

CONCOURS INTERNE SPÉCIAL DE CONTRÔLEUR DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES

ANNÉE 2019

**ÉPREUVE DE RÉPONSES A DES QUESTIONS
PORTANT SUR UN OU PLUSIEURS TEXTES A CARACTÈRE ADMINISTRATIF**

Décembre 2018

(Durée : 3 heures, coefficient:4)

Le sujet comporte 32 pages (y compris celle-ci)

Textes à étudier :

- 1 – Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Commission des communautés européennes, 2006 (5 pages)
- 2 – Directive 2006/54/CE du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 (7 pages)
- 3 – Les structures dédiées à la promotion de l'égalité, extrait du bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2012 (6 pages)
- 4 – Formation à l'égalité professionnelle, guide pour les entreprises, CSEP janvier 2017 (4 pages)
- 5 – Établir une meilleure égalité femmes-hommes dans un contexte de compétitivité équitable, Commission Respect de l'Homme, janvier 2012 (3 pages)
- 6 – Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (4 pages)

Questions :

Vous pouvez répondre aux questions dans l'ordre que vous souhaitez en précisant à chaque fois le numéro de la question. Il sera tenu compte de la présentation, de la qualité de la rédaction et de l'orthographe.

Partie A (12 points sur 20)

Vous préciserez le numéro du document servant de référence à la rédaction de votre réponse et, chaque fois que nécessaire, le ou les article(s) des textes.

Q1 : Quelles sont les 10 actions que comporte la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Loi du 4 août 2014 ?

Q2 : En quoi la sensibilisation et la formation professionnelles sont des leviers puissants pour aller vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Q3 : D'après l'État des lieux de la Commission Respect de l'Homme, combien de temps les femmes consacraient-elles en 1999 aux tâches domestiques par jour ?

Q4 : En quelle année la commission avait-elle prévue de participer à la mise en place de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Q5 : Quelle est la fonction du service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) ?

Q6 : Selon une préconisation de la directive européenne 2006/54/CE, quelle exception peut être faite au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ?

Q7 : Quelles sont les actions proposées par le Comité Égalité femmes/hommes au sein de la Commission Respect de l'Homme ?

Q8 : Quelles sont les raisons pour lesquelles les TPE et PME devraient se former à l'égalité ?

Q9 : Selon la commission européenne, par quels vecteurs sont véhiculés les stéréotypes liés au genre dans la société ?

Q10 : À qui revient la charge de la preuve en matière de discrimination selon la directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil ?

Q11 : D'après la loi du 4 août 2014, quelle formation a été instaurée lors de la formation initiale et continue des médecins, des avocats et des agents des services pénitentiaires ?

Q12 : Au sein de l'union européenne, les femmes ont un salaire 15 % inférieur en moyenne à celui des hommes. Quelles sont les raisons structurelles d'un tel écart ?

Q13 : Selon la directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil, quelle est la définition du harcèlement ?

Q14 : D'après la loi du 4 août 2014, à quelle(s) condition(s) un employeur peut-il rompre le contrat d'un salarié pendant les 4 semaines suivant la naissance de son enfant ?

Q15 : Quelles sont les actions qui entrent dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle continue et qui permettent aux entreprises d'obtenir des aides financières pour les mettre en place ?

Q16 : Quelles sont les missions de l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH) créées en 1995 ?

Q17 : D'après l'État des lieux de 2011 de la Commission Respect de l'Homme, qu'elle est la place de la France en termes d'égalité salariale ?

Q18 : Donner une définition des mots soulignés dans le document 2 - Directive 2006/54/CE du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 : égalité des chances, jurisprudence, proportionnalité et rétroactif.

Partie B (8 points sur 20)

Selon vous, l'égalité femmes-hommes doit-elle nécessairement passer par la loi ?

Vous rédigerez une réponse structurée en 30 lignes maximum.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
Bruxelles, le 01.3.2006

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS
Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010

INTRODUCTION

La présente feuille de route décrit six domaines prioritaires pour l'action de l'Union européenne relative à l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2010: une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, la conciliation de la vie privée et professionnelle, une représentation égale dans la prise de décision, l'éradication de toute forme de violence fondée sur le genre, l'élimination des stéréotypes de genre et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques externes et de développement. Elle identifie des objectifs prioritaires et des actions pour chacun des domaines. La Commission ne peut réussir seule à réaliser ces objectifs puisque, dans de nombreux domaines, le centre de gravité de toute action se situe au niveau de l'État membre. La présente feuille de route représente donc l'engagement de la Commission à faire avancer le programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes en renforçant les partenariats avec les États membres et d'autres acteurs.

Cette feuille de route s'inspire de l'expérience de la stratégie cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2001-2005. Elle associe le lancement de nouvelles actions au renforcement des activités existantes qui ont fait leurs preuves. Elle réaffirme également la double approche de l'égalité qui consiste en la prise en compte de la dimension de genre (la promotion de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et activités politiques) et en l'adoption de mesures spécifiques.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, une valeur commune de l'Union européenne, et une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'UE. Celle-ci a fait des progrès significatifs dans la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, grâce à la législation sur l'égalité de traitement, à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques, aux mesures spécifiques pour l'avancement des femmes, aux programmes d'action, au dialogue social et au dialogue avec la société civile. Le Parlement européen a été un partenaire important pour réaliser ces progrès. Beaucoup de femmes ont atteint les niveaux d'éducation les plus élevés, ont accédé au marché du travail et sont devenues des acteurs importants de la vie publique. Néanmoins, des inégalités subsistent et peuvent même s'amplifier, puisque l'accroissement de la concurrence économique mondiale exige une main-d'œuvre plus flexible et mobile. Cela peut avoir une plus grande incidence sur les femmes qui sont souvent obligées de choisir entre avoir des enfants ou faire carrière. Cette situation est due au manque de flexibilité des conditions de travail et des services de soins, à la persistance des stéréotypes fondés sur le genre, et à une répartition inégale des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. La situation actuelle des femmes sur le marché du travail ne reflète pas pleinement les avancées réalisées par les femmes dans des domaines clés pour la stratégie de Lisbonne comme l'éducation et la recherche. C'est un gaspillage de capital humain que l'UE ne peut se permettre. En même temps les faibles taux de natalité et la diminution de la main-d'œuvre menacent le rôle politique et économique de l'UE.

L'UE reste un acteur important dans l'effort général pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. La transformation de la mondialisation en une force positive pour toutes les femmes et les hommes et la lutte contre la pauvreté constituent des défis importants. Des crimes, comme la traite des êtres humains, ont été facilités par les technologies de la communication. L'UE ne pourra relever ces défis que s'il y a une accélération des progrès vers l'égalité entre les femmes et les hommes et un renforcement de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques, et notamment dans les domaines identifiés dans la présente feuille de route.

PARTIE I: DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. REALISER UNE INDEPENDANCE ECONOMIQUE EGALE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1 Atteindre les objectifs d'emploi de Lisbonne

Selon les objectifs d'emploi de Lisbonne, le taux d'emploi des femmes doit atteindre 60% d'ici 2010. Actuellement, il est de 55,7% et est beaucoup plus faible (31,7%) pour les femmes d'un certain âge (55-64 ans). Les femmes ont également un taux de chômage plus élevé que les hommes (9,7% contre 7,8%). La dimension de genre de la stratégie de Lisbonne pour l'emploi et la croissance doit être renforcée. La conformité avec la législation sur l'égalité de traitement et l'utilisation complète du potentiel des nouveaux fonds structurels (par exemple, les mesures en faveur de la formation, de l'esprit d'entreprise) peuvent aider à augmenter la participation des femmes à l'emploi. L'individualisation des droits liés aux systèmes sociofiscaux peut également contribuer à rendre le travail rémunérateur, tant pour les femmes que pour les hommes.

1.2 Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

En dépit de la législation communautaire sur l'égalité de rémunération, les femmes gagnent 15 % de moins que les hommes et cet écart se résorbe à un rythme beaucoup plus lent que les disparités d'emploi entre les femmes et les hommes. Sa persistance résulte à la fois de la discrimination directe à l'égard des femmes et d'un certain nombre d'inégalités structurelles, telles que la ségrégation dans les secteurs, les professions et les modes de travail, l'accès à l'éducation et à la formation, des systèmes subjectifs d'évaluation et de rémunération, et les stéréotypes. Aborder ces questions exige une approche multiforme et la mobilisation de tous les acteurs.

1.3 Femmes entrepreneurs

Les femmes constituent, en moyenne, 30% des entrepreneurs dans l'UE. Elles font face souvent à de plus grandes difficultés que les hommes dans la création d'entreprises et dans l'accès aux financements et à la formation. Le plan d'action de l'UE sur l'esprit d'entreprise contient des recommandations à appliquer plus concrètement pour encourager la création d'entreprise par les femmes, notamment en améliorant l'accès au financement et en développant des réseaux d'entreprenariat.

1.4 Égalité entre les sexes dans la protection sociale et la lutte contre la pauvreté

Les systèmes de protection sociale devraient supprimer tout ce qui dissuade les femmes et les hommes d'entrer et de rester sur le marché du travail, et permettre d'accumuler des droits individuels à pension. Les femmes sont encore susceptibles d'avoir des carrières plus courtes ou interrompues et, en conséquence, d'accumuler moins de droits que les hommes. Cela augmente le risque de pauvreté, en particulier pour les parents isolés, les femmes âgées ou les femmes travaillant dans des entreprises familiales, par exemple dans l'agriculture ou la pêche. Le nouveau Fonds européen pour la pêche (FEP) et les politiques de soutien au développement rural, par l'entreprise du FEADER peuvent contribuer à améliorer la situation des femmes dans ce secteur. Il est essentiel que les systèmes de protection sociale assurent que ces femmes ont accès à des prestations appropriées, notamment quand elles partent à la retraite.

1.5 Reconnaître la dimension de genre dans le domaine de la santé

Les femmes et les hommes sont exposés différemment aux risques pour la santé, aux maladies, aux problèmes et pratiques qui ont une incidence sur leur santé. Ce sont notamment les questions environnementales telles que l'utilisation de substances chimiques et de pesticides, qui sont souvent transmis pendant la grossesse et par l'allaitement. La recherche médicale et beaucoup de normes en matière de sécurité et de santé se réfèrent aux hommes ou concernent des secteurs professionnels à dominante masculine. Les connaissances dans ce domaine devraient être approfondies et il faudrait davantage de statistiques et d'indicateurs. Les services sociaux, de soins et de santé devraient être modernisés en vue d'améliorer leur accessibilité, leur qualité et leur capacité à répondre aux besoins nouveaux et spécifiques des femmes et des hommes.

1.6 Combattre la discrimination multiple, notamment à l'égard des femmes immigrées et des minorités ethniques

L'Union européenne s'est engagée à éliminer toutes les formes de discrimination et à créer une société pour tous fondée sur l'inclusion. Les femmes appartenant à des groupes défavorisés sont souvent moins bien loties que les hommes. La situation des femmes immigrées appartenant à des minorités ethniques est emblématique. Elles sont souvent victimes d'une double discrimination. C'est la raison pour laquelle il faut promouvoir l'égalité entre les sexes dans les politiques d'immigration et d'intégration afin de défendre les droits des femmes et leur participation civique, de valoriser

pleinement leur potentiel d'emploi et d'améliorer leur accès à l'enseignement et à la formation tout au long de la vie.

Actions clés

La Commission

- contrôlera et renforcera l'intégration de la dimension de genre:
 - dans les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi et dans la nouvelle méthode ouverte de coordination rationalisée qui couvre les pensions, l'inclusion sociale, la santé et les soins de longue durée, notamment en préparant, en 2007, des manuels sur l'égalité entre les sexes à l'intention des acteurs impliqués dans ces processus et en évaluant de quelle manière les systèmes de protection sociale peuvent promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ; dans les politiques de santé en actualisant l'analyse de la dimension de genre dans le domaine de la santé;
 - dans les activités nationales et européennes entreprises en 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous, et en 2010, Année européenne de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté;
 - conjointement avec les États membres, en favorisant l'intégration de la dimension de genre et des mesures spécifiques dans la programmation et la mise en œuvre des nouveaux fonds structurels, le FEP et la FEADER (2007-2013), y compris en contrôlant et en allouant des ressources appropriées pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
 - dans le cadre relatif à l'intégration des ressortissants de pays tiers dans l'Union européenne, dans le suivi du programme d'action relatif à l'immigration légale, dans le Fonds social européen (FSE) et dans le projet de Fonds européen pour l'intégration des ressortissants de pays tiers;
- présentera une communication sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en 2007;
- établira, en 2010, un rapport sur la mise en œuvre de la directive concernant l'égalité d'accès aux biens et aux services;
- promouvra l'esprit d'entreprise parmi les femmes et un environnement propice aux entreprises qui facilite la création et le développement d'entreprises gérées par des femmes; elle encouragera les initiatives de responsabilité sociale des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2. AMELIORER LA CONCILIATION DU TRAVAIL, DE LA VIE PRIVEE ET FAMILIALE

2.1 Flexibilité des conditions de travail pour les femmes et les hommes

Les politiques de conciliation contribuent à la création d'une économie flexible, tout en améliorant la qualité de vie des femmes et des hommes. Ces politiques aident les personnes à entrer et à rester sur le marché du travail, en utilisant tout le potentiel de main-d'œuvre, et doivent servir avec équité tant les hommes que les femmes. Des conditions de travail souples augmentent la productivité, améliorent la satisfaction des salariés et la réputation de l'employeur. Néanmoins, le fait que beaucoup plus de femmes que d'hommes utilisent ces dispositions crée un déséquilibre entre les deux sexes qui a un impact négatif sur la position des femmes sur le lieu de travail et sur leur indépendance économique.

2.2 Augmenter les services de soins

L'Europe est confrontée à un triple défi: diminution de la population en âge de travailler, faible taux de natalité et augmentation de la population des personnes âgées. Une réponse au déclin démographique réside en partie dans l'élaboration de meilleures modalités d'équilibre travail/vie privée, avec des structures de garde d'enfants plus abordables et accessibles, conformément aux objectifs de Barcelone, et la fourniture de services qui répondent aux besoins de soins des personnes âgées et des personnes handicapées. La qualité de ces services devrait être améliorée et les qualifications du personnel développées et mieux valorisées.

2.3 De meilleures politiques de conciliation pour les femmes et les hommes

Les services et les structures s'adaptent trop lentement à une situation dans laquelle à la fois les femmes et les hommes travaillent. Peu d'hommes prennent un congé parental ou travaillent à temps partiel (7,4% contre 32,6% pour les femmes) ; ce sont les femmes qui assument principalement la charge des enfants et d'autres personnes dépendantes. Les hommes devraient être encouragés à assumer des responsabilités familiales, notamment par des mesures les incitant à prendre un congé parental et de paternité et à profiter des mêmes droits à congé que les femmes.

Actions clés

La Commission

- présentera en 2006 une communication sur la démographie, incluant les aspects relatifs à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- soutiendra la réalisation des objectifs de Barcelone relatifs aux structures de garde des enfants et au développement d'autres structures de soins avec l'aide des Fonds structurels et par l'échange de bonnes pratiques
- soutiendra la recherche sur les métiers du secteur social et de la santé et œuvrera avec les organisations internationales à une meilleure classification de ces emplois.

[...]

5. ELIMINER LES STEREOTYPES LIES AU GENRE DANS LA SOCIETE

5.1 Élimination des stéréotypes liés au genre dans l'enseignement, la formation et la culture

L'enseignement, la formation et la culture continuent à véhiculer des stéréotypes liés au genre. Les femmes et les hommes suivent souvent des parcours traditionnels de formation, qui placent les femmes dans les professions moins valorisées et moins rémunérées. L'action politique devrait donc avoir pour priorité de lutter contre des stéréotypes sexués dès le plus jeune âge, en organisant une formation de sensibilisation des enseignants et des étudiants, et en encourageant les jeunes femmes et hommes à s'orienter vers des études non traditionnelles. Le système éducatif devrait permettre aux jeunes d'acquérir des qualifications appropriées. C'est pourquoi, il importe aussi de s'attaquer au phénomène de l'abandon précoce de la scolarité qui touche plus de garçons que de filles.

5.2 Élimination des stéréotypes liés au genre sur le marché du travail

Les femmes continuent à devoir faire face à une ségrégation à la fois horizontale et verticale. La plupart d'entre elles restent employées dans des secteurs habituellement moins reconnus et valorisés, traditionnellement occupés par des femmes. En outre, elles occupent généralement des échelons inférieurs dans la hiérarchie. Il est important de faciliter l'entrée des femmes dans les secteurs non traditionnels, mais aussi de promouvoir la présence des hommes dans les secteurs traditionnellement occupés par les femmes. Des lois anti-discriminatoires devraient être appliquées, et des actions de formation et des incitants devraient être offerts.

5.3 Élimination des stéréotypes liés au genre dans les médias

Les médias ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les stéréotypes liés au genre. Ils peuvent contribuer à donner une image réaliste des compétences et du potentiel des femmes et des hommes dans la société moderne et éviter de les dépendre d'une façon dégradante et provocante. Le dialogue avec les parties concernées et les campagnes de sensibilisation devraient être encouragés à tous les niveaux.

Actions clés

La Commission

- soutiendra les actions visant à éliminer des stéréotypes liés au genre dans l'enseignement, la culture et sur le marché du travail en promouvant l'intégration de la dimension de genre et des actions spécifiques dans le FSE, les programmes de TIC et dans les programmes d'éducation et de culture de l'UE, y compris la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie et le futur programme intégré d'éducation et de formation tout au long de la vie ;
- soutiendra les campagnes de sensibilisation et d'échange de bonnes pratiques dans les écoles et les entreprises sur les rôles non stéréotypés et développera le dialogue avec les médias afin d'encourager une représentation non stéréotypée des femmes et des hommes;
- renforcera la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le dialogue avec les citoyens de l'UE au travers du plan de la Commission pour la démocratie, le dialogue et le débat.

[...]

PARTIE II : AMÉLIORER LA GOUVERNANCE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité entre les sexes ne peut être réalisée qu'avec un engagement fort et clair au niveau politique le plus élevé. La Commission promeut l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de sa propre administration et soutient un certain nombre de structures intervenant dans les questions d'égalité entre les sexes, qui ont conduit à des progrès significatifs.

Toutefois, des progrès considérables doivent encore être réalisés dans les secteurs clés identifiés dans la présente feuille de route et cela exige une meilleure gouvernance à tous les niveaux: institutions de l'UE, États membres, parlements, partenaires sociaux et société civile. L'aide des ministres en charge de l'égalité entre les sexes est essentielle: leurs réunions régulières et les conférences de la présidence soutenues par la Commission sont des occasions importantes de dialogue et de suivi. Le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes témoigne de l'engagement des États membres au plus haut niveau politique pour intensifier les efforts en vue de la réalisation de l'égalité entre les sexes en partenariat avec la Commission.

Le futur Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes apportera un savoir-faire pour améliorer la connaissance et augmenter la visibilité du domaine de l'égalité entre les sexes. Les Fonds structurels, les programmes financiers mis en place dans différents domaines politiques, et le futur programme PROGRESS soutiendront la mise en œuvre de la présente feuille de route. La mise en œuvre de méthodologies appropriées comme l'évaluation d'impact sur les deux sexes et l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire favorisera l'égalité hommes-femmes et apportera une transparence accrue et une responsabilité renforcée.

Actions clés

La Commission

- renforcera ses structures

- participera en 2007, à la mise en place de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes;

- suivra les progrès réalisés en matière d'égalité entre les sexes dans la politique des ressources humaines à la Commission et présentera, en 2007, une communication sur la réalisation des objectifs fixés pour ses comités et groupes d'experts; et elle facilitera la formation à l'égalité de genre pour son personnel, y compris pour le personnel d'encadrement et le personnel travaillant dans les domaines des relations extérieures et de la coopération au développement;

- renforcera la mise en réseau et soutiendra le dialogue social

- créera en 2006, conformément à la directive 2002/73, un réseau communautaire d'organismes s'occupant d'égalité femmes-hommes;

- renforcera la coopération au niveau de l'UE avec les ONG, y compris le dialogue avec les organisations de femmes et d'autres organisations de la société civile;

- encouragera et soutiendra le travail des partenaires sociaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau interprofessionnel que sectoriel;

- soutiendra l'évaluation d'impact et l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire

- intensifiera la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans l'évaluation d'impact des politiques communautaires et de la législation et explorera les possibilités de développer la prise en compte de la dimension de genre dans le processus budgétaire au niveau de l'UE, notamment dans les fonds structurels, dans les limites de la gestion partagée;

- encouragera l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire aux niveaux local, régional et national, notamment par l'échange de meilleures pratiques;

- renforcera l'efficacité de la législation

- examinera la législation communautaire existante relative à l'égalité entre les sexes qui ne fait pas l'objet de l'exercice de refonte législative de 2005 dans le but de mettre cette législation à jour, de la moderniser et de la refondre si nécessaire;

- contrôlera la mise en œuvre et l'application de la législation communautaire sur l'égalité entre les sexes;

- informera les citoyens de l'UE sur leurs droits en matière d'égalité en tant que femmes et hommes à travers le portail "L'Europe est à vous" et le Service d'aiguillage des citoyens.

[...]

Texte 2

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)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,
vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son Article 141, paragraphe 3,
vu la proposition de la Commission,
vu l'avis du Comité économique et social européen, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité, considérant ce qui suit :

[...]

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, du traité, et la jurisprudence de la Cour de justice. Selon lesdits Articles du traité, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue une «mission» et un objectif de la Communauté et elle a l'obligation positive de la promouvoir dans toutes ses actions.

(3) La Cour de justice a considéré que le champ d'application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne saurait être réduit aux seules discriminations fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Eu égard à son objet et à la nature des droits qu'il tend à sauvegarder, ce principe s'applique également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne.

(4) l'article 141, paragraphe 3, du traité fournit désormais une base juridique spécifique pour l'adoption de mesures communautaires visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

(5) Les articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdisent également toute discrimination fondée sur le sexe et consacrent le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

(6) Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

(7) Dans ce contexte, il convient d'encourager les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe et, notamment, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles conformément au droit national et aux pratiques nationales.

(8) Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, énoncé par l'article 141 du traité et confirmé par la jurisprudence constante de la Cour de justice, constitue un aspect important du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire, y compris la jurisprudence de la Cour concernant la discrimination fondée sur le sexe. Il convient donc de prendre des dispositions supplémentaires pour sa mise en œuvre.

(9) Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice, pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable.

(10) La Cour de justice a établi que, dans certaines conditions, le principe de l'égalité de rémunération ne se limite pas aux situations dans lesquelles les hommes et les femmes travaillent pour le même employeur.

(11) Les États membres devraient, en collaboration avec les partenaires sociaux, continuer de lutter contre le problème persistant de l'écart de rémunération lié au sexe et de la ségrégation entre sexes, qui est et reste marquée sur le marché du travail, au moyen notamment de réglementations souples en matière de durée du temps de travail qui permettent tant à l'homme qu'à la femme de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela pourrait aussi inclure des réglementations appropriées en matière de congé parental, qui pourraient être revendiquées par l'un et l'autre parent, ainsi que la mise en place d'infrastructures accessibles et abordables en matière d'accueil des enfants et de soins aux personnes dépendantes.

[...]

(19) Garantir un accès égal à l'emploi et à la formation professionnelle y menant est essentiel à l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Par conséquent, toute exception à ce principe devrait être limitée aux activités professionnelles qui nécessitent l'emploi d'une personne d'un sexe donné, en raison de leur nature ou du contexte dans lequel elles sont exercées, pour autant que l'objectif soit légitime et conforme au principe de proportionnalité.

(20) La présente directive ne fait pas obstacle à la liberté d'association, y compris le droit de créer un syndicat avec d'autres ou d'adhérer à un syndicat pour défendre ses propres intérêts. Au nombre des mesures visées au sens de l'

Article 141, paragraphe 4, du traité, peuvent figurer l'adhésion à une organisation ou à un syndicat, ou la poursuite d'activités en leur sein, lorsqu'ils ont pour objectif principal de promouvoir, dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

(21) L'interdiction de toute discrimination devrait être sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages subis par un groupe de personnes d'un même sexe. Ces mesures autorisent l'existence d'organisations de personnes d'un même sexe, lorsqu'elles ont pour objectif principal de défendre les besoins particuliers de ces personnes et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

(22) Conformément à l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Étant donné la situation actuelle et compte tenu de la déclaration no 28 annexée au traité d'Amsterdam, les États membres devraient viser avant tout à améliorer la situation des femmes dans la vie professionnelle.

(23) Il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive.

(24) La Cour de justice a systématiquement reconnu qu'il était légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant la grossesse et la maternité, de même que de prévoir des mesures de protection de la maternité comme moyen de parvenir à une réelle égalité entre les sexes. La présente directive devrait donc s'entendre sans préjudice de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Par ailleurs, la présente directive devrait s'entendre sans préjudice de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et l'ETUC.

(25) Pour des raisons de clarté, il convient également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits, en matière d'emploi, des femmes en congé de maternité, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, de ne faire l'objet d'aucun

préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite d'un tel congé et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail auxquelles elles auraient eu droit durant leur absence.

(26) Dans la résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000, relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale, les États membres ont été encouragés à étudier la possibilité, pour leur ordre juridique respectif, de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité, tout en conservant les droits relatifs à leur emploi.

(27) Dans les mêmes conditions, les États membres peuvent reconnaître aux hommes et aux femmes un droit individuel et non transmissible à un congé à la suite de l'adoption d'un enfant. Il appartient aux États membres de décider d'accorder ou non ce droit au congé de paternité et/ou d'adoption ainsi que de déterminer les conditions, autres que le licenciement et la reprise du travail, qui ne relèvent pas du champ d'application de la présente directive.

(28) La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement impose l'établissement de procédures appropriées par les États membres.

(29) La mise en place de procédures judiciaires ou administratives adéquates pour faire respecter les obligations imposées par la présente directive est essentielle à la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement.

(30) L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.

(31) En vue d'améliorer le niveau de protection assuré par la présente directive, les associations, les organisations et les autres entités juridiques devraient aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, au nom ou à l'appui d'un demandeur, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense.

(32) En raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, il convient de veiller à ce que les travailleurs continuent à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation donnant lieu à une violation présumée du principe de l'égalité de traitement. Un travailleur défendant une personne protégée par la présente directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection.

(33) Il a été clairement établi par la Cour de justice que, pour être effectif, le principe de l'égalité de traitement suppose que la réparation accordée en cas de violation soit suffisante au regard du préjudice subi. Il convient donc d'exclure la fixation de tout plafond maximal a priori pour un tel dédommagement sauf lorsque l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

[...]

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

TITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

La présente directive vise à garantir 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. À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne:

- a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle;
- b) les conditions de travail, y compris les rémunérations;
- c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- b) «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, 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;
- c) «harcèlement»: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- d) «harcèlement sexuel»: la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- e) «rémunération»: le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;
- f) «régimes professionnels de sécurité sociale»: les régimes non régis par la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut:

- a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci;
- b) l'injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe; c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE.

Article 3

Mesures positives

Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

CHAPITRE 1

Égalité de rémunération

Article 4

Interdiction de toute discrimination

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

CHAPITRE 2

Égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale

[...]

Article 9

Exemples de discrimination

1. Sont à classer au nombre des dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement celles qui se fondent sur le sexe, soit directement, soit indirectement, pour:

- a) définir les personnes admises à participer à un régime professionnel de sécurité sociale;
 - b) fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un régime professionnel de sécurité sociale;
 - c) établir des règles différentes en ce qui concerne l'âge d'entrée dans le régime ou en ce qui concerne la durée minimale d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
 - d) prévoir des règles différentes, sauf dans la mesure prévue aux points h) et j), pour le remboursement des cotisations quand le travailleur quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
 - e) fixer des conditions différentes d'octroi des prestations ou réserver celles-ci aux travailleurs de l'un des deux sexes;
 - f) imposer des âges différents de retraite;
 - g) interrompre le maintien ou l'acquisition de droits pendant les périodes de congé de maternité ou de congé pour raisons familiales, légalement ou conventionnellement prescrits et rémunérés par l'employeur;
 - h) fixer des niveaux différents pour les prestations, sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à cotisations définies; dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation, certains éléments peuvent être inégaux dans la mesure où l'inégalité des montants est due aux conséquences de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe lors de la mise en oeuvre du financement du régime; L 204/28 FR Journal officiel de l'Union européenne 26.7.2006
 - i) fixer des niveaux différents pour les cotisations des travailleurs;
 - j) fixer des niveaux différents pour les cotisations des employeurs, sauf:
 - i) dans le cas de régimes à cotisations définies, si le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants des prestations de pension fondées sur ces cotisations,
 - ii) dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation lorsque les cotisations patronales sont destinées à compléter l'assiette financière indispensable pour couvrir le coût de ces prestations définies;
 - k) prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, sauf dans la mesure prévue aux points h) et j), en ce qui concerne la garantie ou le maintien du droit à des prestations différées quand le travailleur quitte le régime.
2. Quand l'octroi de prestations relevant du présent chapitre est laissé à la discrétion des organes de gestion du régime, ceux-ci respectent le principe de l'égalité de traitement.

[...]

Article 12

Effet rétroactif

1. Toute mesure de transposition du présent chapitre, en ce qui concerne les travailleurs, couvre toutes les prestations en vertu des régimes professionnels de sécurité sociale attribuées aux périodes d'emploi postérieures à la date du 17 mai 1990 et aura un effet rétroactif à cette date, sans préjudice des travailleurs ou de leurs ayants droit qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou soulevé une réclamation équivalente selon le droit national. Dans ce cas, les mesures de transposition ont un effet rétroactif à la date du 8 avril 1976 et couvrent toutes les prestations attribuées à des périodes d'emploi après cette date. Pour les États membres qui ont adhéré à la Communauté après le 8 avril 1976 et avant le 17 mai 1990, cette date est remplacée par la date à laquelle l'

Article 141 du traité est devenu applicable sur leur territoire
[...]

TITRE III DISPOSITIONS HORIZONTALES

CHAPITRE 1 Voies de recours et application du droit

[...]

Article 19 Charge de la preuve

1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.
2. Le paragraphe 1 n'empêche pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.
3. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.
4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également:
 - a) aux situations couvertes par l'article 141 du traité et, dans la mesure où il y a discrimination fondée sur le sexe, par les directives 92/85/CEE et 96/34/CE;
 - b) dans le cadre de toute procédure civile ou administrative concernant le secteur public ou le secteur privé qui prévoit les recours selon le droit national en application des dispositions visées au point a), à l'exception des procédures gracieuses de nature volontaire ou prévues par le droit national.
5. Le présent article ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

CHAPITRE 2 Promotion de l'égalité de traitement — Dialogue

Article 20 Organismes pour l'égalité de traitement

1. Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.
2. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence:
 - a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 17, paragraphe 2, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;
 - b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;
 - c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations;
 - d) au niveau approprié, d'échanger les informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen de l'égalité des sexes.

Article 21 Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue social entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris, par exemple, par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que par la surveillance des conventions collectives, par des codes de conduite, par la recherche ou par l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et des règles de travail souples contribuant à faciliter une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée et à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 1er qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les dispositions de la présente directive et les mesures nationales d'exécution.

3. Les États membres encouragent, en conformité avec la législation nationale, les conventions collectives ou les pratiques nationales, les employeurs à promouvoir, de manière organisée et systématique, l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le lieu de travail, dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.

4. À cet effet, les employeurs sont encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants, des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Ces informations peuvent contenir une synthèse portant sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise, les rémunérations et les écarts de rémunération, et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

Article 22

Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

[...]

Fait à Strasbourg, le 5 juillet 2006.

Par le Parlement européen

Le président

J. BORRELL FONTELLES

Par le Conseil

La présidente

P. LEHTOMÄKI

Les structures dédiées à la promotion de l'égalité

Extrait du bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Étude du Conseil économique, social et environnemental - Mars 2012

- Délégations aux droits des Femmes et à l'égalité des trois assemblées constitutionnelles

La loi n° 99-585 du 12 juillet 1999 a créé dans chacune des deux assemblées, Assemblée nationale et Sénat, une délégation parlementaire aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ¹. Elles sont chacune composées de trente-six membres qui doivent être désignés de manière à représenter de manière équilibrée les groupes politiques, les différentes commissions permanentes, les hommes et les femmes.

Ces délégations ont pour mission d'informer le Parlement des conséquences, en termes de droits des femmes et d'égalité entre les hommes et les femmes, de la politique gouvernementale. À cette fin, elles assurent un contrôle et un suivi de l'application des lois. Elles peuvent également être saisies des projets et propositions de loi par le Bureau (à son initiative ou à la demande d'un président de groupe) ou par une commission (à son initiative ou sur demande de la délégation). Elles établissent alors des rapports et recommandations qui sont transmis aux commissions concernées par le sujet.

Les délégations peuvent demander à entendre les ministres et le gouvernement a l'obligation de leur communiquer les informations utiles ainsi que les documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Créée en février 2000 sur le modèle des délégations homonymes de l'Assemblée nationale et du Sénat, avec lesquelles elle entretient un partenariat étroit, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité de notre assemblée a été dotée par la loi organique du 28 juin 2010 relative au Conseil économique, social et environnemental d'un statut juridique pérenne et elle dispose désormais d'un positionnement renforcé au sein de l'Institution.

Outre une mission de veille, d'impulsion et de suivi sur la prise en compte du genre dans les travaux du Conseil économique, social et environnemental, la délégation élabore des études spécifiques ayant pour dénominateur commun la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Elle est composée de 30 membres représentant(e)s d'organisations professionnelles, associatives et de personnalités qualifiées.

Le thème de l'égalité professionnelle constitue un axe majeur des travaux des trois délégations. Parmi les plus récents, on citera le rapport d'information publié, en décembre 2009, par Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale sur *L'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise*, pour lequel Monique Bourven, rapporteure en 2007 au nom de la délégation aux droits des femmes du Conseil, sur *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*, avait été auditionnée. La délégation aux droits des femmes du Sénat a, pour sa part, publié en 2010 un rapport présenté par Joëlle Garriaud-Maylam intitulé *Vers la parité pour la gouvernance des entreprises*.

D'autres aspects de l'égalité des chances ont été traités au sein de chaque délégation, notamment au Sénat : *Quelle place pour les femmes dans les médias ?* en 2007, ou *Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers* en 2008, ainsi qu'au Conseil économique, social et environnemental : *L'entrepreneuriat au féminin* en 2009.

Sur toutes ces questions, chacune des délégations a le souci de relayer les recommandations émises par l'une ou l'autre. C'est en particulier le cas pour *Les femmes face au travail à temps partiel* qui a fait l'objet d'une étude de la délégation aux droits des Femmes du Conseil rapportée, en 2008, par Geneviève Bel, puis

¹ Cette dénomination, toujours en vigueur à l'Assemblée nationale ainsi qu'au Sénat et initialement retenue par la délégation du CESE, est devenue pour cette dernière « Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité » dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la loi organique du 28 juin 2010.

plus récemment, le 29 juin 2011, d'un rapport d'information de la délégation de l'Assemblée nationale. Celui-ci fait référence à cette étude et sa rapporteure a été auditionnée.

- Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH) a été créé en 1995 par le Président de la République.

Institué auprès du Premier ministre, il est présidé, par délégation, par (le) la ministre chargé(e) des Droits des femmes et animé par un(e) rapporteur(e) général(e), nommé(e) par décret pour trois ans. L'Observatoire est composé de personnalités choisies en raison de leurs compétences sur la thématique de l'égalité, également nommées par décret pour trois ans.

L'Observatoire a pour missions de :

- centraliser et diffuser les données et études sur la situation des femmes aux niveaux national et international ;
- évaluer la persistance des inégalités et identifier les obstacles à la parité ;
- formuler des propositions afin de les résorber.

Les membres de l'OPFH se réunissent au moins trois fois par an en séance plénière, celle-ci étant souvent présidée par le (la) ministre chargé(e) des Droits des femmes. Des réunions plus fréquentes (au minimum mensuelles) ont lieu par groupes de travail sur des thématiques établies par le (la) rapporteur(e) général(e).

Lors du 15e anniversaire de l'OPFH, célébré au Sénat en décembre 2010 en présence du Premier ministre et de Roselyne Bachelot, ministre en charge des Droits des femmes, la rapporteure générale Chantal Brunel a présenté plusieurs recommandations issues des travaux menés par ses membres depuis sa création sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les présidentes des délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, du Sénat et du Conseil économique, social et environnemental sont membres de droit de l'Observatoire.

Leur rencontre régulière lors des réunions de celui-ci, en particulier lorsque Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, était également rapporteure générale (2006-2009) a permis de mener des actions communes à forte visibilité sur des aspects essentiels de la défense des droits des femmes.

On retiendra en particulier l'organisation d'un colloque au Palais d'Iéna, le 4 mars 2009, sur *Les nouveaux enjeux du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes* ainsi que l'organisation de conférences de presse conjointes des trois présidentes pour préserver la retraite des femmes, lors du débat, fin 2009, sur la Majoration de durée d'assurance (MDA) allouée aux mères de famille ou – avec malheureusement moins d'écoute – pour dénoncer le risque de régression de la parité résultant des dispositions de la loi du 16 décembre 2010 réformant l'élection des conseillers territoriaux.

- Service des droits des femmes et de l'égalité

L'organisation d'un service central chargé des droits des femmes remonte à 1985 à la suite de la nomination d'Yvette Roudy comme ministre des Droits de la femme et dans le souci d'identifier les services placés sous son autorité.

Auparavant, la structure gouvernementale chargée du droit des femmes (le premier Secrétariat d'État à la condition féminine a été créé en 1974) ne disposait pas d'administration centrale.

La situation est désormais clarifiée quant à l'autorité de tutelle et au positionnement parmi les autres directions qui dépendent de celle-ci, la mission transversale du service étant par ailleurs réaffirmée.

Ainsi aujourd'hui, au sein de la direction générale de la cohésion sociale, le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) est chargé d'engager, de promouvoir et de mettre en œuvre les politiques dans ce domaine avec une vocation interministérielle.

Il anime un réseau d'équipes régionales et départementales et assure une mission générale de veille, de repérage et de partage des bonnes pratiques et actions innovantes, en lien avec les départements ministériels concernés. Son champ d'action est donc vaste et Elizabeth Tomé-Gertheinrichs, alors chef du SDFE, lors d'une audition devant la délégation aux droits des Femmes du Conseil économique, social et environnemental, en décembre 2009 à la fin de la précédente mandature, s'était félicitée que dans le cadre du projet de loi de finances 2010 ait été présenté, pour la première fois, un document de politique transversale dans lequel tous les ministres avaient dû expliquer leurs actions en matière de droits des femmes et d'égalité. Elle avait ajouté que « *l'idée était d'associer à ce plan d'actions un certain nombre d'indicateurs et de faire le point tous les ans devant la représentation nationale, à l'occasion du projet de loi de finances et de l'examen du document de politique transversale* ».

- Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

Rattaché au ministre du Travail, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a pour mission d'assurer un large débat sur ce thème et regroupe à cet effet quatre collègues représentant les syndicats de salariés, les organisations patronales, l'administration et des personnalités qualifiées.

Son rôle est triple :

- suivre l'application du dispositif relatif à l'égalité professionnelle ;
- mettre en œuvre des études ou des recherches et formuler des propositions pour la faire progresser ; ;
- se prononcer sur la législation concernant le travail des femmes et sur les modifications du droit du travail lorsque celles-ci peuvent avoir une incidence sur l'égalité professionnelle.

On notera que les membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) ont été force de propositions notamment pour définir le contenu des décrets d'application de la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales, ou encore pour mettre en œuvre le « diagnostic égalité professionnelle » présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Plus récemment, les syndicats représentés au CSEP ont rejeté à l'unanimité le projet de décret d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, relatif aux conditions de mise en œuvre, jugées trop en retrait par rapport à la loi du 23 mars 2006, des sanctions financières à l'encontre des entreprises qui n'agissent pas face aux inégalités professionnelles entre femmes et hommes.

Éléments de bilan

Cette présentation de l'évolution législative et des principaux dispositifs institutionnels relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait apparaître des avancées mais révèle aussi des points de blocage.

Tout d'abord, au-delà de l'apport déterminant du droit européen, la pression de la Commission européenne se fait de plus en plus précise et insistante pour susciter des actions concrètes permettant de résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une campagne « *À travail égal, salaire égal* » a été lancée dans tous les pays de l'Union européenne en mars 2009 et la Commission a ouvert un site spécifique sur les écarts de rémunération donnant notamment des exemples d'actions mises en œuvre dans l'un ou l'autre État membre. La Journée européenne de l'égalité salariale, évoquée au point 4, contribue par ailleurs à la sensibilisation de l'opinion publique.

Les pistes de travail privilégiées, dont certaines commencent à se concrétiser en France, sont les suivantes :

- promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs en particulier via les procédures d'attribution des marchés publics ;
- mobiliser les actions positives notamment pour l'accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- réviser la classification des emplois en vue de corriger les biais discriminants.

Il convient toutefois d'être vigilant au regard de certaines propositions émanant de la Commission ou du Parlement européen tel l'allongement du congé de maternité qui comporte un risque pour l'emploi des femmes.

Au plan national, l'arsenal juridique est impressionnant puisque neuf lois ont été consacrées depuis 40 ans à la promotion de l'égalité professionnelle mais le bilan d'application reste modeste au regard de la précision, renforcée au fil du temps, de leurs objectifs surtout à partir de la loi du 9 mai 2001.

Les résultats d'une enquête publiée, en décembre 2004², à la demande de la délégation aux droits des femmes du Sénat sur le bilan d'application de cette loi mettaient en relief, tout d'abord, que plus les entreprises étaient importantes en taille plus elles avaient tendance à respecter les obligations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans doute du fait de services juridiques et de ressources humaines plus informés.

En revanche, fin 2004, soit plus de trois ans après la publication de la loi, 72 % des entreprises n'avaient jamais organisé de négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et 60 % n'avaient pas établi de rapport de situation comparée.

Ce même type d'enquête a été réitéré, en février 2011³, cette fois à l'initiative de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale. Il en ressort que seule la moitié des entreprises ont mis en place un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle (soit une augmentation de 10 % en un peu plus de 6 ans).

Interrogés sur les motifs de non réalisation, 48 % des dirigeants ont répondu « parce que l'entreprise ne connaît pas de problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes », 26 % « parce que le dispositif est trop complexe » et 15 % « parce qu'aucune mesure ne sanctionnait son absence » !

65 % des dirigeants jugent par ailleurs qu'une simplification du dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle permettrait de le rendre plus efficace.

Ceci étant, lors de la présentation de cette enquête devant la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, le directeur de clientèle de l'IFOP a conclu : « *l'enseignement majeur de ce sondage est que le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes ne fait pas partie des priorités des entreprises, voire qu'il n'est pas un problème pour elles* ».

Les importantes difficultés d'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ont par ailleurs été vigoureusement dénoncées par Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, ainsi que par les représentants syndicaux. La date butoir du 31 décembre 2010 initialement fixée aux entreprises pour négocier des mesures de résorption des écarts de rémunération a en effet été supprimée par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Un article de cette loi a certes introduit une pénalité financière pour défaut de négociation mais le décret d'application publié le 7 juillet 2011 prévoit d'une part, la possibilité pour les entreprises d'avancer plusieurs motifs dont celui large de « difficultés économiques » afin d'y échapper et n'impose plus d'autre part, qu'un minimum de domaines d'actions (trois pour les entreprises de plus de 300 salariés, deux pour celles de 50 à 300) à viser dans un accord collectif ou un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Rappelons que la loi du 9 mai 2001 mentionnait six critères.

Il convient également de noter la suppression, au motif qu'elle pourrait avoir un effet d'aubaine, d'une autre disposition de la loi du 23 mars 2006 : celle de l'aide au remplacement du salarié absent pour congé de maternité ou d'adoption, destinée aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi en juillet 2009 par Brigitte Grésy relevait pourtant que ce dispositif avait démarré tardivement, qu'aucune évaluation n'avait été réalisée avant sa disparition et qu'en outre de nombreux employeurs avaient sollicité cette aide.

2 Enquête réalisée par l'IFOP, en octobre 2004, sur un échantillon de 2000 responsables des ressources humaines d'entreprises de 50 salariés et plus.

3 Enquête réalisée par l'IFOP, en février 2011, auprès d'un échantillon représentatif de 602 dirigeants d'entreprises de plus de 50 salariés.

Les réticences à la reconnaissance, la prise en compte et a fortiori la mesure des inégalités dans de nombreuses entreprises, expliquent aisément le difficile essor du Label Égalité qui implique le déploiement, le suivi et l'évaluation d'actions concrètes.

Toutes les parties prenantes de l'organisation doivent en effet admettre que les inégalités existent et être déterminées à y remédier.

Une telle démarche, outre une sensibilisation, une information et une formation de tous, requiert un engagement fort de la direction et un dialogue social de qualité pour accompagner toutes les étapes du processus.

D'autres freins obèrent la diffusion du Label Égalité : lourdeur et complexité de la procédure gérée par l'AFNOR, suivi chronophage au sein des entreprises. Aux yeux de beaucoup, il apparaît en outre contestable que le processus de labellisation soit payant (3 000 à 15 000 euros selon la taille de l'entreprise) alors qu'il s'agit d'une initiative des pouvoirs publics.

Les structures dédiées à la promotion des droits des femmes s'attachent, pour leur part, inlassablement à la diffusion d'une culture de l'égalité, dans le cadre de l'exercice de leur mission transversale, comme l'Observatoire de la parité ou le Service des droits des femmes et de l'égalité, au suivi des dispositifs mis en œuvre et à la sensibilisation des pouvoirs publics s'ils paraissent insuffisants comme le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

La mobilisation solidaire des délégations des trois assemblées constitutionnelles est enfin essentielle afin de cibler, de concert, les points névralgiques des politiques mises en œuvre et de proposer des mesures correctrices.

Les délégations parlementaires ont notamment exercé avec succès cette fonction d'alerte en juillet 2011 en empêchant l'adoption, en commission mixte paritaire, d'un article de la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, qui aurait pénalisé les salariés à temps partiel et donc principalement les femmes⁴

L'article litigieux ne figure effectivement plus dans la loi adoptée le 11 juillet 2011.

La mission de vigilance exercée par les trois délégations, le partenariat étroit qui les unit, constituent un atout majeur de promotion de l'égalité et ainsi que le soulignait Michèle André, présidente de la délégation aux droits des femmes du Sénat lors du 15ème anniversaire de l'Observatoire de la parité en décembre 2010 : *« nos trois délégations, s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire, ont beaucoup à gagner à travailler en bonne intelligence. Il est important que nous puissions apporter concrètement la démonstration que nous sommes capables de dépasser des différences de sensibilité de nos assemblées en dégagant des positions communes sur les questions qui intéressent la défense des droits des femmes »*.

L'action continue et convergente de ces différentes structures aurait toutefois une visibilité et une efficacité renforcées si, comme auparavant, un poste ministériel était clairement identifié et dédié à la promotion des droits des femmes dans les domaines politique, économique et social⁵.

Les lentes avancées de la négociation collective sur l'égalité professionnelle

Si les lois sont nécessaires, les éléments de bilan présentés dans le I montrent bien qu'elles ne suffisent pas. Le législateur lui-même a d'ailleurs fait de la négociation collective l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle, que ce soit au niveau interprofessionnel, à celui des branches ou au sein même des entreprises.

4 Sous couvert d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité d'augmenter temporairement la durée de leur travail au moyen d'un avenant à leur contrat, cette disposition aurait eu pour principal effet de priver les heures ainsi effectuées de la qualité d'heures complémentaires et, à ce titre, de la majoration de salaire de 25 % à laquelle cette qualification donne droit.

5 La dernière ministre clairement identifiée sur cette thématique a été Catherine Vautrin, ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la parité, de 2005 à 2007.

Un engagement prometteur : l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004.

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé à l'unanimité des organisations syndicales et patronales représentatives.

Le préambule de l'accord souligne d'entrée de jeu que « *l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique* ». Il reconnaît également la nécessité d'« *une volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes, y compris, si nécessaire, des actions positives, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle* ».

La démarche proposée apparaît novatrice en ce qu'elle recouvre l'ensemble des champs concernés par l'égalité professionnelle, de la formation initiale à la retraite.

Le premier titre concerne l'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes. Il fait en particulier référence aux aptitudes considérées comme « innées » des femmes (dextérité, douceur...) servant de prétexte pour fermer leur accès à des métiers valorisants et inversement pour ne pas reconnaître certaines compétences dans des emplois à dominante féminine.

Sont ensuite successivement ciblés :

- – l'orientation scolaire avec la recherche de conventions de coopération avec l'Éducation nationale afin de faciliter l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques ainsi que le souci de développer une communication sur l'image et la représentation sociale des métiers dans les branches non mixtes ;
- – le recrutement avec l'objectif d'un meilleur équilibre de la part des hommes et des femmes à tous les échelons parmi les candidats retenus, à compétences, expériences et profils équivalents. Des mesures transitoires de progression pourront être mises en œuvre lorsqu'un déséquilibre réel est constaté ;
- - la formation professionnelle continue : conformément à l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, les branches et les entreprises définiront des moyens d'égal accès des hommes et des femmes à la formation continue. Des mesures temporaires de progression pourront être proposées, au niveau des branches, en vue d'une plus grande mixité des formations. Des formules diversifiées de l'offre de formation viseront à mieux prendre en compte les contraintes de la parentalité ;
- – la promotion et la mobilité : afin d'assurer des parcours professionnels similaires aux femmes et aux hommes sont prévus : une révision des critères de définition des postes qui écartent objectivement des femmes alors qu'elles ont les compétences requises ; des modalités d'organisation du travail et d'aménagement des horaires qui ne soient pas source de discrimination, notamment dans le cas du temps partiel ; afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, des modes d'organisation du travail qui évitent des pratiques de management peu compatibles avec les contraintes familiales ; des modalités d'accompagnement des personnes en congé maternité et parental (entretiens, formation...);
- - l'égalité salariale : les entreprises s'engagent à réduire l'écart résiduel (estimé à l'époque à 5 % par l'INSEE et de l'ordre de 7 % aujourd'hui) qui ne peut s'expliquer par les effets de secteur et de structure. Des actions spécifiques de rattrapage progressif pourront être engagées. Au niveau des branches, les critères d'évaluation dans les définitions des postes seront étudiés, notamment à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications⁸, afin de corriger tout effet de discrimination et de mieux prendre en compte toutes les compétences.
Des solutions seront recherchées pour limiter les effets des absences liées à la parentalité sur les rémunérations.

Texte 4

Formation à l'égalité professionnelle - Guide pour les entreprises - Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle – janvier 2017

Le mot de la Ministre, Présidente du CSEP :

Si l'histoire du travail des femmes a longtemps été marquée par leur invisibilité et leur surexploitation, nous disposons aujourd'hui d'un arsenal juridique important pour garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les entreprises se sont ainsi engagées de plus en plus fermement sur le terrain de l'égalité.

Pour autant, des inégalités persistent dans nombre de domaines. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a montré combien le sexisme au travail était une réalité et combien il fragilisait les femmes dans leur sentiment de légitimité. Les chiffres continuent de souligner que les femmes assument en grande partie les tâches domestiques et familiales et ont des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ils continuent d'être des révélateurs des discriminations qui touchent les femmes tout au long de leur carrière.

Il reste donc un cap à franchir : celui de faire de l'égalité un questionnement systématique et d'ancrer le sujet dans tous les esprits. À ce questionnement, il faut que nous, actrices et acteurs de l'égalité, apportions des réponses éclairées et des solutions concrètes. Le développement de la culture de l'égalité dans les entreprises ne se fera pas sans un accompagnement de toutes celles et tous ceux qui les composent. C'est là l'une des missions essentielles du CSEP.

La sensibilisation et la formation professionnelles me paraissent être des leviers puissants pour aller vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la sensibilisation pour révéler les mécanismes inconscients qui participent au maintien des inégalités et la formation pour corriger ce qu'ils génèrent par l'apprentissage de savoir-faire nouveaux.

Mais ces outils doivent être manipulés avec la plus grande précaution. Si l'égalité est un domaine que nous pensons toutes et tous connaître, il est nécessaire de mettre l'intime à distance pour se concentrer sur les éléments de connaissance objectifs dont nous disposons.

Il ne s'agit pas de donner des signaux contradictoires sur ce que nous comprenons quand nous parlons « d'égalité », mais bien d'avancer d'un pas commun. Avec ce guide, le CSEP nous fournit un outil précieux pour aiguiller les entreprises dans la réalisation de leur cahier des charges de formation à l'égalité professionnelle, en précisant les éléments importants à développer, et ceux sur lesquels il faut concentrer toute son attention, pour ne pas tomber notamment dans le piège de la justification de l'égalité par une prétendue complémentarité des sexes.

J'invite donc vivement les entreprises à prendre connaissance de ce parcours qui conduit à la Roue de la formation et d'examiner avec soin les points de vigilance présentés dans ce Guide.

L'enjeu est bien de pouvoir mettre en place des formations pertinentes et efficaces, de prendre ainsi part au mouvement vers l'égalité entre les femmes et les hommes et vers le progrès social.

Laurence ROSSIGNOL

Un guide, Pourquoi ?

Les entreprises, soumises notamment à des obligations légales en matière d'égalité professionnelle, sont de plus en plus soucieuses de mettre en place des formations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mais, le marché de l'offre de formation est fortement hétérogène et éclaté. Il n'est pas structuré ni régulé, et l'on note un manque de reconnaissance institutionnelle des métiers de l'accompagnement à l'égalité professionnelle, ainsi que des désaccords sur ce que doit être cet accompagnement. Les prestataires divers qui investissent le marché mobilisent des définitions et des conceptions différentes d'égalité qui n'appellent pas les mêmes types de solutions.

Ces définitions qui sous-tendent les formations peuvent donc conduire à la mise en place d'actions très différentes, voire opposées, pourtant dirigées vers le même objectif : celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toutes les formes de sexisme en entreprise.

Ce guide a pour but d'accompagner les entreprises dans leur choix de prestataires et éventuellement dans la réalisation de leur cahier des charges, en les aidant à se poser les « bonnes » questions afin qu'elles puissent faire un choix de manière plus éclairée lors de la sélection de prestataires et de la définition du contenu des actions.

Il ne s'agit pas de fournir des modules clés en main car il n'est pas question de se substituer aux offreurs de formation et à leur savoir-faire. Il s'agit simplement de proposer un cadre aux entreprises en présentant des éléments de référence et des points de vigilance.

Ainsi, il appartient à chaque entreprise de s'approprier le sujet et de mettre en place les solutions qui lui conviennent.

Un guide, Pour qui ?

Ce guide s'adresse à toutes les entreprises, qui, quelle que soit leur taille, peuvent s'engager dans une démarche d'égalité professionnelle, avec des actions adaptées à leurs moyens.

Se poser les bonnes questions pour aborder une démarche de sensibilisation à l'égalité professionnelle

Quelle que soit la taille de votre entreprise, des avancées sont possibles en matière d'égalité professionnelle. Vous pouvez, par la réflexion sur votre pratique, et en vous posant quelques questions simples, initier une démarche en faveur de l'égalité dans votre entreprise.

(SE) FORMER À L'ÉGALITÉ, POURQUOI ?

- Parce que des inégalités au travail entre les femmes et les hommes demeurent alors même que l'égalité est un principe central de notre société. Il est donc important que chaque entreprise mette en oeuvre les moyens à sa disposition pour y remédier.
- Pour se mettre en conformité avec les obligations légales, sous peine de sanctions financières.
- Pour favoriser le vivre ensemble et la cohésion sociale dans votre entreprise. Fomenter une culture égalitaire dans votre entreprise permet de créer du lien entre vos salarié.e.s et de les rassembler autour d'un projet commun.
- Pour favoriser l'innovation, la performance et ne se priver d'aucun potentiel. En changeant de regard sur les relations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, l'égalité professionnelle est un vecteur d'innovation sociale qui permet de tirer profit de toutes les compétences disponibles.
- Pour améliorer les conditions de travail de tou.te.s. La réflexion sur l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est bénéfique pour les hommes comme pour les femmes.

Entre axes d'amélioration et obligations légales, le choix de mettre en place une action de sensibilisation ou de formation, adaptée à votre mode de fonctionnement, votre organisation, votre problématique territoriale et votre stratégie de développement, pour vous et/ou vos collaborateurs.trices, peut faire la différence. Les bonnes questions à vous poser pour effectuer ce choix sont présentées ci-après.

Il ne s'agit pas de trouver une formation qui coche toutes les cases, mais de déterminer les points importants pour chaque entreprise, et les formations ou sensibilisation que vous pouvez faire en fonction des questions qui sont pertinentes pour votre entreprise. Une fois ces points identifiés, ils pourront faire l'objet d'une formation spécifique ou s'intégrer dans un sujet de formation plus large.

5 THÉMATIQUES ESSENTIELLES

L'état des lieux sur l'égalité professionnelle dans votre entreprise peut être réalisé à partir de votre BDES (Base de Données Economiques et Sociales) si vous êtes une entreprise de plus de 50 salarié.e.s, ou de votre connaissance personnelle de l'organisation si vous êtes une entreprise de moins de 50 salarié.e.s



Faire le point sur sa pratique en matière d'égalité professionnelle et sur les sujets à aborder dans une formation/sensibilisation : Focus sur les bonnes questions à se poser

FORMER À MIEUX RECRUTER (CHEF D'ENTREPRISES, RH)

- S'attacher à attirer des candidatures masculines et féminines
 - Avez-vous déjà comparé le pourcentage de femmes recrutées par rapport au pourcentage de femmes qualifiées dans la filière que vous ciblez pour vos embauches ?
 - Avez-vous déjà pensé à diversifier votre recrutement ?
- Recruter sans discriminer

- Avez-vous pensé à la rédaction de vos annonces, au déroulement de vos entretiens ?
- Traiter les candidatures avec équité
 - Avez-vous recruté à compétences égales en fonction des seuls attendus du poste et du métier ?

FORMER À PRIVILÉGIER LA MIXITÉ DES ÉQUIPES (CHEF D'ENTREPRISE, RH, MANAGERS)

- Penser la mixité
 - Quelle différence faites-vous entre l'égalité F/H, la mixité des équipes et la parité ?
- Comprendre la culture de mon entreprise
 - Votre organisation du travail encourage-t-elle plutôt la présence ou la performance ?
 - Votre organisation de travail encourage-t-elle l'autonomie et l'innovation ?
 - Votre organisation concilie-t-elle les différents temps de vie ?

FORMER À ASSURER UNE PROGRESSION DE CARRIÈRE (CHEF D'ENTREPRISE, RH, MANAGER, IRP)

- Mettre en place une organisation efficiente, des parcours professionnels équitables
 - Avez-vous mis en place des outils pour réfléchir au parcours professionnel de vos salarié.e.s et anticiper et accompagner vos besoins ?
 - Utilisez-vous toutes les compétences et toutes les intelligences possibles ?
- Anticiper l'avenir
 - Avez-vous réfléchi à l'évolution des activités de votre entreprise ? Aux compétences dont vous aurez besoin demain ?

FORMER À ÉLABORER UNE POLITIQUE SALARIALE (CHEF D'ENTREPRISE, RH, MANAGER, IRP)

- Objectiver la situation salariale de mes collaborateurs.trices
 - Mesurez-vous les écarts salariaux dans votre entreprise ?
- Agir pour plus d'équité
 - Vos managers sont-ils sensibilisé.e.s à la question de l'égalité salariale ?
 - Les femmes accèdent-elles autant que les hommes, à compétences égales, aux emplois à responsabilité et mieux rémunérés ?

FORMER À COMMUNIQUER EN INTERNE ET EN EXTERNE (CHEF D'ENTREPRISE, MANAGERS)

- Donner une image nouvelle à mon entreprise, à mon métier
 - Avez-vous réfléchi à l'impact positif, pour votre entreprise, d'une réelle politique de mixité H/F ?
 - Êtes-vous attentifs à ne pas véhiculer de stéréotypes ?
 - Communiquez-vous sur l'égalité professionnelle dans votre entreprise ?

Se poser les bonnes questions pour organiser sa formation

- Combien de temps mes salarié.e.s et moi allons-nous consacrer à une formation au regard de l'activité de l'entreprise ?

Le choix d'une formation doit prendre en compte le facteur temps, afin d'anticiper au mieux les absences des personnes en formation, et éviter les périodes de pic d'activité.

- Le sujet se prête-t-il à une formation à distance ?

Plus les équipes sont réduites, plus les départs en formations peuvent conduire à désorganiser l'entreprise. Le choix d'une formation à distance peut aider à pallier cet inconvénient, en laissant une plus grande maîtrise de leur temps aux personnes concernées (tout en leur garantissant le temps nécessaire à la formation)



ETRE ACCOMPAGNÉ DANS SA DÉMARCHE DE MISE EN PLACE DE FORMATION

Vers qui me tourner pour organiser ma formation ?

Depuis la réforme de 2014, le chef d'entreprise a un seul interlocuteur : l'OPCA, qui va l'aider à choisir sa formation, et prendra en charge, en tout ou partie, le financement de cette formation ainsi que la gestion administrative.

L'organisation à laquelle j'adhère peut-elle m'accompagner sur ces thématiques ?

Des organisations professionnelles, de branche ou interprofessionnelles, peuvent proposer à leurs adhérents des actions, des guides, les diriger vers une formation adéquate ou les aider à entrer en relation avec leur OPCA.

Existe-t-il des aides financières pour mettre en place des formations à l'égalité?

Depuis la loi du 17 août 2015, les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entrent dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Pour plus d'informations, vous pouvez également vous rendre sur le site www.ega-pro.femmes.gouv.fr

Texte 5

Établir une meilleure égalité femmes - hommes dans un contexte de compétitivité équitable

MEDEF – Commission Respect de l'Homme - janvier 2012

A. Etat des lieux sur l'égalité femmes – hommes : Chiffres 2011

Données internationales

Le 6ème rapport mondial publié au forum de Davos a établi la liste des pays en s'appuyant sur quatre critères : économie, politique, éducation et santé. L'étude prend en compte 135 pays.

Au niveau international :

- Les femmes occupent moins de 20 % des postes décisionnaires au plan national
- Les pays scandinaves, la Suède, la Norvège, la Finlande et l'Islande arrivent en tête du classement
- L'Italie arrive bonne dernière des pays européens
- L'Inde se situe en queue de classement des pays BRICS en matière de parité entre les sexes
- Les États-Unis continuent de progresser et se situent à la 31ème place

Sur 135 pays, la France se situe :

- à la 48ème place du classement général (46ème en 2010, 18ème en 2009, 15ème en 2008, 51ème en 2007, 70ème en 2006)
- à la 1ère place pour ce qui est de la réussite à l'école, à la 1ère place pour ce qui concerne la santé
- à la 46ème place en ce qui concerne l'égalité des sexes dans le monde politique
- à la 61ème place pour ce qui est de l'égalité des sexes dans le monde économique
- à la 131ème place en ce qui concerne l'égalité salariale

Population française

51,6% de femmes parmi 62,8 millions de personnes vivent en France métropolitaine et représentent 52,7% des 60-74 ans et 63,3% des 75 ans ou plus au 1er janvier 2010.

Source : Situation démographique et bilan démographique. Évaluations provisoires, Insee, Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.1 p.7.

Éducation : orientation scolaire différente selon le sexe

15,8% des filles s'orientent vers une première littéraire contre 5,1% des garçons en 2009.

29,6% des filles choisissent la série scientifique contre 42,8% des garçons en 2009.

42,4% des filles contre 64,5% des garçons obtiennent un baccalauréat scientifique parmi les lauréats du baccalauréat général en 2009.

Malgré les meilleures performances scolaires des filles (taux de réussite au baccalauréat de 2,6 points supérieur à celui des garçons en 2009), les garçons intègrent davantage les filières sélectives de l'enseignement supérieur : les filles ne représentent que 30,5% des inscrits dans les classes préparatoires scientifiques, 27,3% dans les écoles d'ingénieurs et 40,1% dans les instituts universitaires de technologie (IUT).

Dans les IUT, les femmes représentent 51,4% dans le secteur tertiaire mais seulement 9,6% se dirigent vers l'informatique.

Bien que l'université compte 57,6% d'étudiantes en 2009-2010, les jeunes femmes constituent 70% des étudiants en lettres et sciences humaines et seulement 47,9% dans les sections scientifiques.

Source : ministère de l'Éducation nationale, Repères et références statistiques, 2010, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 20, 21, 22 p. 31.

Activité et emploi

Les femmes représentent 47,7% de la population active

En 2009, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans en 2009 est de 84 %, 95% pour les hommes

Sources : enquêtes Emploi, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 27, p.37

Taux d'activité, en couple avec un enfant : 82,7 % pour les femmes, 94,5% pour les hommes.

Taux d'activité, en couple avec trois enfants ou plus, dont un de moins de 3 ans : 40,3% pour les femmes, 95,7% pour les hommes.

Sources : enquêtes Emploi du 1er au 4e trimestre 2009, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 85, P.97

En se limitant à l'Europe des Quinze, la France occupe une position proche de la moyenne européenne pour les principales variables. Le taux d'activité féminin est supérieur en France (64,9%) au taux moyen européen (63,5%).

Sources : enquête INSEE 2008 « taux d'activité hommes femmes dans les pays de l'UE. 2008 »

En 2009, 92,7 % des femmes sont salariées, contre 85,7 % des hommes.

10,7% des femmes salariées occupent un Contrat à Durée Déterminée, contre 5,9% des hommes, tous secteurs confondus.

Sources : enquêtes Emploi du 1er au 4e trimestre 2009, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 30, p.39

En 2006, les femmes représentent 29% des créateurs d'entreprise, 27% en 2002

Sources : Wach N., Kerjosse R., Neiss M., « Créations et créateurs d'entreprises. Première interrogation 2006, profil du créateur », in Insee résultats, n° 34, février 2008 et Insee, Enquête SINE, 2006. Traitement : APCE – Observatoire

Concentration des femmes dans certains emplois

50,6% des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles.

Les femmes représentent 99,2% des assistants maternels et 98,0% des secrétaires.

Sources : enquêtes emploi 2008 et 2009, Insee, moyenne annuelle des années 2008 et 2009, calculs Dares, in 36, p. 45, Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent 76,8 % des employés, 50,6 % des professions intermédiaires, 39,5 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, 17,6 % des ouvriers

Sources : enquêtes Emploi du 1er au 4e trimestre 2009, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 34, p.43

Temps partiels

En 2009, 29,9 % des femmes et 6,0 % des hommes sont à temps partiel. Les femmes représentent 81,9% des salariés à temps partiels.

Sources : enquêtes Emploi, Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 31, p.39

Accès aux responsabilités

Dans la fonction publique d'Etat, les femmes constituent 51,7% de l'effectif total et seulement 20,3% des emplois de direction. Elles représentent notamment 9,9% des préfets

Dans la fonction publique territoriale, les femmes constituent 61,0% des effectifs, et 18,0% des emplois de direction, et moins de 5% des directrices générales des services.

Dans la fonction publique hospitalière, les femmes constituent 76,7% des effectifs, 40,2% des emplois de direction et 16,0% des directeurs d'hôpitaux.

Sources : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2009-2010/ Rapport 2011 de l'Association des administrateurs

En 2008, 32,3% des cadres de directions et dirigeants d'entreprises privées sont des femmes dans l'Union Européenne. 39,2% en France et 9,7% à Chypre.

Sources : enquêtes sur les forces de travail, Eurostat, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 13, p.21

En 2011, on compte 21,1 % de femmes dans les conseils d'administration du CAC 40 contre 15,3% 2010 et 10,5 % en 2009.

Source : Etude Capitalcom AG 2011 : <http://www.capitalcom.fr/Documents/CP%20Bilan%20AG%202011.pdf> / Rapport Afep / Medef sur l'application du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées

Écarts de salaire

Les données les plus récentes dont nous disposons sont :

Source : INSEE – DARES, étude Octobre 2008, données de 2006

- Tout temps de travail confondu, l'écart de rémunération entre une femme et un homme est de 27%
- A temps complet, il est de 19 %
- En termes de salaires horaires, il est de 13%
- Primes et heures supplémentaires accentuent l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes
- Les femmes perçoivent 2 fois moins souvent de primes liées à des contraintes de poste (travail posté, de nuit, astreintes, ...)
- Les femmes perçoivent également moins souvent une rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires
- L'écart de rémunération est plus fort chez les cadres (30,7%)
- L'écart le plus faible se trouve parmi les employés (6,1%)
- L'écart de rémunération le plus élevé (salaire horaire) si l'on regarde l'âge, se situe dans la tranche 55 ans et plus, avec un écart de 25,5%
- Si l'on regarde le niveau de diplôme, l'écart le plus élevé se situe au 2ème et 3ème cycle, avec un écart de 32%

Parentalité

En 2009, le taux de fécondité au sein de l'UE varie de 2,07 en Irlande à 1,4 en Pologne. Il est de 2 en France.

Source : Eurostat, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 3, p. 9

En France, les femmes qui ont accouché en 2010 ont 30 ans en moyenne, contre 26,8 ans en 1980

Sources : estimations de population et statistiques de l'état civil, Insee

Tâches domestiques

En 2005, au sein des couples biactifs, c'est « toujours ou le plus souvent la femme », qui effectue le repassage, dans 76,5 % des cas, 66,9 % pour les repas et 51,4 % pour les courses alimentaires.

Source : enquête Erfi-GGS 1, 2005, Ined-Insee, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab. 82, p. 91

En 1999, les femmes consacrent, en moyenne, 3 h 48 par jour aux tâches domestiques (y compris aux soins des enfants et des adultes) contre 1 h 59 pour les hommes.

Sources : enquêtes Emploi du temps 1986 et 1999, Insee

Pauvreté

- Taux de pauvreté : En France, comme dans la majorité des pays européens, le taux de pauvreté des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes : 13,8% contre 12,2% en 2008
31,7% des parents de familles monoparentales, essentiellement des femmes, disposent d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté.

Plus de 70 % des pauvres sont des femmes de plus de 75 ans.

Source : enquête Revenus fiscaux et sociaux 2008, Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.x 75, 76 p83, 857.

- Travailleurs - travailleuses pauvres : Les femmes sont beaucoup plus exposées à la pauvreté économique : 22% d'entre elles, contre 9% des hommes, sont économiquement pauvres.

Sources : Insee, SRCV-SILC 2006, in Ponthieux S., Raynaud E., « Les travailleurs pauvres », in Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2007-2008, p. 163-181, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.79 p.87.

- Allocataires de minima sociaux : En 2009, les femmes représentent 58% parmi les allocataires du RSA et 57% parmi les allocataires du minimum vieillesse.

Sources : Cnaf, Msa, Unédic, Cnav, calculs Drees, in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, tab.80 p.87.

Image des femmes dans les médias

- Présence croissante des femmes dans les organisations des médias

Les femmes représentent aujourd'hui plus de 43% des journalistes, contre 37,5% en 1996.

- Taux de présence et d'expression des femmes dans les contenus médiatiques

Radio : Le temps de parole des experts hommes est de 25 minutes contre 1 minute 35 pour les expertes femmes.

Presse : Les hommes font 3 fois plus souvent l'objet de photos que les femmes (articles et publicités confondus : 17% pour les femmes, 53% pour les hommes). La majorité des hommes représentés sont des politiciens ou des personnalités du monde des arts et des médias.

Télévision : 37% des prises de parole sont le fait des femmes contre. 63% pour les hommes.

- Taux d'identification des femmes dans les contenus médiatiques

Les femmes sont 5 fois plus que les hommes citées sans leur nom ou uniquement désignées par leur prénom, y compris lorsqu'il s'agit de femmes politiques.

15 femmes pour 39 hommes apparaissent dans l'exercice de leur profession, à la télévision.

Les femmes sont moins sollicitées en tant qu'expertes que les hommes. D'après l'étude réalisée par Media Watch (2009), à l'échelon international, leur présence chute de 44% à 20% lorsqu'elles sont invitées à s'exprimer en tant que porte-parole ou experte.

Source : Projet mondial de monitoring des médias : L'étude de 2009 repose sur un échantillon de radios et télévisions dans 108 pays et sur l'Internet dans 16 pays, réalisée tous les cinq ans depuis 1995.

B. Instaurer une meilleure culture de l'égalité femmes - hommes dans la société et les entreprises

Si l'égalité des droits entre hommes et femmes existe, force est de constater qu'il reste de nombreuses raisons de s'interroger sur la situation entre les hommes et les femmes : inégalité salariale pendant la carrière professionnelle, inégal partage des responsabilités familiales et professionnelles impactant la trajectoire professionnelle, segmentation des métiers, existence de planchers, de plafonds et de parois de verre ... Il est très important d'atteindre plus rapidement l'égalité car c'est non seulement une question d'équité et de justice sociale mais également un facteur d'efficacité professionnelle, de modernisation de notre pays et donc un atout de compétitivité.

La question de l'égalité professionnelle ne peut progresser qu'avec et pour ses propres acteurs, les entreprises, les femmes et les hommes qui les composent. Les obligations légales ne manquent pas, les propositions et recommandations non plus. Le débat est pourtant récurrent car les résultats restent insatisfaisants.

Le comité Égalité hommes/femmes au sein de la Commission Respect de l'Homme invite aujourd'hui la société et les entreprises à s'emparer de ce sujet et propose les quatre grandes actions suivantes :

1. Faire évoluer les mentalités en cassant les stéréotypes
2. Favoriser une meilleure conciliation vie privée vie professionnelle et un meilleur partage des tâches familiales
3. Mettre en place une politique managériale favorisant une meilleure égalité de carrière et de salaire entre les hommes et les femmes
4. Inciter les acteurs de la société civile, les partenaires sociaux et les politiques à s'engager d'avantage en faveur de l'égalité homme-femme

En savoir plus sur ce texte...
JORF n°0179 du 5 août 2014 page 12949
texte n° 4

LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

NOR: FVJX1313602L

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2014/8/4/FVJX1313602L/jo/texte>

Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2014/8/4/2014-873/jo/texte>

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2014-700 DC du 31 juillet 2014,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en oeuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des oeuvres ;
- 10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Titre Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 2

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2241-7 est ainsi modifié :

- a) Le dernier alinéa est complété par les mots : « et de mixité des emplois » ;
- b) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

« A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. » ;

2° A la fin du second alinéa de l'article L. 3221-6, les mots : « doivent être communs aux salariés des deux sexes » sont remplacés par les mots : « sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2 ».

Article 3

La deuxième phrase du 2° de l'article L. 2242-2 du même code est ainsi rédigée :

« Ces informations doivent permettre une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes, compte tenu de la dernière mise à jour des données prévues dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. » [...]

Article 9

Après l'article L. 1225-4 du code du travail, il est inséré un article L. 1225-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1225-4-1. - Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant.

« Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »

Article 10

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2014-700 DC du 31 juillet 2014.]

Article 11

Après le premier alinéa de l'article L. 1225-16 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum. »

Article 12

L'article L. 1225-57 du même code est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

« A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation. »

[...]

Article 18

A titre expérimental, la convention ou l'accord collectif prévu à l'article L. 3152-1 du code du travail peut autoriser le salarié à utiliser une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps, institué en application du même article, dans la limite maximale de 50 % de ces droits, pour financer l'une des prestations de services prévues à l'article L. 1271-1 du même code au moyen d'un chèque emploi-service universel.

Un décret définit les modalités de mise en oeuvre du présent article et les conditions dans lesquelles cette expérimentation est évaluée. L'expérimentation est d'une durée de deux ans à compter de la publication de ce décret, et au plus tard à compter du 1er octobre 2014.

Article 19

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Le troisième alinéa de l'article L. 2323-47 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « travail, », sont insérés les mots : « de sécurité et de santé au travail, » ;

b) Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :

« Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « travail, », sont insérés les mots : « de sécurité et de santé au travail, » ;

b) Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :

« Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. »

Article 20

Le premier alinéa de l'article L. 4121-3 du même code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. »

[...]

Titre III : DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION DES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCES ET À LA LUTTE CONTRE LES ATTEINTES À LA DIGNITÉ ET À L'IMAGE À RAISON DU SEXE DANS LE DOMAINE DE LA COMMUNICATION

Chapitre Ier : Dispositions relatives à la protection des personnes victimes de violences

Article 32

I.-L'article 515-11 du code civil est ainsi modifié :

1° La première phrase du premier alinéa est ainsi modifiée :

a) Après le mot : « délivrée », sont insérés les mots : «, dans les meilleurs délais, » ;

b) A la fin, les mots : « est exposée » sont remplacés par les mots : « ou un ou plusieurs enfants sont exposés » ;

2° La seconde phrase du 3° est complétée par les mots : «, même s'il a bénéficié d'un hébergement d'urgence » ;

3° Le 4° est ainsi rédigé :

« 4° Préciser lequel des partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou des concubins continuera à résider dans le logement commun et statuer sur les modalités de prise en charge des frais afférents à ce logement. Sauf circonstances particulières, la jouissance de ce logement est attribuée au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou au concubin qui n'est pas l'auteur des violences, même s'il a bénéficié d'un hébergement d'urgence ; »

4° Après le 6°, il est inséré un 6° bis ainsi rédigé :

« 6° bis Autoriser la partie demanderesse à dissimuler son domicile ou sa résidence et à élire domicile pour les besoins de la vie courante chez une personne morale qualifiée ; »

5° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le juge délivre une ordonnance de protection en raison de violences susceptibles de mettre en danger un ou plusieurs enfants, il en informe sans délai le procureur de la République. »

II.-L'article 515-12 du même code est ainsi modifié :

1° A la fin de la première phrase, les mots : « quatre mois » sont remplacés par les mots : « six mois à compter de la notification de l'ordonnance » ;

2° La deuxième phrase est complétée par les mots : « ou si le juge aux affaires familiales a été saisi d'une requête relative à l'exercice de l'autorité parentale ».

III.-Au premier alinéa de l'article 515-13 du même code, après le mot : « délivrée », sont insérés les mots : « en urgence ».

Article 33

La dernière phrase du 5° de l'article 41-1 du code de procédure pénale est remplacée par quatre phrases ainsi rédigées :

« Lorsque des violences ont été commises par le conjoint ou l'ancien conjoint de la victime, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son ancien partenaire, son concubin ou son ancien concubin, il n'est procédé à la mission de médiation que si la victime en a fait expressément la demande. Dans cette hypothèse, l'auteur des violences fait également l'objet d'un rappel à la loi en application du 1° du présent article. Lorsque, après le déroulement d'une mission de médiation entre l'auteur des faits et la victime, de nouvelles violences sont commises par le conjoint ou l'ancien conjoint de la victime, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son ancien partenaire, son concubin ou son ancien concubin, il ne peut être procédé à une nouvelle mission de médiation. Dans ce cas, sauf circonstances particulières, le procureur de la République met en oeuvre une composition pénale ou engage des poursuites ; ».

[...]

Article 50

I. - Au 2° de l'article 41-1 du code de procédure pénale, après le mot : « parentale », sont insérés les mots : « , d'un stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes ».

II. - Après le 17° de l'article 41-2 du même code, il est inséré un 18° ainsi rédigé :

« 18° Accomplir à ses frais un stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes. »

III. - L'article 132-45 du code pénal est complété par un 20° ainsi rédigé :

« 20° Accomplir à ses frais un stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes. »

IV. - Après le 14° du I de l'article 222-44 du même code, il est inséré un 15° ainsi rédigé :

« 15° La réalisation, à leurs frais, d'un stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes. »

Article 51

L'article 21 de la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants est ainsi rédigé :

« Art. 21.-La formation initiale et continue des médecins, des personnels médicaux et paramédicaux, des travailleurs sociaux, des magistrats, des fonctionnaires et personnels de justice, des avocats, des personnels enseignants et d'éducation, des agents de l'état civil, des personnels d'animation sportive, culturelle et de loisirs, des personnels de la police nationale, des polices municipales et de la gendarmerie nationale, des personnels de préfecture chargés de la délivrance des titres de séjour, des personnels de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides et des agents des services pénitentiaires comporte une formation sur les violences intrafamiliales, les violences faites aux femmes ainsi que sur les mécanismes d'emprise psychologique. »

Article 52

Au deuxième alinéa de l'article 8 du code de procédure pénale, la référence : « 222-30 » est remplacée par la référence : « 222-29-1 ».

Article 53

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° L'article L. 232-3 est ainsi modifié :

a) Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« La récusation d'un membre du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche peut être prononcée s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité. La demande de récusation est formée par la personne poursuivie, par le président ou le directeur de l'établissement, par le recteur d'académie ou par le médiateur académique. » ;

b) Au dernier alinéa, les mots : « et leur fonctionnement sont fixées » sont remplacés par les mots : « , leur fonctionnement et les conditions de récusation de leurs membres sont fixés » ;

2° L'article L. 712-6-2 est ainsi modifié :

a) Après le deuxième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« La récusation d'un membre d'une section disciplinaire peut être prononcée s'il existe une raison objective de mettre en doute son impartialité. L'examen des poursuites peut être attribué à la section disciplinaire d'un autre établissement s'il existe une raison objective de mettre en doute l'impartialité de la section. La demande de récusation ou de renvoi à une autre section disciplinaire peut être formée par la personne poursuivie, par le président ou le directeur de l'établissement, par le recteur d'académie ou par le médiateur académique.

« En cas de renvoi des poursuites devant la section disciplinaire d'un autre établissement, l'établissement d'origine prend en charge, s'il y a lieu, les frais de transport et d'hébergement des témoins convoqués par le président de la section disciplinaire, dans les conditions prévues pour les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. » ;

b) Après la deuxième phrase du dernier alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Il détermine également les conditions dans lesquelles la récusation d'un membre d'une section disciplinaire ou l'attribution de l'examen des poursuites à la section disciplinaire d'un autre établissement sont décidées. »

[...]

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 4 août 2014.

François Hollande

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
Manuel Valls

La garde des sceaux, ministre de la justice,
Christiane Taubira

La ministre des affaires sociales et de la santé,
Marisol Touraine

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,
François Rebsamen

Le ministre de l'intérieur,
Bernard Cazeneuve

La ministre des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports,
Najat Vallaud-Belkacem

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique,
Marylise Lebranchu

La ministre de la culture et de la communication,
Aurélie Filippetti