

Communication présentée par Anne SIREYJOL
Pour le Conseil élargi de la FIFCJ à Paris 12-14 Novembre 2014.

La loi dans le dédale de la citoyenneté au féminin

La citoyenneté des Femmes m'est apparue dans toute sa grandeur, dans la campagne publicitaire parue cet hiver sur le Prix L'Oréal, et Unesco Fondation, récompensant des femmes scientifiques.

De ce monde secret de la Science émergeaient des Femmes qui parlaient et exprimaient la dimension citoyenne de leur activité professionnelle.

Elles expliquaient que les conséquences immédiates des innovations techniques sur la vie des gens, leur inspirait une réflexion citoyenne.

Brigitte Plateau, Normalienne, Agrégée de Maths et Chercheuse, Administratrice générale de l'Institut Polytechnique de Grenoble, questionnée par la presse sur ses objectifs répondait : « *J'aimerais former une élite plus citoyenne. Former des ingénieurs humanistes, responsables et conscients des grands enjeux de la Société. Car ce qu'ils concevront aura un impact sur la planète* »

Au-delà de l'éthique professionnelle qui reste une morale personnelle, c'était la citoyenneté, devoir incombant à tous, qui était mise en avant.

Alors, je me suis interrogée sur ma science à moi, le Droit, qui a aussi un impact sur la société, et dont le rôle est précisément d'organiser l'accès à la citoyenneté.

Je me suis demandée ce que faisaient la Loi et la jurisprudence, au-delà du droit de vote, pour permettre aux femmes d'exercer leur citoyenneté.

J'entrais dans un labyrinthe, car la citoyenneté touche tous les champs de l'activité dans la cité et que les textes sont épars.

En outre, selon une étude récente « *le concept de genre n'a guère suscité l'intérêt des juristes français.* » (*).

Mon objectif est, donc, juste de vous faire faire une petite visite de ce labyrinthe pour en ressortir avec davantage de repères.

Avant de nous y engager, rappelons que la citoyenneté ne se confond pas avec la nationalité. Elle est indépendante de celle-ci et appartient à tous les habitants vivant ensemble sur un territoire.

Soulignons, ensuite, que la citoyenneté ne se réduit pas au civisme. Le civisme en est une part certes fondamentale mais néanmoins passive.

Les femmes ont longtemps été cantonnées à cette citoyenneté partielle.

Or, la citoyenneté qui nous intéresse ici est celle pleine et entière impliquant un comportement actif, et dynamique, dans la cité.

(*)(*Etudes critiques du Droit Français Editions CNRS « Loi et Genre » Stéphanie Hennette Vauchez- Marc Pichard et Diane Roman*)

Dans le langage juridique au féminin, on dira que la citoyenneté est un statut juridique permettant aux femmes de participer de manière active à la vie civique et politique d'un état ou d'une nation .

Dans le langage commun, on dira que la femme est citoyenne par son intégration sociale et sa participation à la vie sociale et sociétale de l'état ou de la nation dans laquelle elle vit.

En Europe , la citoyenneté comporte deux strates : la citoyenneté Nationale et la citoyenneté Européenne .

La citoyenneté Européenne .

Il faut savoir qu'une femme ayant la nationalité d'un état de l'Union Européenne est , à la fois citoyenne de son pays , et de l'Union Européenne

L'article 9 du traité de l'Union Européenne stipule que : « *Est citoyen de l'Union Européenne, toute personne ayant la nationalité d'un Etat membre* ».

L'article 20 du TFUE (Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne) dispose que : « *Les citoyens de l'Union jouissent des droits et sont soumis aux devoirs prévus par le présent traité* »

Il existe, donc, une superposition, la citoyenneté européenne ne se substituant pas à la citoyenneté du pays d'origine .

Par ailleurs , à la différence de la citoyenneté nationale , la citoyenneté Européenne n'est acquise que par dérivation de la nationalité d'un Etat membre .

Les Etats membres conservent une compétence exclusive pour définir leurs règles relatives à la nationalité .

Depuis le Traité de Lisbonne du 1^o Décembre 2009 , le Droit de l'Union a remplacé le Droit Communautaire .

La citoyenneté européenne est inscrite dans les traités . Son contrôle est exercé par deux instances juridictionnelles :

- D'une part , la Cour Européenne des Droits de l'Homme CEDH , qui a bâti une interprétation à partir de la Convention Européenne des Droits de l'homme . Il en est résulté un ordre public européen, qui est la source d'une citoyenneté Européenne.
- D'autre part , la Cour de Justice de l'Union Européenne CJUE , qui , elle , prend en compte le Droit de l'Union. . La Cour de Justice de l'Union Européenne veille à la protection des droits conférés par celui-ci aux citoyens.

La jurisprudence en application du Droit de l'Union définit les contours de la citoyenneté européenne, par confrontation aux principes fondamentaux établis par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne du 7 Décembre 2000.

Il est très intéressant de voir comment s'articulent la citoyenneté Européenne et celle d'un état membre .

C'est essentiellement le principe de libre circulation des personnes, mais aussi de non-discrimination fondés sur le sexe et d'égalité de traitement et droits sociaux , qui vont plus spécialement servir à protéger la citoyenneté des femmes.

Je vais vous donner un exemple de motivation de la Cour de Justice de l'Union Européenne , dans une espèce où le principe de libre circulation des personnes a été utilisé .

Il s'agit d'un arrêt important , qui a fait l'objet d'un communiqué de presse de la part de la CJUE.

Arrêt du 19 Juin 2014 (Jessy Saint Prix / Secretary of State for work and pensions)

Il s'agissait d'une question posée par la Cour Suprême du Royaume Uni , à propos d'une française , travaillant dans ce pays , qui demandait le paiement d'un complément de revenu pendant la période de cessation de son travail . (Elle l'avait quitté en raison de contraintes physiques liées aux derniers stades de sa grossesse).

La question se posait de savoir si elle avait conservé la qualité de « *travailleur* » qui conditionnait ce versement.

La Cour relève que : « *la directive sur la libre circulation et de séjour des citoyens de l'Union qui vise expressément à faciliter l'exercice du droit des citoyens de l'Union de circuler et de séjourner librement sur le territoire des états membres, ne saurait par elle-même, limiter la portée de la notion de « travailleur » au sens du TFUE* »

« *Or , il ressort de la jurisprudence de la Cour que la qualification de travailleur ainsi que les droits découlant d'un tel statut ne dépendent pas nécessairement de l'existence ou de la continuation effective d'un rapport de travail .* »

« *En effet , la circonstance qu'une telle personne n'ait pas été effectivement sur le marché du travail pendant plusieurs mois n'implique pas qu'elle ait cessé d'appartenir à ce marché pendant cette période , pourvu qu'elle reprenne son travail ou trouve un autre emploi dans un délai raisonnable après l'accouchement* » .

« *S'il en allait autrement, les citoyennes de l'UE seraient dissuadées d'exercer leur droit de libre circulation* »

La citoyenneté est, donc, un élément essentiel de référence de la Jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE.

La Cour agit , comme protectrice des droits attachés à la citoyenneté européenne , elle-même attachée à la Convention Européenne des droits de l'homme ,

Mais elle ne va pas au-delà, bien sûr , de cette compétence supranationale .

La citoyenneté nationale .

Tout d'abord , il convient de remarquer que le concept de citoyenneté n'a pas le même écho dans tous les pays de l'Union .

Par exemple il est peu développé au Royaume Uni . Pamela Clayton , chercheuse à l'Université de Glasgow , le décrit dans un rapport fait en 1997 , comme « *un concept assez particulier et flou avec une longue histoire* ».

Elle souligne que l'emploi rémunéré est devenu le critère prépondérant de la citoyenneté, les travailleurs privés d'emploi n'étant pas considérés comme des citoyens à égalité avec les autres salariés.

Ceci fait comprendre que ce concept de citoyenneté n'est pas évident, et qu'il est intimement lié à l'histoire sociale et culturelle d'un pays.

Chez nous , en France , si la citoyenneté est un attribut général , la réalité de son exercice n'est pas simple pour les femmes.

La citoyenneté n'est pas réellement définie et l'approche s'en fait par cercles concentriques.

L'article 7 du Code Civil stipule que « *l'exercice des droits civils est indépendant de l'exercice des droits politiques* »

L'article 8 du Code Civil précise que « *Tout Français jouira des droits civils .* »

Ces deux articles sont complétés par la jurisprudence de l'arrêt Lefait rendu par la Cour de Cassation en date du 27 Juillet 1948 précisant que : « *Il est de principe que les étrangers jouissent en France des droits qui ne leurs sont pas spécialement refusés* ».

La citoyenneté couvre, donc, l'ensemble des droits , à l'exception de ceux qui sont expressément refusés et qui sont essentiellement des droits politiques.

Nous nous intéresserons uniquement à l'exercice des droits civils qui sont ceux de la vie de tous les jours.

La vie professionnelle., et la promotion du principe d'égalité.

Force est de constater que, dans le domaine de la vie professionnelle les progrès ont bien davantage été enregistrés du fait des lois imposant les quotas, que de la législation pourtant abondante sur l'égalité des salaires.

En effet , si le principe du salaire égal à travail égal a été légalement affirmé en 1972 (*), ce n'est que 30 ans après , avec le concept d'égalité professionnelle et les lois de 2008 et 2011 (*) sur les quotas dans les Conseils d'Administration et de surveillance que la courbe de la citoyenneté féminine s'est vraiment inversée.

(*) *Loi du 22 Décembre 1972.*

(*) *Loi Constitutionnelle du 23 Juillet 2008 « pour l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales »- Loi du 27 Janvier 2011 relative « à la participation équilibrée des Femmes et des Hommes dans les Conseils d'Administration et les Conseils de surveillance »*

Écoutons Madame Pascale Auger , ex- vice-présidente de Cap Gemini Consulting , administratrice de Manhattan International .

Elle déclare dans le Journal « Le Monde » à l'occasion de la journée de la femme du 8 Mars :

« *Entrer dans un Conseil d'administration permet de contourner le plafond de verre* » .

Elle ajoute « *Il faut arrêter d'exiger des femmes qu'elles remplissent des critères que l'on n'exige pas des hommes pour être administrateur* ».

Elle dénonce ainsi la sélection inégalitaire au profit des hommes, qui se cache derrière les critères de compétences.

C'est , également ce que dit Nathalie Loiseau , nouvelle Directrice de l'ENA , Ecole Nationale d'Administration ,(qui est en France la grande école préparant aux carrières politiques)

Elle lance aux femmes, dans le journal « Elle » cette formule choc qui est très significative

: « *Arrêtons d'être bonne élève* »

Autrement dit , arrêtons de chercher toujours plus de compétence . La vraie question n'est pas la compétence, mais l'ouverture des portes.

Nathalie Loiseau analyse très bien une situation qu'elle a souvent rencontrée, lorsqu'elle dit :

« *C'est toujours le piège quand on prend le poste d'adjoint. Car ceux qui vous considèrent très bien en adjointe ne vous voient pas du tout en concurrente.. Sortir de là pour passer au poste supérieur, c'est sortir de sa zone de confort et accepter de prendre des coups* »

C'est , donc, tant par le biais des quotas introduits par la loi , que par celui de la prise de conscience , que l'accès des femmes à la citoyenneté professionnelle peut éclore .

Les faits l'ont prouvé puisque le pourcentage de femmes dans les Conseils d'Administration a nettement augmenté depuis la promulgation de la loi sur les quotas. Il était de 24 % en France , pour 19 % en Grande Bretagne et 17 % en Allemagne , selon une étude réalisée par le cabinet Ernst and Young , en 2013 .

La loi du 4 Août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » a prévu des mesures de nature comparable pour élargir la présence des femmes dans la fonction publique , qui auront certainement , des effets concrets , dans les prochaines années .

Mais elle a surtout élargi le champ de la présence obligatoire des femmes, dans des secteurs jusque-là hors du champ, comme les Fédérations sportives , et les ordres professionnels..

Il est prévu, par exemple, pour les Fédérations Sportives que lorsque la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est supérieure à 25 % , il faudra qu'il y ait dans les instances dirigeantes au moins 40% de représentants de chaque sexe .

Lorsque le nombre des licenciés d'un sexe est inférieur à 25 % , la représentation devra être , au moins de 25 %.

Ces dispositions constituent un moyen véritablement efficace d'investir les femmes dans la prise de décision, dans des secteurs jusqu'ici exclusivement masculins .

Ceci va de pair , dans le domaine sportif avec l'émergence de femmes entraîneuses .
Je ne peux pas m'empêcher de citer le nom de la première femme , entraîneuse d'un club de football professionnel d'hommes en France. Elle s'appelle Corinne Diacre . Elle a fait la couverture du journal sportif « l'Equipe » (*) Ce journal bien connu en France est lu par les hommes et c'est un événement .

Ainsi , grâce aux quotas , les femmes sont devenues visibles et respectées , quoiqu'en disent les détracteurs de ces lois.

Pendant ce temps, la législation sur l'égalité des salaires donne une jurisprudence faible paralysée par les besoins de la preuve. De nombreuses lois ont été promulguées sans être véritablement efficaces.

Le Ministère des Droits de la Femme a tenté de mettre en application les sanctions financières prévues par les textes notamment au cas d'inobservation de l'obligation faite aux entreprises d'une certaine taille de fournir chaque année un comparatif des salaires masculins et féminins .

Les sanctions financières infligées à deux entreprises, ayant refusé de satisfaire à cette obligation malgré l'injonction du Ministère , ont provoqué un tollé de protestations de tous bords, au prétexte de la crise et de l'impossibilité des entreprises d'aligner les salaires des femmes.

J'ignore ce qu'il est advenu de l'exécution de ces sanctions, par contre, le Ministère du Travail du nouveau gouvernement a lancé une énième étude sur l'égalité des salaires.

Autant dire que les sanctions financières prévues par la loi , qui , seules , seraient efficaces sont enterrées pour longtemps.

Les avancées sont, donc , très lentes dans le domaine des salaires .

En dehors du salaire, la présence féminine au travail a donné lieu à d'autres mesures, en considération des principes généraux du droit .

La condamnation du harcèlement sexuel au travail a constitué un progrès notable dans la reconnaissance du droit au respect de l'intégrité physique et à la dignité .

Si les femmes ont assisté impuissantes à l'invalidation par le Conseil Constitutionnel en Mai 2012 des dispositions législatives existantes, avec effet immédiat, provoquant ainsi la mise à néant de quantité procédures en cours depuis des mois, voire des années, un nouveau texte – La loi du 7 Août 2012 - a été très rapidement voté . Plus précis que le précédent, il n'est pas certain qu'il soit plus efficace dans la répression des très nombreux abus existants.

Le contexte du travail a, permis, également , de délimiter les contours de la citoyenneté , par rapport aux principes de liberté de conscience et de religion , d'une part et de laïcité , d'autre part , à propos du port du voile islamique , au sein d'un établissement privé .

La question se posait , car le port de signes religieux ostensibles n'est interdit que pour les agents publics .

(*) *L'Equipe* 20 Septembre 2014.

C'est , donc, la célèbre affaire de la crèche Baby Loup , qui a donné lieu à une joute serrée entre les instances prudhommales , les chambres sociales et la Cour de Cassation .

Baby-Loup est une crèche privée qui accueille les enfants, jour et nuit, dans la banlieue parisienne . Une employée , éducatrice d'enfants , s'était présentée au travail , après un congé maternité , avec un voile islamique . Devant son refus de le retirer, elle avait été licenciée , au motif qu'elle manifestait ostensiblement son appartenance religieuse par le port du jilbab . Elle avait , contesté son licenciement , motif pris de la violation du principe de liberté de conscience et de religion .

La Cour de Cassation , qui , dans un premier temps avait donné raison à la plaignante , a , finalement , devant les résistances des cours d'appel et l'émoi de l'opinion publique , rendu un arrêt du 25 Juin 2014 , validant le licenciement , par référence au Code du Travail .

Après avoir considéré que le Code du Travail autorisait les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses, à condition qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché , la Cour de Cassation a estimé que c'était le cas pour une éducatrice d'enfants .

Cette décision prise en séance solennelle est pourtant mitigée, car elle ne fait pas appel aux principes constitutionnels, et amène à des solutions au cas par cas .

D'après certains commentateurs de l'arrêt, l'extension au secteur privé du principe de l'interdiction du port de signes religieux, lorsqu'il s'agit de protéger une « *population facilement influençable* » , comme celle des enfants , selon les termes de la Cour Européenne des Droits de l'Homme , est nécessaire par le biais de la loi afin de la consacrer pleinement .
(*)

La vie privée et la promotion du principe de dignité.de la personne et de responsabilité.

A propos du voile toujours , mais cette fois , dans un but de protéger la visibilité de la femme il est important de signaler que depuis une loi de 2010il est interdit de porter une tenue destinée à dissimuler le visage , dans l'espace public . (*)

La méconnaissance de l'interdiction est sanctionnée par une amende.

Il est toutefois à regretter que cette loi est insuffisamment efficace .

Il faut noter , également , s'agissant de la protection contre les violences , les mesures prises en 2010 , relatives à l'ordonnance de protection contre le conjoint violent , qui permettent de contraindre ce dernier et non pas la femme victime , à quitter le domicile commun .(*)

L'évènement législatif nouveau est celui résultant de la Loi du 4 Août 2014 , dont j'ai déjà parlé pour le secteur professionnel .

Cette loi « *pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » émanant de feu le Ministère des Droits de la femme, édicte des dispositions transversales dans tous les domaines de la vie privée pour instaurer une véritable citoyenneté féminine.

Elle est vraiment innovante en recherchant systématiquement l'autonomisation des femmes, et la prise en compte de leurs intérêts personnels

(*) (*Loi du 11 Octobre 2010*)

(*) (*Loi du 9 Juillet 2010*)

(*)(*Stéphane Mouton , Professeur de droit public Université Toulouse 1 et Thierry Lamarche , Professeur à la faculté de droit et d'économie de la Réunion*)

Elle légifère, en mettant toutes les dispositions sur le même plan « *de l'égalité réelle* », ce qui a le mérite de les rassembler de manière claire, par la désignation de l'objectif commun.

Le fait d'intervenir, sous la même bannière, dans des domaines aussi variés que l'interruption volontaire de grossesse, les mariages forcés, la violence domestique, le non-paiement des pensions alimentaires, le partage avec le père du congé parental d'éducation, l'image de la femme dans les médias, l'identité, ainsi que sur tout le volet professionnel et politique, permet de bien appréhender le genre féminin dans tous les champs du droit.

Il est remarquable, d'ailleurs, que le recours introduit par un groupe de sénateurs estimant que les dispositions relatives à l'interruption volontaire de grossesse étaient contraires à la Constitution, a été rejeté par arrêt du Conseil Constitutionnel du 31 Juillet 2014.

Je vous citerai trois dispositions significatives, De cette loi qui traduisent bien la volonté de rendre aux femmes, la responsabilité de leurs décisions et de consolider son identité propre.

La loi de 1975 autorisant l'interruption volontaire de grossesse visait la femme « *que son état place en situation de détresse* ».L'état de détresse devait être contrôlé par un médecin.

Désormais, la décision appartient à toute femme « *qui ne peut pas poursuivre sa grossesse* ». La décision appartient, donc à la femme exclusivement, sans aucun contrôle extérieur. Elle dispose, ainsi, de la maîtrise de sa maternité.

En ce qui concerne les mariages forcés, la loi impose désormais le consentement de la femme, indépendamment de la loi personnelle des futurs époux. Il ne sera, donc, plus possible, en France, d'invoquer le fait que la loi personnelle dispense du consentement de la femme.

En troisième exemple, la loi dispose que les correspondances administratives seront adressées aux femmes, « *sous leur nom de famille* ». La femme retrouve, ainsi son identité personnelle, au-delà de son nom d'usage qui est, le plus souvent, celui de son conjoint.

De la même façon, la féminisation des noms de métier, de fonction et de grade est indispensable pour imprégner le langage d'une citoyenneté féminine égale à celle des hommes.

Et, pour finir, je vous recommande d'aller voir l'exposition de Niki de Saint Phalle, dont les œuvres sont actuellement exposées à Paris.

Elle avait compris qu'il fallait sculpter des grosses nanas pour faire ouvrir les yeux du monde sur la présence des femmes, et cette exposition magnifique lui en sait raison.

Anne SIREYJOL

Avocate Honoraire au Barreau de Toulouse.

Déléguée au Lobby Européen des femmes.

