

Délibération n°2009 – 237 du 29 juin 2009

Le Collège

Vu la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifiant l'article 1^o de la Constitution

Vu la loi n°2004 – 1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n°2005 – 215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

L'amendement de l'article 1^{er} de la constitution par la loi du 23 juillet 2008 ouvre de nouvelles perspectives pour l'égalité entre les femmes et les hommes, au-delà de la représentation politique, pour permettre des progrès réels en matière d'accès aux responsabilités professionnelles et sociales.

Cette évolution complète et renforce l'arsenal juridique dont s'est doté la France, dans une démarche législative continue, pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, aux responsabilités professionnelles et l'égalité salariale. Le cadre juridique communautaire incite également les pays membres à mettre en place, dans la mesure du possible, des actions positives pour favoriser l'égalité. Enfin, la France a ratifié la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

La HALDE constate cependant que malgré l'existence de ces dispositifs, l'égalité entre les femmes et les hommes est encore loin d'être effective. Conformément aux missions de promotion de l'égalité que lui a confiées le législateur, elle a organisé le 19 mai 2009 un colloque conçu pour faire progresser la réflexion vers l'action : « **Atteindre l'égalité réelle entre les hommes et les femmes** : regards croisés France Norvège sur l'accès égal des femmes et des hommes à l'emploi, aux responsabilités professionnelles et aux salaires" .

Ce colloque a été l'occasion de rappeler que, au regard des inégalités persistantes, le droit n'est pas encore suffisamment mobilisé par les acteurs sociaux. Si les femmes de façon générale saisissent la HALDE sur l'ensemble des critères de discrimination prohibés par la loi française (42% de femmes, 58% d'hommes), les saisines par les femmes sur les critères du sexe et de la grossesse représentent moins de 5% du total des réclamations reçues. Les femmes font peu de recours sur les discriminations liées au sexe.

La situation professionnelle des femmes, qui représentent 47% de la population active, doit donc devenir un enjeu prioritaire de mobilisation des partenaires sociaux, et de l'ensemble des acteurs.

Certaines dispositions législatives doivent être renforcées pour améliorer l'effectivité du droit.

1. Le principe selon lequel : « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » a été inscrit à l'article 1^{er} de la constitution par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008.

- La HALDE préconise la traduction dans les faits de ce principe par l'adoption de **mesures législatives favorisant l'égalité de représentation des deux sexes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et privées, ainsi qu'un accès égal aux fonctions électives professionnelles et aux responsabilités professionnelles et sociales, et à toutes les instances qui s'y rattachent.**

L'exemple de la Norvège est une référence pertinente. Dans ce pays, la loi de novembre 2003 sur les conseils d'administration prévoit d'introduire un quota de 40% pour les personnes du sexe le moins représenté dans les CA. Cette loi est entrée en vigueur en janvier 2004 avec une période de transition de 2 ans. Les entreprises publiques se sont mises en conformité, les entreprises privées créées avant l'entrée en vigueur de la loi, ont bénéficié d'un nouveau délai de 2 ans. La représentation est passée pour l'ensemble des sociétés de 7 à 39% entre 2003 et 2008.

2. La loi sur "l'égalité salariale entre les femmes et les hommes" du 23 mars 2006 prévoit la suppression avant fin 2010 des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, ainsi que diverses mesures pour la conciliation vie professionnelle-vie familiale, et l'accès des femmes à la formation.

- la HALDE préconise l'enrichissement du rapport de situation comparée en ce qui concerne les données sur les classifications d'emploi et celles sur l'évolution des écarts salariaux, et l'exploitation systématique de ce rapport avec l'identification d'objectifs, d'un échéancier de remise à niveau obligatoire pour chaque entreprise et la mise en œuvre effective d'une procédure de suivi.
- La contribution prévue par l'article 5 de la loi du 23 mars 2006 devrait être effectivement appliquée aux entreprises qui ne mettent pas en œuvre les mesures adéquates.
- L'accès des femmes aux options et actions gratuites proposées par les entreprises est révélateur de l'égalité professionnelle et de l'égalité de la rémunération globale. La HALDE souhaite réaliser sur ce sujet une enquête spécifique auprès des entreprises.

3. L'obligation de respect de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes s'applique également au secteur public.

- La HALDE préconise l'enrichissement des données notamment sur les rémunérations figurant au rapport de situation comparée dans la fonction publique, qui traite des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, et qui est présenté tous les deux ans par le Gouvernement au Parlement, conformément à l'article 6 quater de la loi n° 83.634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

- **Des mesures contraignantes similaires à celles prévues pour les entreprises devraient être également prises à l'égard des employeurs publics, et l'Etat en particulier, pour assurer l'égalité réelle entre femmes et hommes, au moyen de diagnostics et d'échéanciers de rattrapage.**

4. Les partenaires sociaux doivent jouer un rôle moteur dans la mise en œuvre des droits qui relèvent du dialogue social et de l'exploitation des informations transmises par le rapport de situation comparée. Les partenaires sociaux ont marqué leur engagement sur ce thème par la signature en 2004 d'un accord interprofessionnel pour l'égalité professionnelle, mais le suivi de cet accord reste encore insatisfaisant.

- Les organisations syndicales devraient assurer l'équilibre de représentation entre les hommes et les femmes au sein de leurs propres structures.
- Les organisations syndicales doivent veiller à ce que les rapports de situation comparée soient systématiquement présentés aux comités d'entreprises de plus de 50 salariés et exploiter les informations qu'ils contiennent.
- **Les partenaires sociaux doivent veiller à la mise en œuvre de l'Accord National Interprofessionnel de mars 2004 :**
 - En assurant le suivi de sa déclinaison par branche et par entreprise ;
 - En amorçant la mise en œuvre du programme de réévaluation des emplois et des classifications professionnelles prévu à l'article 13 de l'Accord.
- Un **dispositif de suivi** des accords relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle notamment dans les branches doit être créé et doté de moyens suffisants.

5. Les processus de gestion des ressources humaines peuvent produire des discriminations directes et indirectes, par exemple à travers la mise en jeu de critères de sélection ou de promotion qui ont pour effet de défavoriser les femmes.

- Il est de la responsabilité des employeurs publics et privés de **passer en revue leurs processus de gestion des ressources humaines** afin d'éliminer les facteurs diminuant les opportunités d'emploi et de carrière des femmes.
- Concernant la fonction publique, la démarche engagée avec la mise en œuvre de plans pluriannuels doit être relancée et étendue à tous les ministères.

6. Les actions positives, mesures spécifiques destinées à prévenir les discriminations structurelles ou à compenser des désavantages pendant une période de rattrapage, peuvent prendre plusieurs formes mais doivent être conçues pour assurer concrètement une pleine égalité des hommes et des femmes dans la vie professionnelle.

- La HALDE préconise l'élaboration d'un dispositif législatif ou réglementaire adéquat définissant ce type d'action et permettant d'en assurer le développement.

7. La loi sur "l'égalité salariale entre les femmes et les hommes" du 23 mars 2006 prévoit des mesures pour améliorer la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Il est important de soutenir l'engagement professionnel des femmes en encourageant le partage des tâches entre parents et en offrant aux mères de meilleures conditions de retour à l'activité professionnelle tout en donnant aux pères l'opportunité de s'investir pleinement auprès de leurs enfants, et en garantissant des solutions de garde suffisantes et adaptées.

→ une loi doit **réformer le congé parental** afin d'assurer une meilleure répartition des responsabilités entre les deux parents à l'image des pratiques actuelles en Norvège.

8. Les femmes sont encore mal informées sur les discriminations qu'elles peuvent subir au cours de leur vie professionnelle, et sur leurs moyens de recours.

→ Il est nécessaire de mettre à la disposition des femmes et des acteurs sociaux les informations nécessaires à l'identification et à la compréhension des phénomènes discriminatoires directs et indirects et précisant les moyens de recours possibles, par le biais de **campagnes et par la diffusion d'outils, dont l'effet doit être évalué régulièrement**. Cette information doit s'appuyer sur des situations concrètes de discriminations, comme par exemple celles liées à la grossesse. La HALDE est prête à apporter son expertise à ces actions de sensibilisation et à leur évaluation. Elle rappelle par ailleurs l'importance que revêt la conduite d'actions de formations adaptées, pour l'ensemble des acteurs et réseaux pouvant favoriser l'accès des femmes à leurs droits.

Le Collège demande au Président de la HALDE d'adresser ces recommandations au Premier ministre et aux ministres compétents ainsi qu'aux partenaires sociaux, en rappelant que conformément à l'article 15 de la loi n°2004 – 1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, la HALDE doit être consultée sur tout projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité.

