

BILAN DE L'APPLICATION DES DISPOSITIFS PROMOUVANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Retrouvez l'intégralité
de l'étude sur
www.lecese.fr

Depuis plus de cinquante ans, le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes est établi dans le droit international et européen. Au plan national, il est inscrit dans la Constitution et 9 lois ont conduit à faire de l'égalité professionnelle et salariale un thème majeur de la négociation collective.

Le bilan auquel a procédé la Délégation fait apparaître quelques avancées et des points de blocage. Ces résistances tiennent à des incohérences des politiques publiques (telle la promotion du travail à temps partiel pénalisante pour les femmes), à un manque d'implication des partenaires sociaux mais aussi à de nombreux freins culturels et sociétaux qui contribuent à pérenniser les inégalités entre les sexes dans le monde du travail.

« Seuls 13 % des accords de branche et 9 % des accords d'entreprises conclus en 2010 traitent de l'égalité professionnelle »

L'étude constate les lentes avancées de la négociation collective liées d'abord à l'absence de diagnostic : près de 30 ans après son instauration par la loi, plus de la moitié des entreprises ne réalisent toujours pas de Rapport de situation comparée (RSC). Seuls 13 % des accords de branche et 9 % des accords d'entreprises conclus en 2010 traitent de l'égalité professionnelle en se fixant comme

objectifs : la mixité des emplois et des recrutements, la féminisation de l'encadrement, l'articulation des temps de vie ou la réduction des écarts de rémunération.

« Plusieurs causes contribuent au maintien d'un écart de rémunération entre femmes et hommes :
19 % pour les travailleurs à temps complet,
23 % pour les cadres »

L'étude met l'accent sur les causes conjuguées d'inégalité de traitement des femmes et des hommes : les stéréotypes sexistes véhiculés par la publicité, les médias ou les manuels scolaires influent sur le choix d'orientation des filles et contribuent à la sectorisation persistante des domaines d'activité et des métiers. Les plus diplômées restent sous-représentées dans les instances de décision (14 % d'administratrices dans les 500 plus grandes sociétés françaises, 21 % dans les emplois de direction de la Fonction publique d'État), les moins qualifiées cumulent les discriminations : travail à temps partiel (féminisé à 82 %) sous-emploi et bas salaires. En outre, l'inégale répartition des charges familiales freine le parcours professionnel des mères. Toutes ces causes contribuent au maintien d'un écart de rémunération entre femmes et hommes : 19 % pour les travailleurs à temps complet, 23 % pour les cadres.



Sylvie Brunet

Directrice associée chez Alixio
Membre du groupe
des personnalités qualifiées
Vice-Présidente de la délégation
aux droits des femmes et à l'égalité
Membre de la section
du travail et de l'emploi



Maryse Dumas

Conseillère confédérale CGT
Membre du groupe de la CGT
Vice-Présidente de la délégation
aux droits des femmes et à l'égalité
Membre de la section
des activités économiques

Contact délégation : delegdfe@lecese.fr - tél. 01 44 43 60 37/41 - www.lecese.fr

Contact rapporteures : Sylvie Brunet : 01 44 43 60 37/41 - sylvie.brunet03@orange.fr

Maryse Dumas : 01 48 18 85 34 - m.dumas@cgt.fr

Prenant en compte tous ces facteurs,
la Délégation a identifié des leviers d'action visant à développer dans la société
une culture de l'égalité
et créer un contexte favorable à la négociation collective
afin de passer d'une égalité formelle à une égalité réelle

POUR DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES, LA DÉLÉGATION JUGE INDISPENSABLE :

- d'intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs du système éducatif
- de valoriser l'image des femmes et d'améliorer leur visibilité dans les médias
- de sensibiliser les professionnels du recrutement à la prévention des risques discriminatoires

DANS LE MONDE DU TRAVAIL, LA DÉLÉGATION SOULIGNE DES CONDITIONS DÉTERMINANTES :

- Égalité des chances dans les parcours professionnels
- Prise en compte de la parentalité en favorisant l'implication des pères
- Lutte contre le travail à temps partiel subi
- Promotion de la mixité dans tous les lieux de décision
- Implication des dirigeants et exemplarité de l'État employeur

REVITALISER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EST UN ENJEU MAJEUR. LA DÉLÉGATION ESTIME NÉCESSAIRE :

- de rendre l'information plus accessible en créant un site dédié recensant les accords et répertoriant les bonnes pratiques
- de faciliter l'élaboration du Rapport de situation comparée (RSC) et d'améliorer sa lisibilité avec le souci de mieux repérer les biais discriminants et de permettre l'élaboration de grilles d'équivalence entre les différents emplois
- de former tous les négociateurs à la thématique de l'égalité professionnelle et d'inciter les femmes à s'impliquer dans les différentes instances

Un levier essentiel : identifier un pilote

La Délégation plaide pour le rétablissement
d'un ministère des droits des femmes veillant à la cohérence
et chargé de l'évaluation des politiques conduites