

Novembre 2007

Dossier préparatoire à la conférence gouvernementale sur l'égalité professionnelle

En préparation de la conférence gouvernementale sur l'égalité professionnelle prévue le 26 novembre, la Commission Femmes a préparé un dossier pour le point d'actualité prévu lors du Bureau national du 8 novembre 2007. Dans la mesure où l'Union syndicale Solidaires n'est pas invitée, elle propose une diffusion de tract devant le lieu de la conférence.

Pour l'Union syndicale Solidaires,

- Mieux connaître les inégalités : c'est connaître les sources d'informations, les critères à utiliser, les résultats à analyser et c'est reconnaître que nous sommes toutes et tous concernés !
- S'interroger sur les obstacles à vaincre pour parvenir à l'égalité dans le droit et dans les faits : préjugés, habitudes, passivité, résistances, oppositions... Analyser les effets d'annonce de certains (gouvernements, entreprises...) qui peuvent conduire à des résultats contre-productifs (exemple de la thématique de « conciliation des temps de vie », qui n'interroge jamais l'égalité du partage des tâches ménagères et éducatives)
- Se renseigner sur les outils existants : autres organisations syndicales, études féministes, évolutions législatives, françaises ou étrangères, européennes ou internationales
- Intégrer la thématique « égalité entre les femmes et les hommes » dans tous les domaines d'action de nos organisations syndicales : négociations salariales, congrès, rédaction de tracts, formations, etc...

1 – Mieux connaître les inégalités

Pour aller vite : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : chiffres clés, nov. 2004, 4 p.
La formation initiale – la formation continue en entreprise – l'activité et l'emploi – le chômage – les écarts de rémunération – l'accès des femmes à la prise de décision – le partage des temps de vie
A télécharger sur le site :

http://www.femmes-egalite.gouv.fr/se_documenter/les_reperes/chiffres_cles/index.htm

Documents plus complets :

- Regards sur la parité. INSEE
Tableaux à consulter : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/femmes_et_hommes.asp
- L'égalité entre les femmes et les hommes : chiffres clés 2006. 41 p. A télécharger sur le site
http://www.femmes-egalite.gouv.fr/se_documenter/les_reperes/docs/chiffres_cles.pdf
- L'égalité hommes/femmes au travail. *Regards sur l'actualité*, n° 317, janvier 2006
De l'école à l'emploi : quelles disparités entre femmes et hommes ? C. Colin, Z. Djider, C. Ravel, p. 5 – 17
Les obstacles à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. M. Meron, M. Wierink, p. 19 -36
La politique en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes en France. C. Laret-Bedel, M. Favreau-Brettel, p. 37 -44

La réduction des inégalités professionnelles hommes/femmes dans l'Union européenne : un bilan contrasté. C. Laret-Bedel, M. Favreau-Brettel, p. 45 – 50
Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle. J. Laufer, R. Silvera, p. 51 – 62

- Femmes, hommes : différences et inégalités. *Economie et statistique*, n° 398-399, mars 2007 (articles téléchargeables sur le site www.insee.fr Rubrique Produits et services – Revue Economie et statistique)

L'égalité entre les hommes et les femmes : entre avancées et résistances. Michel Glaude, p. 3 - 10
Différentiels sociaux et familiaux de mortalité aux âges actifs : quelles différences entre les femmes et les hommes ? Christian Monteil et Isabelle Robert-Bobée, p. 11 - 32

Le diplôme est plus pertinent pour analyser les différences de mortalité chez les femmes que la catégorie sociale. Ces deux descripteurs sont complémentaires chez les hommes.

Homogamie socioprofessionnelle et ressemblance en termes de niveau d'études : constat et évolution au fil des cohortes d'unions. Mélanie Vanderschelden, p. 33-58

Une fois prises en compte les modifications de la structure de la population, l'évolution de l'homogamie socioprofessionnelle entre 1930 et 1999 est indéterminée. En revanche, la tendance à l'union entre personnes de même niveau d'études s'est amoindrie depuis 1950.

L'implication des parents dans la scolarité des filles et des garçons : des intentions à la pratique. Marie Gouyon et Sophie Guérin, p. 59-84

Aujourd'hui encore, les parents ont des ambitions scolaires différentes pour leurs fils et leurs filles. Ils les aident cependant autant pour leurs devoirs mais s'impliquent moins dans le suivi de la scolarité des filles, comptant sur leur autonomie.

L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? Cédric Afsa et Sophie Buffeteau, p. 85-98

Si les tendances héritées du passé se poursuivent, les femmes devraient être de plus en plus actives sur le marché du travail au cours de leur vie. En revanche, compte tenu du chômage et du temps partiel, leur taux d'emploi en équivalent temps plein n'augmenterait plus.

L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, p. 99-130

Depuis le début des années 1990, l'écart des salaires mensuels entre les femmes et les hommes est resté d'une étonnante stabilité. Une analyse approfondie montre qu'il est essentiellement dû à l'écart entre les temps de travail et les caractéristiques des emplois occupés.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES398-399f.pdf

Disparités de retraite entre hommes et femmes : quelles évolutions au fil des générations ? Carole Bonnet, Sophie Buffeteau et Pascal Godefroy, p. 131-148

Les écarts de pension entre hommes et femmes se réduisent au fil des générations mais restent importants, y compris pour les générations qui partiront à l'horizon de 2030. Les réformes des retraites de 1993 et de 2003 auraient légèrement freiné la réduction de ces écarts.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES398-399g.pdf

Compléments d'informations

- sur les salaires :
 - Les salaires des hommes et des femmes : des progressions particulièrement inégales en début de vie active. *Bref CERÉQ*, n° 219, mai 05, 4 p. Téléchargeable sur le site www.cereq.fr
 - Hommes et femmes cadres en 2002 : inégalités d'accès aux emplois et inégalités salariales. *Premières synthèses DARES*¹, n° 10.3, mars 07, 5 p. sur l'emploi et le chômage
 - Comment augmenter les taux d'emploi féminins ? D. Meda. Le 4 pages du CEE, n° 27, mars 06, 4 p. Téléchargeable sur le site www.cee-recherche.fr
 - Le travail vu du chômage : une comparaison hommes/femmes. Y. Benarrosh. Document de travail du CEE, n° 62, mai 06, 32 p. Téléchargeable sur le site www.cee-recherche.fr
 - Le chômage des femmes : des spécificités persistantes. D. Gréco. ANPE, juillet 2006, 4 p.

¹ La liste des *Premières synthèses* est consultable sur la page : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/102.html>. En cliquant sur le titre, on peut télécharger la publication.

- Un taux de chômage plus élevé et une durée de chômage plus longue sont les indicateurs habituellement retenus pour illustrer les difficultés spécifiques des femmes sur le marché du travail. L'analyse des caractéristiques de la demande d'emploi féminine montre la persistance de facteurs de différenciation mais également la réduction des écarts de façon continue depuis plusieurs années...
- Téléchargeable sur le site :
<http://www.anpe.fr/observatoire/IMG/pdf/femmes2005.pdf>

- sur le temps partiel

De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années. *Premières synthèses DARES*, n° 39.3, sept. 07, 7 p

Six figures de l'emploi à temps partiel. *Premières synthèses DARES*, n° 39.4, sept. 07, 6 p

- Dans les fonctions publiques

- Fonction publique : chiffres-clés 2005

Certaines données sont sexuées : effectifs par catégories socioprofessionnelles, le temps partiel – mais pas toutes : pas le recrutement, les concours, les rémunérations, les emplois précaires, les retraites, la formation, les élections, les conditions de travail !

A télécharger sur le site : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article576.html>

- La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique. Dixième rapport au Parlement, DGAFP, 2006, 116 p. Données chiffrées sur les trois fonctions publiques, problématiques spécifiques, mesures mises en œuvre pour favoriser l'égalité entre les sexes. Annexes : indicateurs communs aux trois fonctions publiques et spécifiques à chacune

A télécharger sur le site : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article908.html>

Résumé rédigé par Cécile Gondard, SUD PTT, 6 p. Voir Inégalités et stéréotypes : dossier stagiaire pour la formation des 29 et 30 mars 2007

- Liberté Inégalité fraternité : intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction Publique Territoriale. E. Boscheron. Rapport pour la séance plénière du Conseil supérieur de la FPT du 21 déc. 2005, 38 p. A télécharger sur le site : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000398/0000.pdf>

- Travail de nuit et du soir

Travail de nuit et du soir depuis dix ans : une progression plus rapide pour les femmes que pour les hommes. *Premières synthèses DARES*, n° 40.2, oct. 05, 4 p.

- sur le partage des tâches ménagères et éducatives

A lire : *L'injustice ménagère*. François de Singly. Paris, Armand Colin, 2007

Voici une enquête passionnante sur un sujet qui fait particulièrement débat : la persistance d'un surinvestissement féminin dans les tâches ménagères, malgré le féminisme, et malgré une apparente évolution des mentalités. Maintien de la domination masculine ? Intériorisation séculaire par les femmes de leur « rôle » d'âme du foyer ? Rien n'est aussi simple : le grand intérêt de cet ouvrage est qu'il permet de dépasser les explications toutes faites. F. de Singly et les jeunes sociologues dont il s'est entouré appréhendent ainsi les liens entre inégalité et injustice ménagère sur la base de trois « terrains » qui ont donné lieu à des entretiens d'une grande richesse. Ces travaux nous restituent les différentes manières dont les femmes elles-mêmes, au-delà d'un mécontentement sous-jacent, « justifient », voire revendentiquent cette distribution inégalitaire du travail domestique, pouvant aller jusqu'à rejeter le contrôle masculin sur ce territoire de leur quotidien, tout en demandant alors d'autres preuves d'attention. L'égalité ne serait-elle que l'un des enjeux de la relation conjugale ? Comment dès lors lutter contre l'injustice ménagère ?

2 – Législation européenne et française

- La refonte des directives européennes dans un seul texte de référence : voir la DIRECTIVE 2006/54/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), à télécharger sur le site http://www.femmes-equalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/europe_international/docs/directive.pdf
- la loi n° 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 mai 2001
A télécharger sur le site www.legifrance.fr

- Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse. J. Laufer, R. Silvera, 135 p. A télécharger sur le site <http://www2.conciliationdestemps.fr/web/index.php>
- Analyse de contenu des accords sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, la mixité et la diversité. DRTEFP Ile de France, 2006, 23 p.
- la loi n° 2006-340, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006
A télécharger sur le site www.legifrance.fr
- la circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi sur l'égalité salariale
A télécharger sur le site www.legifrance.fr

Fiches pratiques sur le site : www.travail-solidarite.gouv.fr

3 - Que font les autres organisations syndicales ?

- Site www.femmes-emploi.fr : dossier « Egalité : que font les syndicats ? »
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : succès, obstacles et perspectives. Colloque organisé par Emergences et la CGT le 8 novembre 2005. Actes à télécharger sur le site http://www.emergences.fr/upload/ress_generales/colloque_timetis_nov05.pdf (44 p.)
- La mobilisation du droit pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi

Ce guide juridique, mis à jour en 2007, donne une analyse du droit pouvant être mobilisé afin de lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes dans l'emploi ainsi que des outils pour construire un accord type en matière d'égalité professionnelle. Il constitue un véritable outil d'action permettant aux représentants des salariés de se former et d'agir au sein de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 164 p.

A télécharger sur le site : <http://www2.conciliationdestemps.fr/web/?/documents/agir/>

4 – Documents préparatoires à la conférence

Audition de Madame Valérie LETARD, Secrétaire d'Etat à la Solidarité devant la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes le 2/10/2007, sous la Présidence de Madame Gisèle GAUTIER.

Avec Xavier Bertrand, Ministre du Travail des relations sociales et de la solidarité, le Président de la République nous a donné deux priorités fortes : atteindre l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes en 2009 et renforcer la lutte contre les violences envers les femmes. Ces priorités constituent donc le cœur de notre action.

Pour répondre à la demande du Président de la République, l'action du ministère s'est engagée sur deux démarches fortes :

- *La préparation de la Conférence relative à l'égalité professionnelle prévue le 26 novembre prochain ;*
- L'élaboration d'un nouveau Plan de lutte contre les violences envers les femmes pour la période 2008-2010.*

Il faut agir non seulement sur la discrimination salariale mais aussi sur l'ensemble des facteurs structurels qui pèsent sur la carrière des femmes et qui représentent de 50 à 75% des écarts de rémunérations.

Pour préparer cette Conférence, deux groupes de travail ont été constitués, l'un, piloté par la Direction générale du travail axé sur l'élargissement de la négociation collective sur l'égalité salariale et le renforcement de la lutte contre les discriminations salariales, l'autre, piloté par le Service des droits des femmes et de l'égalité sur la lutte contre les effets structurels qui affectent la rémunération et la carrière des femmes.

Nous devons nous appuyer sur les pratiques des entreprises et sur celles des services déconcentrés. En effet, une politique d'égalité professionnelle doit s'appliquer au plus près des territoires et les partenariats développés à ce jour sont autant de pratiques qu'il importe de faire connaître et de valoriser.

Egalité salariale : Amélioration obligatoire en 2008. Challenges, 25.10.2007

La loi pour réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes devrait entrer en application plus vite que prévu. Seules quelques entreprises ont pris les devants.

Ce fut pour elle une vraie surprise. Salariée d'Axa depuis vingt ans, Corinne Biuaut-Mauffrais a été promue manager il y a six mois. En juillet, elle aperçut une hausse de salaire de 8%, un rattrapage prévu par l'accord sur l'égalité professionnelle signé en mars 2006 à Axa. «*Je ne m'y attendais pas, d'autant que j'avais eu une augmentation lors de ma promotion. Et je n'ai jamais eu le sentiment d'être lésée sur ma rémunération.*» Comme elle, et grâce au budget de 1 million d'euros débloqué sur trois ans pour réduire les inégalités salariales, 325 femmes du groupe ont bénéficié d'une augmentation (de 2 200 euros en moyenne en 2006 et de 1 800 euros en moyenne en 2007).

Dès l'embauche Axa fait partie des rares entreprises françaises qui se sont engagées dans la mise en oeuvre de l'égalité salariale hommes-femmes. En 2006, 1,6% des accords d'entreprise évoquaient le sujet. Et une centaine seulement y étaient entièrement consacrés. Le chemin à parcourir est immense. Les femmes gagnent en moyenne 25% de moins que leurs collègues masculins. A temps plein, les salariées (dans le privé) perçoivent 19% de moins. A responsabilités, qualification et ancienneté égales, la différence est encore de 11%. L'injustice commence souvent dès l'embauche. Selon la Conférence des grandes écoles, les étudiantes sorties en 2006 d'écoles de management ou d'ingénieurs gagnent 9% de moins que leurs camarades masculins. «*La plupart des entreprises constatent qu'il n'y a pas d'écart injustifié à poste équivalent*», se désole Rachel Silvera, maître de conférences à Paris X. Seules une dizaine l'admettent, comme HSBC, Schneider, EDF, Axa, LCL, Thales, PSA...» Les autres vont devoir s'y coller rapidement. Lors de la conférence sur l'égalité professionnelle du 26 novembre, le ministre du Travail, Xavier Bertrand, va en effet proposer d'accélérer l'application de la loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006. Objectif : réduire les écarts salariaux avant le 31 décembre 2009, au lieu de fin 2010 comme prévu initialement. Première étape-clé pour réduire les écarts : voter un budget spécifique. Là encore, selon l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (Orse), seuls quelques pionniers ont franchi le pas : BNP Paribas (1 million d'euros pour 2008), AGF (750 000 euros en 2007 et 2008), Groupama (150 000 euros en 2007), HSBC (300 000 euros en 2006), EDF, GDF, Crédit lyonnais, Clemessy, les Caisses d'épargne, bioMérieux, Areva, Radio France. La Société générale n'a pas d'enveloppe spéciale, mais a ajouté au moins 500 000 euros à son budget général d'augmentations en 2006 pour des femmes sous-payées de plus de 45 ans avec au moins un enfant. Total, lui, a inventé en 2004 le principe de «*dépénalisation de la maternité*». Chaque femme de retour de congé de maternité perçoit une hausse de salaire au moins égale à la moyenne de ses trois dernières augmentations. Une décision reprise dans la loi du 23 mars 2006 : toute femme de retour de congé de maternité doit bénéficier d'une hausse de salaire équivalente à l'augmentation générale et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés en son absence. «*L'enveloppe ne règle pas tout*», poursuit Rachel Silvera. *Au bout de trois ans, les mécanismes structurels peuvent se reproduire. Il faut sensibiliser les managers aux critères de promotion et à la mixité des emplois.*» A Total, chaque femme de retour d'un congé de maternité perçoit une hausse de salaire au moins égale à la moyenne de ses trois dernières augmentations.

Directrice des études en ressources humaines et du développement durable à Axa, Antoinette Prost s'y attelle : «*Pour que la situation évolue sur le long terme, nous avons notamment créé un module déformation de deux heures et demie pour nos 4000 managers, avec une présentation de notre politique, du théâtre d'entreprise, une intervention sur les stéréotypes et un débat.*» Tout doit être analysé, questionné, selon Rachel Silvera : «*Qu'en est-il des femmes qui travaillent à temps partiel ? Privilégie-t-on des critères qui, défait, rejettent les femmes, comme la disponibilité et non la réalisation d'objectifs ?*» Car 80% des tâches domestiques relèvent toujours du temps des femmes, selon l'Insee.

L'arme judiciaire Selon Régis Versavaud, secrétaire général adjoint de la fédération des services à la CFDT, il faudrait surtout multiplier les plaintes devant la justice : «*La nature de la discrimination est assez assimilable à de la discrimination syndicale. Chez Peugeot, la CGT a démontré que les syndicalistes avaient été lésés, et il y a eu rattrapage. Nous devrions faire de même pour les femmes.*» En 2003, la cour d'appel de Montpellier a, pour la première fois, condamné IBM à verser 30 000 euros à une salariée, mais très peu de femmes osent plaider l'inégalité salariale devant les prud'hommes.

Quelques définitions sur l'égalité professionnelle

Source : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/quelques-definitions-sur-egalite-professionnelle-6310.html>, 17 septembre 2007

Discrimination : elle est définie, sur le plan étymologique, comme une distinction. Mais toute distinction entre un individu et un autre ou entre un groupe et un autre ne constitue pas nécessairement une discrimination. Celle-ci intervient lorsque la distinction opérée est illégale.

Ainsi, en application de l'art L122-45 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une différence de traitement est opérée en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap.

Discrimination directe : situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison de sa race, de son origine ethnique ou de son sexe, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable (cf directives européennes 2000/43 du 29 juin 2000, 2000/78 du 27 novembre 2000, 2002/73 du 23 septembre 2002 et 2006/54 du 5 juillet 2006).

Exemples : lier une offre d'emploi au sexe du candidat (sauf exceptions : artistes du spectacle, modèles, mannequins, certains travaux dangereux) ; procéder à un licenciement pour cause de maternité...

Discrimination indirecte : situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'une race, d'une origine ethnique ou d'un sexe par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires (ibid).

Exemples : lier l'occupation d'un poste à la force physique sans justification, réservé un droit aux salariés justifiant d'une durée minimale de travail à temps plein (les femmes travaillant plus souvent à temps partiel que les hommes ne pourront remplir la condition fixée et se trouveront de fait exclues du droit plus souvent que les hommes).

Egalité professionnelle s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, impliquant la non discrimination entre salariés à raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte ;

- l'égalité des chances : en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel, elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives (voir ci-dessous). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail.

Egalité salariale : 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. Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés au salarié, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de son emploi. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes (Code du travail).

Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (ou gender mainstreaming) : réorganisation, amélioration évolution et 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 (définition adoptée par le Conseil de l'Europe).

Egalité des chances : principe concourrant à l'égalité réelle par la mise en œuvre de mesures temporaires, appelées actions positives (voir ci-dessous), prises au seul bénéfice d'un groupe (les femmes, les personnes issues de l'immigration, les habitants de quartiers défavorisés) afin de remédier aux inégalités de fait qui affectent ses chances (cf directive européenne 76/207 du 9 février 1976).

Action positive : action visant à promouvoir une plus grande égalité de fait au bénéfice des membres d'un groupe de personnes désavantagés en raison même de leur appartenance à ce groupe (femmes, personnes d'origine étrangère,). Les mesures prises dans ce cadre doivent être temporaires, la préférence ne doit être ni excessive, ni exclusive, ni automatique. L'égalité des droits constituant le principe fondamental, l'exception que représente l'action positive doit être d'interprétation stricte.

