



N° 3185

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 février 2011.

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

*l'égalité entre les femmes et les hommes en 2011,*

présentée par Madame et Messieurs

Christian JACOB, Jean-François COPÉ, Pierre LEQUILLER,  
Marie-Jo ZIMMERMANN et Guy GEOFFROY,

députés.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le groupe de travail composé de députés de l'UMP et de la CDU/CSU, chargé de proposer les voies d'une approche commune de l'égalité entre les hommes et les femmes pour 2011, a établi sur ce point un diagnostic et des recommandations partagées.

En effet, si l'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des principaux fondements des sociétés allemande et française et bien que l'égalité entre les sexes ne cesse de progresser depuis plus de cinquante ans, force est de constater que les différences de traitement liées au genre persistent et que si la loi est une réponse adéquate pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, il faut aussi faire évoluer les pratiques et en appeler à la volonté de l'ensemble des acteurs socio-économiques et éducatifs. Il est temps de faire coïncider égalité de droit et égalité effective.

Les femmes ont largement investi le monde du travail et à poste égal, elles ont souvent un niveau de diplôme égal, voire supérieur à celui de leurs collègues masculins. Pourtant, elles se heurtent à des freins tout au long de leur carrière : la « ségrégation professionnelle » qui se traduit par l'existence de secteurs d'emplois majoritairement masculins ou féminins, ces derniers étant moins valorisés ; la « discrimination statistique » qui veut que les employeurs rémunèrent moins une femme qu'un homme en anticipant sur la moindre disponibilité de celle-ci ; le « plafond de verre » qui entrave l'accès des femmes aux postes décisionnels.

La question de l'égalité dans le monde professionnel renvoie en réalité à la place des femmes et des hommes au sein de notre société et aux valeurs que nous attachons au genre. Pourtant, en souhaitant une égalité effective entre les femmes et les hommes, nous n'avons pour seule ambition que de permettre à chacun d'exercer avec plus de liberté ses responsabilités professionnelles et familiales. C'est pourquoi l'égalité n'est pas qu'une affaire de femmes : sans l'implication des hommes, il est vain de défendre une vision d'équilibre tant dans la sphère professionnelle que familiale.

Nous souhaitons garantir tant l'expression du potentiel de chacun que le partage de toutes les responsabilités.

Tel est le sens de la présente proposition de résolution que nous vous demandons d'adopter.

Une démarche similaire est entreprise par les députés allemands dans le souci de l'affirmation d'une volonté commune de lutter contre les inégalités hommes-femmes.

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

### Article unique

- ① L'Assemblée nationale,
- ② Vu l'article 34-1 de la Constitution,
- ③ Vu l'article 136 du Règlement,
- ④ Vu la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, et notamment ses articles 1<sup>er</sup> et 4 qui disposent respectivement que « *les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits* » et que « *la liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui* » ;
- ⑤ Vu le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui consacre le principe constitutionnel d'égalité entre les hommes et les femmes en prévoyant que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » ;
- ⑥ Vu la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, et notamment son article 1<sup>er</sup> qui énonce que « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits* » et qu'ils « *sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité* » ;
- ⑦ Vu la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales du 4 novembre 1950, et spécialement son article 14 qui interdit, toute discrimination fondée, notamment, sur le sexe ;
- ⑧ Vu la Convention internationale visant à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies (CEDAW) ;
- ⑨ Vu l'article 2 du traité sur l'Union européenne, qui établit que l'égalité est une valeur fondatrice de l'Union et commune aux États membres dans une société caractérisée par l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ⑩ Vu l'article 3 du traité sur l'Union européenne, qui énonce que l'Union promeut l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- ⑪ Vu l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui précise que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- ⑫ Vu la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, telle qu'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2009, et notamment son article 23, qui stipule que « *l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération* » ;
- ⑬ Vu la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972, relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, qui inscrit dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- ⑭ Vu la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui fixe un principe général de non-discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail ;
- ⑮ Vu la loi n° 89-488 du 10 juillet 1989, portant dispositions concernant les accords relatifs à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, qui instaure l'obligation, pour les organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche, de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que sur les mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées ;
- ⑯ Vu la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches ;
- ⑰ Vu la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations, qui interdit les discriminations en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat ;
- ⑱ Vu la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui se fixe notamment comme objectifs de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision et de diversifier l'offre de formation professionnelle ;

- ⑲ Vu la loi n° 2006-299 du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs et 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 ;
- ⑳ Vu la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle qui introduit l'obligation, pour les sociétés cotées et celles employant au moins cinq cents salariés et présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, de comporter au moins 40 % de membres de chaque sexe au sein de leur conseil d'administration ou de surveillance dans un délai de 6 ans ;
- ㉑ Considérant, malgré l'arsenal juridique en vigueur, que des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes persistent à hauteur de 19,2 % pour l'ensemble des salariés et à hauteur de 24 % pour les cadres du secteur privé ;
- ㉒ Considérant l'existence d'une ségrégation professionnelle et d'une moindre valorisation des secteurs d'emploi à prédominance féminine (secteurs de la santé, de l'action sociale, de l'éducation) par rapport aux secteurs d'emploi à prédominance masculine ;
- ㉓ Considérant que les femmes sont encore sous-représentées dans les processus décisionnels et aux postes de responsabilité, alors qu'elles représentent 47,8 % de la population active française et plus de la moitié des effectifs universitaires ;
- ㉔ Considérant que l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale repose essentiellement sur les femmes et retentit sur leur carrière, les femmes étant plus souvent que les hommes touchées par les contrats précaires, les emplois à temps partiels et par un accès limité à la formation professionnelle ;
- ㉕ Considérant que la rigidité des rôles attribués aux femmes et aux hommes risque d'entraver leur choix et de limiter l'expression de leurs potentiels respectifs ;
- ㉖ Considérant que les femmes sont encore trop souvent victimes de violences en raison de leur sexe que ce soit au sein de leur foyer, dans l'espace public ou sur leur lieu de travail et que tout doit être fait pour y mettre fin ;

- ②7 1- Souhaite l'application stricte de l'ensemble des lois relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- ②8 2- Souhaite que la lutte contre les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes soit une priorité des politiques publiques, notamment en améliorant les exigences de transparence salariale par l'analyse objective des divergences et de leur causes et en encourageant les jeunes à effectuer leurs choix d'orientation et de projet professionnel indépendamment des valeurs traditionnellement féminines ou masculines rattachées aux différents métiers ;
- ②9 3- Salue la progression amorcée par les sociétés cotées en matière de représentation des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance et souhaite que de nouvelles initiatives soient prises pour encourager la présence des femmes à tous les postes de responsabilité, notamment des initiatives législatives pour garantir la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Conseils de Prud'hommes et des Institutions Représentatives du Personnel ;
- ③0 4- Souhaite que les parents puissent exercer en toute liberté leurs choix professionnels et familiaux, par un environnement de travail flexible et juste ainsi que par une amélioration quantitative et qualitative des modes d'accueils d'enfants, notamment au sein des entreprises ;
- ③1 5- Affirme l'importance du rôle des hommes dans la recherche de l'égalité entre les sexes et les encourage à prendre toute la mesure de leur rôle éducatif au sein de leur famille ;
- ③2 6- Réaffirme le caractère inadmissible des violences faites aux femmes et souligne l'importance d'une volonté politique forte et de moyens adaptés pour y mettre fin.

