



Dernière mise à jour : juillet 2023

Fiche réforme n°35

# L'égalité professionnelle femmes-hommes

**Le Défenseur des droits est régulièrement saisi de réclamations individuelles portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Au-delà d'une situation individuelle, le Défenseur des droits s'assure que les lois, les décrets ou encore les circulaires sont en accord avec les droits fondamentaux qu'il entend protéger et promouvoir. Lorsque les textes législatifs ou réglementaires ne le sont pas, il recommande de procéder à leur modification et ainsi protéger le plus grand nombre de personnes pouvant être confrontées à une situation similaire.

Ainsi, dans le cadre de ses missions, le Défenseur des droits adresse régulièrement des recommandations de réforme aux autorités compétentes afin de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

# Réformes obtenues

## Le contrat de collaboration libérale

Le Défenseur des droits était régulièrement saisi de réclamations portant sur la **rupture de contrat de collaboration libérale au moment de la grossesse**. Ces saisines avaient mis en évidence une hétérogénéité des pratiques de protection liées à la maternité au sein des différentes professions libérales et l'absence de règle protectrice inscrite dans la loi.

Il a recommandé au législateur de **garantir la protection effective des femmes en situation d'exercice libéral contre toute discrimination fondée sur la grossesse**. Il préconisait en particulier d'intégrer dans la loi une disposition précisant l'interdiction de discriminations fondées sur la grossesse et plus généralement que certaines dispositions de la loi relative à la lutte contre les discriminations s'appliquent à tout contrat de collaboration libérale, y compris lors de sa rupture.

- ✓ **Le législateur a suivi cette recommandation. L'article 17 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit cette garantie.**

## Les indemnités versées en cas de licenciement discriminatoire ou résultant d'un harcèlement sexuel ou moral

En juillet 2017, dans le cadre d'un avis au Parlement portant sur la réforme du droit du travail, le Défenseur des droits préconisait d'exclure expressément du barème des indemnités versées en cas de licenciement abusif les licenciements discriminatoires ou résultant d'un harcèlement.

- ✓ **Le Code du travail a été modifié en ce sens par une ordonnance du 20 décembre 2017.**

## La discrimination en raison de la situation familiale

Depuis 2014, le Défenseur des droits recommandait au législateur de modifier la législation portant sur les droits et obligations des fonctionnaires afin de garantir expressément l'interdiction des discriminations fondées sur la situation de famille.

- ✓ **La loi du 6 août 2019 a ajouté la situation de la famille parmi les motifs prohibés de discrimination.**

## L'égalité professionnelle dans la fonction publique

Le Défenseur des droits rappelle régulièrement la nécessité de supprimer et prévenir les discriminations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. À ce titre, il a recommandé :

- ☞ D'intégrer au nombre des garanties prévues par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, une disposition similaire à celle prévue par le Code du travail ouvrant le **droit à un aménagement de service aux femmes agents qui souhaitent allaiter** ;
- ✓ **La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique précise que pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.**
- ☞ De supprimer la **référence à un bénéficiaire unique pour le supplément familial.**
- ✓ **Depuis le décret n° 2020-1966 du 10 novembre 2020, il est désormais prévu qu'en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents.**

Dans la perspective de combattre efficacement les stéréotypes de genre au travail comme dans la société toute entière, la Défenseure des droits rappelle que **l'égalité professionnelle ne pourra être atteinte que par la stricte application du principe de « salaire égal pour un travail de valeur comparable », et par la consécration d'un droit étendu et obligatoire au congé de paternité.**

# Réforme attendue

## L'égalité salariale

Si les obligations légales ont été renforcées pour permettre aux femmes d'accéder aux postes les plus prestigieux et rémunérateurs au sein des entreprises, dans le sillage de quotas de la loi Copé-Zimmermann de janvier 2011, des **blocages importantes restent observés dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'égalité de rémunération.**

- ✓ **Instauré en septembre 2018, l'index de l'égalité professionnelle rejoint les préconisations générales de l'avis du Défenseur des droits du 30 août 2018 et constitue un premier pas vers l'usage d'indicateurs objectifs pour rendre visibles et agir contre les discriminations.**

Même s'il est notable que la loi dite Rixain du 24 décembre 2021 a fait progresser le dispositif, **cet indicateur présente certaines limites** avec notamment une facile exonération des employeurs et des choix de calcul qui risquent d'invisibiliser les discriminations.

L'index a été d'abord pensé pour lutter contre le « plafond de verre » en cherchant à agir essentiellement sur l'accès des femmes aux instances de direction et sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans une logique de parité qui **ne tient pas compte de la ségrégation professionnelle**. Pour les indicateurs de promotion et de représentation des femmes parmi les plus hauts salaires, les objectifs à atteindre sont paritaires et non pas proportionnels aux effectifs. De manière générale, l'index tient trop peu compte des professions les moins rémunérées, qui sont aussi les plus féminisées.

La Défenseure des droits recommande donc de :

- ☞ **Se référer à l'ancienneté plutôt qu'à l'âge, et d'augmenter le nombre de tranches pour rendre les comparaisons plus précises.**
- ☞ **Prendre en compte le poids des femmes dans les bas salaires et intégrer les réflexions sur l'évaluation des emplois et la définition des catégories socioprofessionnelles dans le cadre des travaux.**

Au-delà de la problématique du « plafond de verre » qui limite l'accès des femmes aux postes à responsabilités, le Défenseur des droits s'évertue depuis plusieurs années à démontrer que la **mise en œuvre du principe « salaire égal pour un travail de valeur comparable » constitue l'une des voies de réduction de ces écarts salariaux.**

- ☞ Bien que ce principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale est spécifiquement consacré par la législation interne, **l'enjeu reste primordial de le mobiliser au-delà des recours individuels**, pour cibler les systèmes d'évaluation des emplois afin d'obtenir des avancées collectives.

# Pour en savoir plus

Guide publié en février 2013 pour une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine à destination des acteurs et actrices de l'emploi et notamment des partenaires sociaux.

Avis n° 13-11 du 12 novembre 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes : projet de loi n° 717 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Avis n° 14-07 du 2 juin 2014 relatif au projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : projet de loi n° 717 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Décision n° 2017-155 du 1<sup>er</sup> juin 2017 sur un refus de promotion systématiquement opposé aux femmes au sein d'une société industrielle.

Avis n° 17-06 du 7 juillet 2017 relatif au projet de loi n° 4 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Décision n° 2018-124 du 11 avril 2018 relative à une tierce intervention devant le comité européen des droits sociaux portant sur le respect des obligations de la France en matière d'égalité salariale et de chances entre les femmes et les hommes dans l'affaire Groupe européen des femmes diplômées des universités c. France.

Avis n° 18-20 du 30 août 2018 relatif au projet de loi n° 1088 relatif à la croissance et la transformation des entreprises.

Avis n° 19-07 du 26 avril 2019 relatif au projet de loi n° 1802 de transformation de la fonction publique.

Rapport du Défenseur des droits « Consultation citoyenne sur les discriminations : Recommandations et propositions », 2021.

Décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.