé régissant le domaine de l'égalité entre les sexes avant les directives de 1975 et 1976, ce fameux article 119 fut introduit à la demande de la France, non comme une revendication féministe, mais comme l'expression du principe de concurrence libre et non faussée. Le cadre normatif de ces mesures est précisé par une

recommandation « relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes » (84/635/CEE) adoptée par le Conseil des ministres européens le 13 décembre 1984. Les rapports établis par la Commission européenne en 1988 et en 1995 regrettent qu'en l'absence de caractère contraignant l'action positive soit au mieux un instrument de politique publique et non un pilier juridique de l'égalité des chances (Koubi, Gugliemi, 2000).

Au niveau national, quatre lois ont jalonné les quarante années de progression du travail salarié des femmes (Sénac-Slawinski, 2006) :

- ▶ la loi du 22 décembre 1972 inscrit le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ▶ la loi dite « Roudy » du 13 juillet 1983 confirme le principe d'égalité des rémunérations « pour un même travail ou un travail de valeur égale » (art. L.140-2 du Code du travail) sous peine de sanctions pénales ;
- ▶ la loi dite « Génisson » du 9 mai 2001 renforce la loi « Roudy » en définissant les axes de sa mise en œuvre par exemple en obligeant à mener des négociations sur l'égalité professionnelle tous les trois ans et à rédiger le rapport de situation comparée selon des indicateurs précis (conditions générales de l'emploi, rémunérations, formation, conditions de travail) ;
- ▶ la loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006 revendique clairement comme premier objectif la suppression des écarts de rémunération entre les sexes dans les cinq ans.

Au-delà du cadre législatif, la charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, remise officiellement le 8 mars 2004 au Premier ministre par Nicole Ameline, alors ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, est bâtie autour de cinq axes dont l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie – professionnelle, personnelle, familiale, sociale et civique. Ce document fonde l'action du Gouvernement en vue d'une égalité réelle entre les sexes sur l'engagement de l'État français d'« impliquer tout un chacun dans la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité pour substituer progressivement une culture de l'égalité à une politique d'égalité ».

En ce qui concerne la jurisprudence française sur l'égalité entre travailleurs masculins et féminins, Pierre Bailly (2004) structure autour de quatre points les principaux apports de la jurisprudence communautaire : la méthode de vérification des inégalités introduisant la notion de discrimination indirecte, les règles probatoires à mettre en œuvre, les justifications possibles d'une différence de traitement et la question de la discrimination « positive ». Nous analyserons l'évolution de la conception de l'égalité entre les sexes dans le droit français en nous concentrant sur les deux derniers points.

Des discriminations justifiées : « À travail égal, salaire inégal »

La notion de « discrimination justifiée » a été dégagée par la jurisprudence des deux « Palais-Égalité » français, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel. « Elle se fonde sur deux idées : d'une part, le principe d'égalité ne joue que "toutes choses égales par ailleurs", ne s'applique qu'à des personnes semblables ou des situations identiques ; d'autre part, il est possible d'y déroger pour des impératifs d'intérêt général en rapport avec l'objet ou la finalité de la mesure, sous le contrôle du juge constitutionnel ou administratif » (Braibant, 1989). Le Conseil d'État² et le Conseil constitutionnel³ valident des applications différentes d'une règle en fonction des situations concrètes et des considérations d'intérêt général. La Cour européenne des droits de l'Homme a, elle aussi, adoptée cette solution en matière d'application du principe d'égalité⁴.

La Cour de cassation a longtemps appliqué ce principe de « discrimination justifiée » pour légitimer des différences de traitement entre les sexes. Pierre Bailly cite en particulier un arrêt rendu en 1981⁵ qui admet que la pénibilité particulière du travail effectué par les hommes

pouvait justifier une différence de traitement, position qui rejoint celle de la CJCE, prise dans un arrêt Rummler du 1^{er} juillet 1986 (237/85). Dans la même perspective, par l'arrêt du 30 mars 1994, la Chambre sociale de la Cour de cassation⁶ affirme que l'absence d'un salarié faisant obstacle à la notation exclut la discrimination fondée sur le sexe, et ceci bien que résultant en partie du congé maternité. Cette décision ne tient pas compte de la jurisprudence constante de la CJCE considérant que, dès lors qu'une différence de traitement concerne statistiquement une majorité de travailleurs d'un même sexe et n'est pas justifiée par un fait objectif, elle constitue une discrimination indirecte⁷. Elle a en particulier jugé qu'une différence de prise en compte de l'ancienneté entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel était discriminatoire⁸.

Avec l'affaire Thibault, la Cour de cassation se met en conformité avec la hiérarchie des normes juridiques⁹ en posant, pour la première fois en matière d'égalité entre hommes et femmes, une question préjudicielle à la CJCE dans son arrêt du 28 mars 1995¹⁰. En l'espèce, Evelyne Thibault s'était vu refuser une notation pour l'année 1983 en raison de son absence pour maternité, cela rendait impossible son inscription sur le tableau d'avancement. L'arrêt du 16 juillet 1998 s'aligne sur la réponse de la CJCE en date du 30 avril 1998 qui affirme que le refus de notation constitue une discrimination fondée directement sur le sexe au sens de la directive du 9 février 1976 (76/207). En son arrêt du 12 février 1997¹¹, la Chambre sociale confirme l'alignement de la jurisprudence française sur la jurisprudence communautaire en validant la démarche des juges du fond mettant en œuvre une démarche probatoire fondée sur l'analyse par groupe et le partage de la charge de la preuve. Elle a en

2. CE Ass., 1^{er} avril 1938, Sté l'Alcool dénature de Coubert, Rec. p. 337 ; CE Sect., 10 mai 1974, Denoyez et Chorques, 274 ; CE, 29 juin 1994, Association de la presse de la Réunion, Rec. p. 759 ; CE Ass., 28 juin 2002, Villemain, avec les conclusions du commissaire du Gouvernement Sophie Boissard.

3. CC, 82-132 DC, 16 janvier 1982, p. 18 ; CC, 87-232 DC, 7 janvier 1988, p. 17.

4. Notamment dans l'affaire *Linguistique Belge*, 23 juillet 1968.

5. Soc., 28 mars 1981, Bull. n° 229.

6. Soc., 30 mars 1994, Observations de Moreau, M.A. (1994). *Droit social*, n° 6, 561-562.

7. Banks K. (1991). *Europe sociale*, n° 3, p. 62 ; Van Raepenbuch S. (1994). *RJS*, n° 1, 3.

8. CJCE, 7 février 1991, aff. C. 184/89 (Nimz), Rec. I, p. 91.

9. Bull. cass. 15/10/93 : Lyon-Caen A.15/3/93 ; Darmon M., Simon D., 1/10/1993.

10. Soc. 9 février 1989 ; 28 mars 1995, *Droit social* 1995, 1036, obs. Moreau M.A. ; CJCE 30 avril 1998, *RJS* 1998, n° 800 ; Soc. 16 juillet 1998, *Droit social* 1998, 947, obs. Lanquetin M.T.

11. Cass. Soc. 12/02/1997, SARL USAI Champignons c. M^{me} Fabienne Douarre et M^{me} Véronique Daudel (1^{er} moyen), préc., Bull. n° 58, *Droit social*, 1997, 526, note Lanquetin M.T.

effet rejeté le pourvoi formé par la société USAI CHAMPIGNONS suite à un arrêt de la cour d'appel la condamnant pour discrimination salariale au détriment de deux femmes manutentionnaires payées deux euros de moins de l'heure que les hommes manutentionnaires au motif que leur activité de triage était moins physique que celle de charger les camions.

Plus récemment, les affaires opposant IBM France à des salariées (Sénac-Slawinski, 2005) – qu'elles soient techniciennes comme dans l'affaire Buscail¹² ou ingénieures comme dans l'affaire Delebassée¹³ – marquent une interprétation large du principe d'égalité de traitement comme une égalité face aux perspectives d'emploi, non seulement en termes de salaire mais aussi en termes de carrière, et plus généralement de conditions d'emploi. Deux procédés complémentaires ont été utilisés pour faire la preuve de la discrimination : le carriérogramme¹⁴ et la comparaison à une population de référence¹⁵.

La décision de la Cour de cassation du 26 juin 2008 incarne l'actualité du questionnement à la fois sur le sens du principe « à travail égal, salaire égal » et sur le recours à un groupe de comparaison pour prouver une discrimination directe ou indirecte. En effet, elle casse l'arrêt de la cour d'appel de Poitiers condamnant un employeur à verser un rappel de salaire à une directrice des ressources humaines licenciée pour inaptitude physique. Cet arrêt avait reconnu comme une discrimination le fait que cette directrice, seule femme membre du comité de direction, était aussi la seule à ne pas disposer d'un véhicule de fonction, ceci alors qu'elle avait la même classification que les autres directeurs. L'argumentaire de la Cour de cassation nie que pour une fonction différente l'on puisse revendiquer un salaire égal : « Attendu cependant que si l'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, n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes » (Cass. Soc., 26 juin 2008, n° 06-46.204).

Discrimination positive : justification des mesures de compensation

Dans son article 2, la directive de 1976 précise qu'elle « ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article premier, paragraphe 1 »¹⁶. Elle rend donc légale des mesures de compensation pour faire face aux inégalités engendrées par des différences de situation, en particulier celles liées à la maternité (Berthou, Masselot, 1999). En 1999, la Cour de Luxembourg a confirmé cette jurisprudence en répondant à une question préjudicielle posée par le conseil des prud'hommes du Havre¹⁷. Elle considère que le versement d'une prime forfaitaire de départ en congé maternité, aux seuls travailleurs de sexe féminin, n'était pas contraire avec le principe de l'égalité des rémunérations car « cette allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels qui résultent pour ces travailleurs de leur éloignement du travail ».

La CJCE précise les modalités d'application de ces mesures de compensation dans les législations nationales à travers les arrêts *Kalande c. Ville de Brême*¹⁸ en 1995 et *Marshall c. Land Rhénanie du Nord – Westphalie* en 1997¹⁹. L'arrêt *Kalande* a suscité une vaste controverse car il a été interprété comme un retournement de la jurisprudence antérieure, en particulier de l'arrêt *Defrenne* de 1978. Il invalide en effet la loi du Land de Brême relative à l'égalité des chances entre hommes

12. Arrêt de la cour d'appel de Montpellier du 25 mars 2003.

13. Arrêt de la cour d'appel de Versailles du 5 juin 2003.

14. Il s'agit de comparer la courbe correspondant au salaire du (ou de la) salarié(e) depuis son embauche dans l'entreprise, avec celle correspondant au salaire moyen des hommes de la même promotion et celle correspondant au salaire minimum contractuel.

15. Il s'agit des collègues de promotion ayant le même niveau de formation et la même ancienneté.

16. Les domaines visés concernent l'emploi, la formation et la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail.

17. CJCE, 16 septembre 1999, aff. 218/98, *Lamy soc.* n° 129, oct. 1999.

18. Litige C-450/93 : *Eckhard Kalande c. Freie Hansestadt Bremen*, jugement rendu le 17 octobre 1995, paru en 1995 dans IRLR 660.

19. Litige C-409/95 (demande de décision préjudicielle du Verwaltungsgericht Gelsenkirchen) : *Helmut Marshall c. Land Rhénanie du Nord-Westphalie*, *Journal officiel des Communautés européennes* (Bruxelles), C7 du 10 janvier 1998, 4.

et femmes dans les services publics laquelle, dans son article 4, paragraphe 2, disposait que, en matière de recrutement et de promotion dans des secteurs où les femmes sont sous-représentées, une femme possédant les mêmes qualifications qu'un candidat masculin doit avoir la préférence. La Commission des Communautés européennes a fait une synthèse de l'interprétation de cet arrêt dans une communication²⁰ qu'elle a présentée au Parlement européen et au Conseil des ministres. Elle estime que le seul type de régime de quotas illégal est le régime absolument rigide qui ne laisse aucune possibilité de tenir compte de circonstances individuelles. Cette interprétation est confirmée par le deuxième arrêt de la CJCE sur la légalité des mesures de discrimination positive dans le litige *Marshall c. Land Rhénanie du Nord Westphalie* le 11 novembre 1997. En l'espèce, Helmut Marshall, enseignant, a saisi le tribunal administratif car c'est une femme, et non lui, qui a été promue à un poste de niveau supérieur au titre de l'amendement du 5 février 1995 à la législation sur la fonction publique du Land. En réponse à une question préjudicielle, la CJCE valida cette législation nationale qui, contrairement à la législation du Land de Brême, incluait une possibilité de dérogation, dite « clause d'ouverture », selon laquelle les femmes ne doivent pas être promues en priorité si des motifs tenant à la personne du candidat (masculin) font pencher la balance en sa faveur. Cet arrêt a fait renaître en Europe un fort mouvement en faveur des mesures de compensation pour éliminer la discrimination dans l'emploi. Cette évolution est confortée par l'article 141 (ancien article 119 du traité de Rome) du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, dont le paragraphe 4 dispose : « Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ». Ce paragraphe est repris dans l'article 3 intitulé « Mesures positives » de la directive du 5 juillet 2006 du Parlement

européen et du Conseil constituant une refonte du cadre juridique communautaire sur l'égalité entre les sexes. Notons qu'il autorise les États membres à maintenir ou adopter des mesures assurant concrètement l'égalité pleine entre hommes et femmes dans la vie professionnelle.

Conclusion

Cette analyse de la notion d'égalité entre les sexes dans le droit au regard de l'évolution jurisprudentielle française et communautaire souligne sa dimension dynamique. Le triptyque *tinkering*, *tailoring* et *transforming* formulé par Teresa Rees (2002) pour qualifier les trois phases chronologiques et théoriques de l'approche de l'égalité entre les sexes par la Commission européenne éclaire la polysémie de la notion d'égalité (Borgetto, 1997 ; Rivero, 1965) et de l'expression d'égalité des chances (Koubi, Gugliemi, 2000). En effet, l'égalité devant la règle de droit peut être associée à une forme de bricolage à partir de l'existant (*tinkering*) alors que l'adaptation de la règle de droit aux différences de situation de chacun et chacune à travers l'adoption de mesures spécifiques peut être qualifiée de dispositif « sur mesure » (*tailoring*). Le *gender mainstreaming* (Dauphin, Sénac-Slawinski, 2008) est quant à lui associé à un modèle de transformation (*transforming*) dans la mesure où il se positionne en surplomb par rapport à la fois à l'isonomie et à l'égalité correctrice. En effet, il « doit idéalement permettre d'identifier les systèmes et les structures à l'origine de discrimination indirecte et les repenser afin d'y remédier » (Rees, 2002).

Ainsi, l'égalité entre les sexes fut d'abord une égalité formelle de non-discrimination légale tolérant des différenciations, en particulier salariales, lorsqu'elles étaient jugées légitimes au regard de différences de situation, en particulier dans les types de métier. Au-delà de l'égalité de droit, le droit à l'égalité est aujourd'hui un principe de transformation sociale qui interroge l'ordre sexué (Sénac-Slawinski, 2007) entendu au sens de ce qui fait autorité (naturelle, sociale, politique, ...) et hiérarchie à la fois dans les identités de genre et dans les relations sociales.

20. COM (96) 88 final, catalogue n° CB-10-96-159-EN-C, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, L-2985, Luxembourg.

Bibliographie

- Bailly P. (2004). *L'égalité des salariés en droit du travail*, Rapport de la Cour de Cassation 2003, Paris, La Documentation française, 81-96.
- Berthou K., Masselot A. (1999). Égalité de traitement et maternité – Jurisprudence récente de la CJCE, *Droit social*, n° 11, 942-947.
- Borgetto M. (1997). *La Devise « Liberté, Égalité, Fraternité »*, Paris, PUF, « Que sais-je », n° 3196, 128.
- Braibant G. (1989). Le principe d'égalité dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel et du Conseil d'Etat, in Conseil Constitutionnel, *La Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et la jurisprudence*, colloque des 25 et 26 mai 1989, Paris, PUF, 105.
- Calvès G. (2005). *La discrimination positive*, Paris, PUF, « Que sais-je », n° 3712, 128.
- Chevènement J.P. (2000). *Compte rendu intégral*, Assemblée nationale, deuxième séance du 25 janvier 2000, 337.
- Dauphin S., Sénac-Slawinski R. (coord.) (2008). Gender mainstreaming – De l'égalité des sexes à la diversité ?, *Cahiers du genre*, n° 44, 270.
- Gaspard F. (2000). Les enjeux internationaux de la parité, *Politique étrangère*, n° 1, 197-211.
- Hermitte M.A. (1998). Le droit est un autre monde, *Enquête*, n° 7, 17-37.
- INSEE (2007). *France, portrait social*, Paris, INSEE – RÉFÉRENCES, 271.
- Koubi G., Gugliemi G.J. (dir.) (2000). *L'égalité des chances – Analyses, évolutions, perspectives*, Paris, La Découverte, « Recherches », 288.
- Kriegel B. (1998). Parité et principe d'égalité, in Conseil d'État, *Sur le principe d'égalité*. Extrait du Rapport public de 1996, Paris, La Documentation française, 134-135.
- Maruani M. (2006). *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, « Repères », n° 287, 128.
- Maruani M. (dir.) (2005). *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 480.
- Rees T. (2002). The Politics of 'Mainstreaming' Gender Equality, in Breitenbach E., Brown A., MacKay F.(eds). *The Changing Politics of Gender Equality in Britain*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 45-69.
- Rivero J. (1965). Les notions d'égalité et de discrimination en droit public français, in Travaux de l'Association Henri-Capitant, *Les notions d'égalité et de discriminations en droit interne et en droit international*, Tome XIV, Paris, Dalloz.
- Sénac-Slawinski R. (2005). Discriminations sexistes dans l'emploi: de la responsabilité des entreprises, *Formation Emploi – Revue française de sciences sociales*, n° 91, 95-110.
- Sénac-Slawinski R. (2006). L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi: réflexions sur l'évolution récente du droit français, *Droit et Société*, n° 62, 67-93.
- Sénac-Slawinski R. (2007). *L'ordre sexué – La perception des inégalités femmes-hommes*, Paris, PUF, « Le lien social », 364.
- Sénac-Slawinski R. (2008). *La parité*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », n° 3795, 128.
- Serverin E. (1985). *De la jurisprudence en droit privé. Théorie d'une pratique*, Lyon, PUL, 142.