

N° 979

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 mai 2018

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE
LES HOMMES ET LES FEMMES ⁽¹⁾

*sur le projet de loi pour la **liberté de choisir son avenir professionnel***

PAR

M. PIERRE CABARÉ,

Député

(1) La composition de la Délégation figure au verso de la présente page.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est composée de : Mme Marie-Pierre Rixain, *présidente* ; Mme Marie-Noëlle Battistel, Mme Valérie Boyer, M. Pierre Cabaré, Mme Fiona Lazaar, *vice-présidents* ; Mme Isabelle Florennes, Mme Sophie Panonacle, *secrétaires* ; Mme Emmanuelle Anthoine ; Mme Sophie Auconie ; M. Erwan Balanant ; Mme Valérie Beauvais ; Mme Huguette Bello ; Mme Céline Calvez ; M. Luc Carvounas ; Mme Annie Chapelier ; Mme Bérangère Couillard ; Mme Virginie Duby-Muller ; Mme Pascale Fontenel-Personne ; Mme Laurence Gayte ; Mme Annie Genevard ; M. Guillaume Gouffier-Cha ; Mme Nadia Hai ; M. Yves Jégo ; Mme Sonia Krimi ; M. Mustapha Laabid ; Mme Nicole Le Peih ; Mme Jacqueline Maquet ; Mme Cécile Muschotti ; M. Mickaël Nogal ; Mme Bénédicte Peyrol ; Mme Josy Poueyto ; Mme Isabelle Rauch ; Mme Laëtitia Romeiro Dias ; Mme Bénédicte Taurine ; Mme Laurence Trastour-Isnart ; M. Stéphane Viry.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS	7
PREMIÈRE PARTIE : DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES PERSISTANTES ENTRE FEMMES ET HOMMES MALGRÉ UNE ACCENTUATION DES AVANCÉES DANS CE DOMAINE	9
I. LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	9
A. DES INÉGALITÉS PROFONDÉMENT ANCRÉES DANS LA SCOLARITÉ, L'ORIENTATION ET L'ACCÈS À L'EMPLOI	9
1. Des stéréotypes sexués créant, dès le plus jeune âge, des inégalités entre les filles et les garçons dans le système éducatif.....	9
2. Des orientations différenciées et des discriminations à l'embauche qui conduisent les filles vers des secteurs souvent moins rémunérateurs et moins valorisés.....	11
B. DES INÉGALITÉS MARQUÉES TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL	14
1. Précarité professionnelle et temps partiel, des situations difficiles qui touchent davantage les femmes	14
2. La permanence du plafond de verre : des inégalités dans le déroulement de carrière et l'accès aux responsabilités	17
3. Sexisme, stéréotypes, mauvaise articulation des temps de vie : un environnement professionnel défavorable aux femmes.....	18
II. UNE DYNAMIQUE DE RÉFORME EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	22
A. UN OBJECTIF POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE AUJOURD'HUI LARGEMENT PARTAGÉ	22
1. La progressive prise en compte de la parité comme opportunité économique	22
2. L'égalité entre les femmes et les hommes : une priorité politique	24

B. DES MESURES IMPORTANTES MISES EN ŒUVRE CES DERNIÈRES ANNÉES	25
1. De nombreuses mesures pour favoriser la bonne insertion des femmes sur le marché du travail et lutter contre la précarité.....	26
2. La promotion de l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes sexistes : une dynamique vertueuse	28
DEUXIÈME PARTIE : UNE RÉFORME QUI DOIT ÊTRE L'OCCASION DE FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE.....	32
I. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL : DES AVANCÉES À CONSOLIDER.....	32
A. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION : PASSER D'UNE OBLIGATION DE MOYENS À UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT.....	32
1. Égalité salariale et égalité de revenus : état des lieux et état du droit.....	32
2. Vers une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle.....	37
3. Les recommandations de la Délégation pour consolider cette démarche de mesure et de suppression des inégalités	39
B. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : AGIR CONTRE LES TRAITEMENTS DISCRIMINATOIRES.....	40
1. L'omniprésence des violences faites aux femmes au travail malgré un arsenal législatif riche : un constat inquiétant	41
2. Le dispositif prévu par le projet de loi	44
3. Les recommandations de la Délégation pour élargir ce dispositif à l'ensemble des comportements discriminatoires	45
II. UN OBJECTIF D'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES À PRENDRE EN COMPTE DANS L'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION, À L'EMPLOI ET AU CHÔMAGE.....	48
A. LA FORMATION.....	48
1. L'accès à la formation, un enjeu pour l'égalité professionnelle	48
2. La refonte du compte personnel de formation : une avancée sociale majeure qui pourrait être utilement élargie	50
3. Favoriser la mixité des métiers et faire progresser l'égalité entre les sexes à travers une politique d'orientation et de promotion des formations	53
TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION.....	65
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA DÉLÉGATION ET PAR LE RAPPORTEUR.....	67
ANNEXE 2 : PLAN INTERMINISTÉRIEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	69

INTRODUCTION

Comme l'a rappelé la ministre du Travail, « *l'inégalité femmes-hommes est l'enjeu de tous. [...] 45 ans que la loi pour l'égalité professionnelle existe et elle n'est toujours pas réelle. Ça suffit !* »⁽¹⁾. En effet, malgré quarante années de lois sur cette thématique et des progrès indéniables, notamment ces dernières années, l'égalité professionnelle n'est pas encore devenue réalité.

Représentant aujourd'hui environ 48 % de la population active, les femmes subissent encore de nombreuses inégalités : elles occupent 80 % des emplois à temps partiel, représentent plus des deux tiers des travailleurs pauvres et sont confrontées à un environnement professionnel souvent sexiste et ségrégué. Plus exposées à la précarité dans l'emploi, elles voient également leurs possibilités limitées par un « plafond de verre » pour l'accès aux postes à responsabilités, avec des déroulements de carrières moins favorables.

Si la France se classe en 2017 au 11^e rang sur 144 pays en matière de réduction des inégalités entre les sexes dans le monde du travail⁽²⁾, soulignant les efforts des politiques publiques en la matière, elle conserve toutefois la triste 129^e place en matière salariale⁽³⁾. Les femmes gagnent en France environ 25 % de moins que les hommes et un écart salarial inexplicable d'environ 10 % persiste entre une femme et un homme possédant un contrat, un diplôme, une expérience et des responsabilités identiques.

Pour mettre fin à cette situation, Mme Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Mme Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes, ont présenté le 9 mai 2018 quinze mesures pour en finir avec les inégalités salariales et les violences faites aux femmes au travail qui seront mises en œuvre, sur le plan législatif, par le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Présenté en Conseil des ministres le 27 avril 2018, ce projet de loi s'inscrit dans une démarche innovante, engageant une transformation en profondeur du système de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'une rénovation décisive de l'assurance chômage et des outils d'insertion professionnelle, tout particulièrement pour les travailleurs les plus fragilisés. Il s'inscrit ainsi dans une approche globale qui vise à mieux adapter notre marché du travail aux transformations majeures que connaissent de nombreux secteurs économiques.

(1) Communication du 9 mai 2018.

(2) Forum économique mondial (WEF), Rapport annuel sur la parité entre les femmes et les hommes, 2 novembre 2017, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> [URL consultée le 22 mai 2018].

(3) Ibid.

Dans la continuité des mesures présentées le 9 mai 2018, ce projet de loi introduit également des dispositions dont l'objectif est à la fois de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur le plan des rémunérations, et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultat, ce qui constitue une véritable révolution, l'article 61 du projet de loi prévoit la mise en place d'un dispositif commun pour mesurer les écarts salariaux et en assurer le rattrapage effectif sur trois ans. L'article 62 renforce quant à lui les dispositions en matière de lutte contre le harcèlement sexuel au travail, constituant une avancée supplémentaire en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

Considérant qu'il importe de veiller à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des dispositifs envisagés, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes s'est saisie de ce texte et votre Rapporteur a souhaité examiner les articles précités mais également l'ensemble du projet de loi autour des trois axes que constituent la formation, la lutte contre le chômage et l'emploi.

Dans cette perspective, une douzaine de personnes ont été entendues au cours de deux tables rondes organisées par la Délégation qui ont été complétées par des auditions conduites par votre Rapporteur. Il tient à chaleureusement remercier l'ensemble des personnes auditionnées, relevant la qualité de leurs interventions et la force de leur engagement quotidien en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au terme de ses travaux, votre Rapporteur salue l'engagement du Gouvernement pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il tient à souligner l'opportunité que constitue ce projet de loi pour mieux insérer ces enjeux d'égalité professionnelle dans l'ensemble des politiques publiques touchant à la formation professionnelle, à l'indemnisation du chômage et à l'insertion dans l'emploi. Il formule en ce sens une vingtaine de recommandations qui visent à conforter et à amplifier les avancées du projet de loi.

Il se réjouit que la Délégation se soit saisie de ces enjeux et tient à saluer l'action de sa présidente, Mme Marie-Pierre Rixain, particulièrement engagée sur ces questions. Après ses travaux sur la lutte contre les violences, elle engage aujourd'hui une nécessaire réflexion sur les inégalités économiques dont sont victimes les femmes.

SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

Recommandation n° 1 : compléter le site « ega-pro » d'un forum participatif modéré par les services de l'État.

Recommandation n° 2 : transmettre chaque année, par les DIRECCTE, à chaque entreprise un guide sur l'égalité entre les femmes et les hommes avec une prise en compte des spécificités locales.

Recommandation n° 3 : prendre en compte dans le décret d'application l'évolution de l'indicateur pour intégrer l'analyse dans une approche dynamique.

Recommandation n° 4 : procéder par étapes dans le déploiement de l'indicateur pour en garantir l'effectivité.

Recommandation n° 5 : renforcer les ressources humaines et techniques des services de l'État pour assurer le déploiement de l'outil informatique et l'accompagnement des entreprises.

Recommandation n° 6 : assurer l'effectivité du dispositif d'égalité professionnelle en encadrant la publicité de l'indicateur chiffré, en instaurant une enveloppe de rattrapage dans les entreprises et en prévoyant une sanction en cas de non-corrrection des écarts, l'appréciation comportant une analyse qualitative des mesures envisagées.

Recommandation n° 7 : rendre obligatoire l'alimentation de la BDES pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Recommandation n° 8 : s'assurer de l'effectivité des voies de recours et de la pleine accessibilité aux services compétents en matière de harcèlement sexuel.

Recommandation n° 9 : élargir dans le code du travail les modalités d'indemnisation des victimes de harcèlement sexuel au travail.

Recommandation n° 10 : étendre à toutes les autres formes de harcèlement à caractère discriminatoire l'obligation d'information des voies de recours et coordonnées des services compétences en la matière.

Recommandation n° 11 : prévoir une évaluation de l'impact de la monétisation du CPF sur l'évolution de l'utilisation du CPF de chacun et sur l'accès des femmes à la formation professionnelle.

Recommandation n° 12 : inclure un plafonnement des heures de formation pouvant être effectuées en dehors des horaires de travail, y compris en présence d'un accord collectif.

Recommandation n° 13 : inclure dans les missions d’information des régions la lutte contre les visions stéréotypées et sexuées des métiers.

Recommandation n° 14 : inclure dans les missions des CFA la promotion de la mixité des métiers et de l’égalité entre les femmes et les hommes.

Recommandation n° 15 : mettre à disposition un outil de suivi à mi-parcours pour s’assurer de l’effectivité de l’accompagnement dans les CFA.

Recommandation n° 16 : suivre l’impact du dispositif prévu par l’article 28 sur les femmes travaillant comme indépendantes au travers de statistiques genrées.

Recommandation n° 17 : prévoir dans l’expérimentation du journal de bord une prise en compte spécifique des difficultés rencontrées par les femmes sur le marché du travail, afin notamment de mieux accompagner les demandeuses d’emploi les plus précaires.

Recommandation n° 18 : prendre en compte spécifiquement la situation des femmes handicapées.

Recommandation n° 19 : engager une réflexion sur l’inclusion dans le droit du travail de la notion de travailleur en « situation de handicap ».

Recommandation n° 20 : étendre le bénéfice de la mesure à tous les agents en position de disponibilité, sans exigence additionnelle d’avoir une activité professionnelle.

Recommandation n° 21 : prévoir un avis de la commission de déontologie préalable à la nomination à une fonction d’autorité d’un agent revenant dans la fonction publique après une expérience dans le secteur privé.

Recommandation n° 22 : engager une réflexion pour mieux prendre en compte le temps partiel dans le déroulement des carrières des fonctionnaires.

PREMIÈRE PARTIE : DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES PERSISTANTES ENTRE FEMMES ET HOMMES MALGRÉ UNE ACCENTUATION DES AVANCÉES DANS CE DOMAINE

I. LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La situation respective des femmes et des hommes sur le marché du travail a fait l'objet de nombreuses analyses. Sans reprendre exhaustivement ces analyses, il convient de rappeler et d'actualiser les principaux constats relatifs à la formation, à l'accès à l'emploi et à l'emploi des femmes et à la persistance d'inégalités professionnelles, afin de mieux appréhender les impacts du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

A. DES INÉGALITÉS PROFONDÉMENT ANCRÉES DANS LA SCOLARITÉ, L'ORIENTATION ET L'ACCÈS À L'EMPLOI

Une grande partie des inégalités professionnelles trouve son origine dans la formation initiale et l'insertion dans l'emploi. En effet, les stéréotypes conduisent trop souvent encore à une ségrégation sexuée des cursus scolaires, puis des métiers, engendrant une surreprésentation des femmes dans les métiers les moins valorisés et les moins rémunérateurs.

1. Des stéréotypes sexués créant, dès le plus jeune âge, des inégalités entre les filles et les garçons dans le système éducatif

L'école est l'une des principales instances de socialisation ; de ce fait elle participe directement au processus de construction des identités sociales de chacun et de chacune. Plusieurs études ont montré que l'école n'est pas neutre et que les institutions scolaires participent, souvent inconsciemment, à la construction d'identités et de rôles sociaux sexués. Dans son rapport sur la formation à l'égalité filles-garçons de 2016, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) partage d'ailleurs ce constat et souligne que *« des travaux de recherche menés depuis plus de 20 ans ont montré que les personnels enseignants et d'éducation sont aux prises, comme l'ensemble de la société, avec les stéréotypes sexistes et reproduisent des attentes différenciées vis-à-vis des filles et des garçons :*

– les évaluations des élèves sont différentes selon leur sexe : à même niveau, les commentaires des bulletins de note apprécient le « travail » des filles quand les garçons « ont des capacités » inexploitées ;

– les enseignant.e.s interagissent en moyenne plus fréquemment en classe avec les garçons (56 %) qu'avec les filles (44 %) ;

– dans les programmes comme dans les manuels scolaires, l'importance des femmes est minorée et elles restent cantonnées à des rôles traditionnels : dans les manuels de lecture de CP, les femmes représentent 40 % des personnages et 70 % de ceux qui font la cuisine et le ménage, mais seulement 3 % des personnages occupant un métier scientifique ;

– des violences en milieu scolaire sont produites par le sexisme : les filles sont deux fois plus nombreuses à déclarer avoir été la cible d'insultes relatives à leur comportement sexuel ou amoureux et 20 % d'entre elles déclarent avoir renoncé à une tenue vestimentaire par souci de leur « réputation » ;

– l'occupation de l'espace dans la cour de récréation est, dès le plus jeune âge, très sexuée ;

– les sanctions disciplinaires concernent très majoritairement les garçons (entre 76 % et 84 % des élèves puni.e.s sont des garçons) qui peuvent avoir tendance à interpréter le système punitif comme un moyen de se faire valoir et d'affirmer leur virilité »⁽¹⁾.

Le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur l'égalité filles-garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance montre que ces différences de traitement des enfants selon leur sexe commencent très tôt ; il fait ainsi le constat de type d'interactions et de *stimuli* différents par les professionnels de la petite enfance. Par exemple, « au cours d'échanges verbaux, les professionnels interrompent plus fréquemment les filles que les garçons, et les garçons ont davantage d'interactions verbales avec eux »⁽²⁾.

Apparaissant dès la crèche et bien que le plus souvent inconscientes, de telles différenciations de traitement des filles et des garçons ont d'importantes conséquences sur leur développement intellectuel et comportemental respectif. « Les filles participent davantage aux jeux d'imitation (*dînette, poupée...*) et les jeux de rôle, tandis que les garçons prennent plus part aux jeux de construction (*cubes, sable...*). Les pratiques sportives sont elles aussi genrées dès le plus jeune âge : sports d'équipe pour les garçons, sports individuels pour les filles. Les jeux et activités des garçons sont plus associés à l'extérieur et à la manipulation, au monde physique ; tandis que ceux des filles demeurent souvent plus limités, liés à l'intérieur et au monde domestique. Ces différences conduisent les filles à moins occuper l'espace de la crèche et à ne pas développer les mêmes compétences et comportements que les garçons. Elles cultivent par exemple moins l'esprit de compétition, pourtant nécessaire à la gestion des échecs et à l'estime de soi. À l'inverse, les activités des garçons leur permettent d'acquérir moins de compétences verbales, mais plus de compétences spatiales, analytiques ou encore physiques »⁽³⁾.

(1) Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité, rapport n° 2016-12-12-STER-025, 22 février 2017.

(2) Inspection générale des affaires sociales, Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance, Mme Brigitte Grézy et M. Philippe Georges, décembre 2012.

(3) Rapport d'information n° 4105 de Mme Maud Olivier sur les études de genre, 11 octobre 2016, 14^e législature.

Les stéréotypes sexistes ainsi véhiculés tout au long de la scolarité conduisent le plus souvent les enfants à adopter des comportements en adéquation avec des rôles sociaux sexués se traduisant ensuite par une approche différenciée de la vie professionnelle.

2. Des orientations différenciées et des discriminations à l'embauche qui conduisent les filles vers des secteurs souvent moins rémunérateurs et moins valorisés

Ces stéréotypes sexistes sont une véritable barrière au libre choix des filles et des garçons pour leur orientation scolaire, puis professionnelle. Certains cursus ou métiers font ainsi l'objet d'une représentation « typiquement féminine », tandis que d'autres sont associés à une image bien plus « masculine ». Ces représentations influencent directement leurs choix et l'orientation des filles et des garçons reste toujours très sexuée.

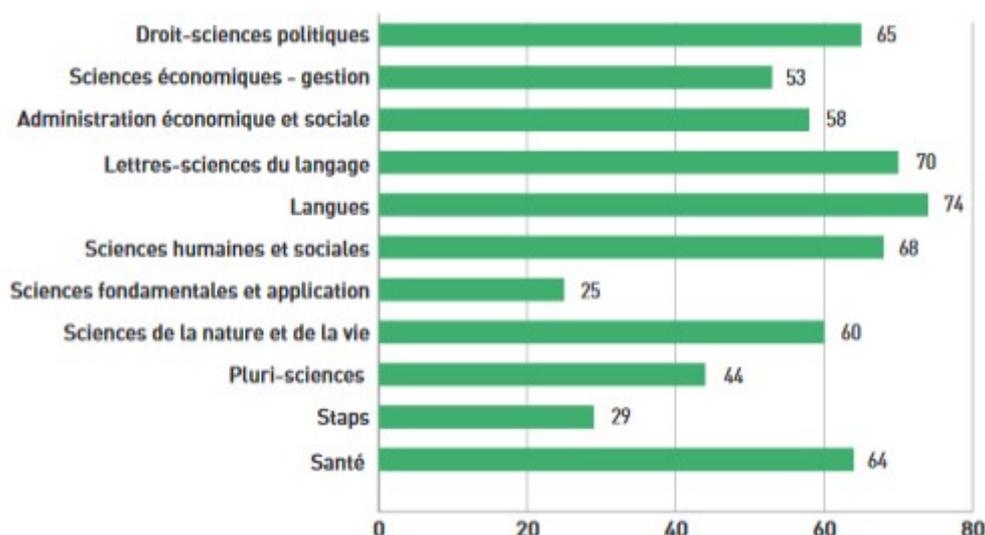
À la fin du collège, 67 % des filles s'orientent en seconde générale et technologique, contre seulement 55 % des garçons. À l'inverse, seulement 29 % des filles se dirigent vers l'enseignement professionnel, contre 40 % des garçons. Les filles sont majoritaires dans l'ensemble du second cycle général et technologie (53,8 %) ; elles représentent 80 % des effectifs des classes littéraires (série L), 60 % dans les classes économiques et sociales (série ES) et 47 % dans les classes scientifiques (série S). Cette surreprésentation en série littéraire ne s'explique pas par un choix des filles – qui ne sont en classe de seconde que 30,1 % à se diriger vers cette filière – mais par le fait que les garçons ne se dirigent pas vers celle-ci (seulement 4,2 % des garçons en seconde s'orientent en 1^{ère} L).

Dans la voie professionnelle, les choix d'orientation sont également très différenciés. Les 14 % de filles qui s'orientent vers les formations de la production se concentrent dans certains domaines : elles représentent par exemple 90 % de la filière habillement, textile et travail du cuir, mais ne représentent que 2 % des effectifs dans la filière mécanique, électricité et électronique.

Comme le montrent les données sexuées présentées dans les graphiques ci-après, les femmes et les hommes se répartissent aussi inégalement dans les filières de l'enseignement supérieur au sein duquel les femmes représentent 55,1 % des étudiants ⁽¹⁾.

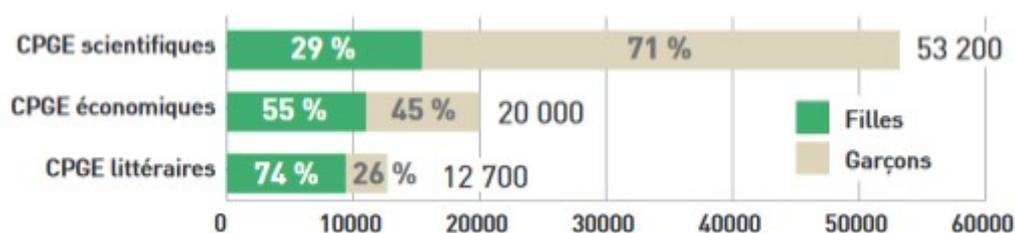
(1) L'ensemble de ces données chiffrées sont issues de l'édition 2017 des chiffres clés Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes publiés par le Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

PART DES FEMMES À L'UNIVERSITÉ EN 2015 (%)



Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés édition 2017.

PART DES FEMMES DANS LES CLASSES PRÉPARATOIRES AUX GRANDES ÉCOLES SELON LA FILIÈRE EN 2014



Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés édition 2017.

Malgré en moyenne une meilleure réussite scolaire (elles obtiennent un meilleur taux de réussite au brevet des collèges et au baccalauréat général, technologique ou professionnel, ainsi qu'au CAP et BEP, toutes filières confondues), les filles se concentrent sur un éventail plus restreint de formations puis de secteurs professionnels, souvent moins prestigieux socialement et moins bien rémunérés. Par exemple, elles ne représentent que 45 % des titulaires de diplômes de médecin et 30 % de diplômés d'ingénieur⁽¹⁾. Le tableau ci-après présente les métiers qui contribuent le plus à ce phénomène de ségrégation professionnelle⁽²⁾.

(1) Ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur 2018.

(2) Ce tableau mobilise principalement l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID) qui ne doit pas être interprété en termes de discrimination mais en termes de différences de répartition par métiers selon le sexe. Il s'élève à 52 en 2011, ce qui signifie que pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait qu'au minimum 52 % des femmes (ou alternativement 52 % des hommes) changent de métier.

**LES 20 MÉTIERS CONTRIBUANT LE PLUS À L'INDICE DE SÉGRÉGATION
PROFESSIONNELLE EN 2011**

	Décomposition de l'indice ID par métier	Nombre d'emplois féminins (en milliers)	Part des femmes dans l'emploi (en %)
Métiers comptant beaucoup de femmes			
Aides à domicile et aides ménagères	3,9	969	97,7
Agents d'entretien	2,2	870	70,5
Aides-soignants	1,9	521	90,4
Infirmiers, sages-femmes	1,7	476	87,7
Secrétaires	1,7	424	97,6
Vendeurs	1,7	610	73,5
Employés administratifs de la fonction publique	1,6	592	73,4
Enseignants	1,5	685	65,7
Employés de la comptabilité	1,0	283	84,6
Employés administratifs d'entreprise	0,9	303	76,9
Employés de maison	0,9	230	94,3
Métiers comptant peu de femmes			
Conducteurs de véhicules	2,2	79	10,5
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1,9	12	2,1
Ouvriers qualifiés du gros œuvre	1,4	9	2,1
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1,3	39	8,9
Ouvriers qualifiés de la manutention	1,1	69	15,8
Armée, police, pompiers	1,0	58	14,8
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	0,9	23	7,9
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	0,9	147	27,1
Ingénieurs de l'informatique	0,7	72	20,3
Ensemble des métiers	52,1	12 244	47,5

Indice de ségrégation professionnelle (ID): mesure de la distribution des hommes et des femmes dans les différents métiers. Champ : France métropolitaine.

L'indice utilisé ici est l' « indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID) ». L'indice ID vaut 0 % lorsqu'il y a une parfaite égalité (l'emploi des femmes est distribué par métier exactement de la même manière que celui des hommes) et 100 % lorsqu'il y a une dissimilarité complète (les hommes et les femmes sont dans des métiers totalement différents).

Source : DARES, La répartition des femmes et des hommes par métiers, décembre 2013.

Or, cette ségrégation professionnelle, bien qu'elle évolue dans certains domaines et ne constitue pas un phénomène fixé, n'a pas nécessairement tendance à se résorber ; dans le secteur du numérique par exemple, la part des femmes diminue fortement et a été divisée par deux en vingt ans ⁽¹⁾.

B. DES INÉGALITÉS MARQUÉES TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL

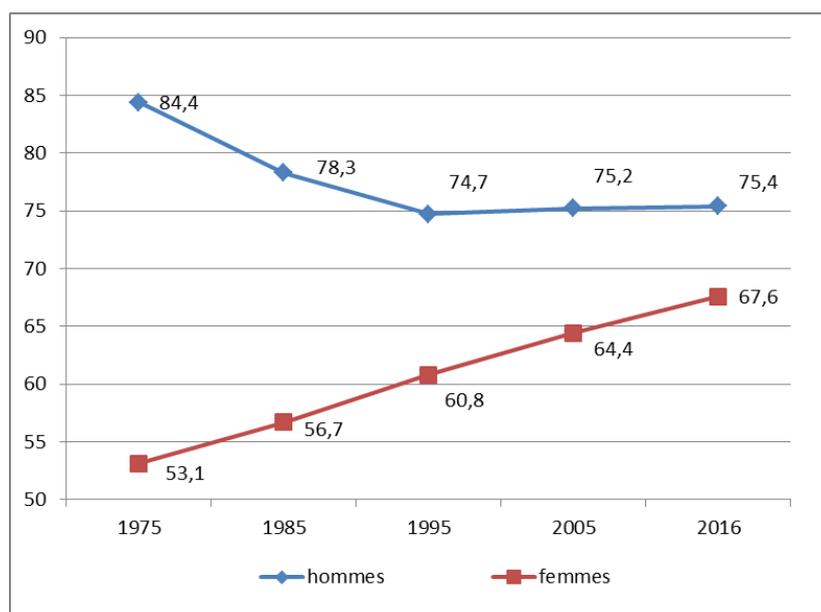
Si l'écart des taux d'activité des femmes et des hommes a diminué régulièrement, la situation sur le marché du travail est en réalité toujours défavorable aux femmes qui sont davantage touchées par la précarité professionnelle et le temps partiel. Elles sont en outre souvent confrontées à un environnement de travail stéréotypé, voir sexiste, qui nuit directement à leur déroulement de carrière et leur accès aux responsabilités.

1. Précarité professionnelle et temps partiel, des situations difficiles qui touchent davantage les femmes

Sur les quatre dernières décennies, le taux d'activité des femmes n'a cessé d'évoluer, se rapprochant de celui des hommes. En 2016, 67,6 % des femmes âgées de 15 à 64 ans sont actives, contre 75,4 % en 1975. Le taux d'emploi est quant à lui passé de 50,7 % à 60,9 %. Les graphiques ci-après illustrent ces évolutions et situent ces taux par rapport à ceux des hommes en France.

TAUX D'ACTIVITÉ DES 15-64 ANS, SELON LE SEXE

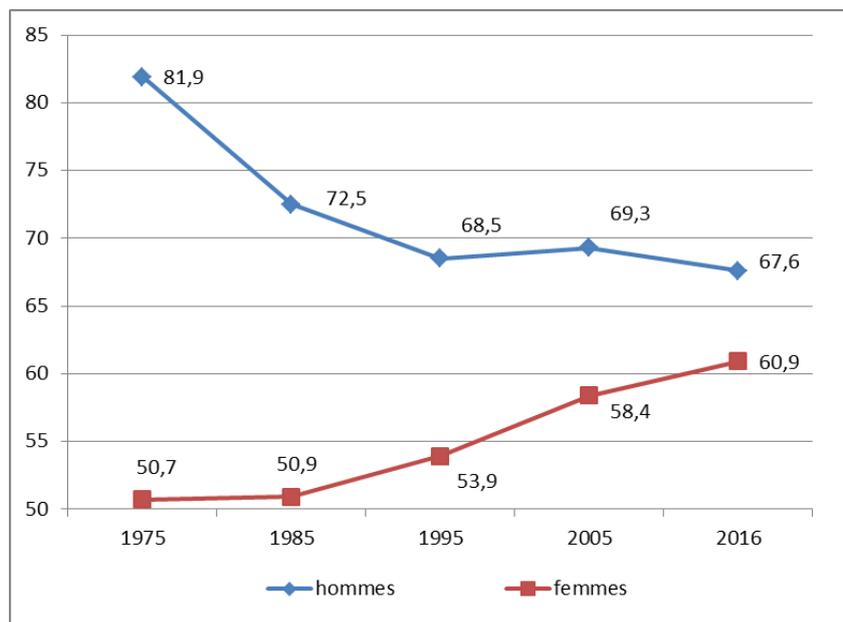
(en % de la population concernée)



(1) Rapport d'information n° 3348 de Mme Catherine Coutelle sur le projet de loi pour une République numérique, 15 décembre 2015, 14^e législature.

Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *chiffres clés édition 2017*.

TAUX D'EMPLOI DES 15-64 ANS, SELON LE SEXE



Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *chiffres clés édition 2017*.

Si le taux de chômage des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes (9,9 % pour les femmes contre 10,2 % pour les hommes en 2016), elles sont davantage touchées par la précarité. **En 2014, le taux de pauvreté des femmes est supérieur de 1,3 point à celui des hommes**, quelle que soit la tranche d'âge observée comme le montre le graphique ci-après.

TAUX DE PAUVRETÉ SELON L'ÂGE ET LE SEXE EN 2014

Tranche d'âge	Seuil à 60 %	
	Hommes	Femmes
moins de 18 ans	19,1	20,6
18 à 29 ans	18,3	21,2
30 à 49 ans	11,6	14,2
50 à 59 ans	11,8	12,8
60 à 74 ans	7,7	7,0
75 ans et plus	7,0	10,0
Ensemble	13,4	14,7
Personnes pauvres (en milliers)	4 046	4 714

Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *chiffres clés édition 2017*.

De plus, près d'un quart des ménages vivant sous le seuil de pauvreté sont des familles monoparentales, formées à 85 % par des femmes seules avec enfants. 57 % des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) sont des femmes.

Dans l'emploi, les femmes subissent également une plus grande précarité professionnelle. Leurs salaires sont en moyenne inférieurs de 25 %

à ceux des hommes ⁽¹⁾. Cet écart salarial s'explique par plusieurs raisons : type d'emploi (certains emplois sont plus valorisés que d'autres et les femmes occupent plus souvent des emplois non qualifiés que les hommes), volume d'heures travaillées (temps plein, temps partiel), heures supplémentaires effectuées, diplôme détenu, négociations salariales, expérience professionnelle accumulée, interruptions de carrière, *etc.* Toutefois, environ 10 % de cet écart reste totalement inexplicable, découlant de discriminations envers les femmes.

Les femmes sont également plus touchées par les emplois précaires et par les emplois à temps partiel. En 2017, 30 % des femmes travaillant sont à temps partiel, contre seulement 8,3 % des hommes.

TEMPS DE TRAVAIL ET QUOTITÉ TRAVAILLÉE SELON LE SEXE ET L'ÂGE EN 2017

en %

Temps de travail et quotité travaillée	Âge			Sexe		Ensemble
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	
Temps plein	75,0	83,7	77,8	70,0	91,7	81,2
Temps partiel	25,0	16,3	22,2	30,0	8,3	18,8
Moins d'un mi-temps	9,0	2,8	6,8	6,9	2,3	4,5
Mi-temps	3,9	2,4	3,7	4,3	1,7	3,0
Entre 50 % et 80 %	7,8	4,8	6,0	8,5	2,5	5,4
80 %	2,4	4,3	3,4	7,1	1,0	3,9
Plus de 80 %	1,2	1,9	2,0	3,1	0,7	1,9
Non déterminé	0,6	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSEE, enquête Emploi.

Occupé à plus de 80 % par des femmes et subi dans environ un tiers des cas, le temps partiel enferme souvent les femmes dans une situation de précarité. Dans son rapport « Femmes et précarité », le Conseil économique, social et environnemental (CESE) indique que « *dans le meilleur des cas, lorsqu'il est « choisi », le temps partiel introduit une discontinuité dans les cycles de vie professionnelle des femmes. Dans la pire des situations, quand il est subi, il repousse une partie des femmes actives vers le sous-emploi et constitue un réel danger pour nombre d'entre elles de sombrer dans la précarité* » ⁽²⁾.

Ces situations de sous-emploi conduisent à une précarité non seulement économique, souvent aggravée par un déroulement de carrière morcelé, mais

(1) Au sujet des inégalités de revenus entre les femmes et les hommes, voir la seconde partie du présent rapport.

(2) Conseil économique, social et environnemental (CESE), Femmes et précarité, février 2013.

également sociale, car elles entraînent une diminution des droits sociaux, notamment en matière de retraite.

2. La permanence du plafond de verre : des inégalités dans le déroulement de carrière et l'accès aux responsabilités

En France, les femmes représentent la moitié de l'effectif salarié, mais elles ne représentent que 40 % des cadres alors qu'elles occupent 64 % des postes d'employés et d'ouvriers non qualifiés ⁽¹⁾.

Les écarts en termes de déroulement de carrière et d'accès aux responsabilités restent en effet importants. Lors d'une audition au cours de précédents travaux de la Délégation, Mme Carole Cano, représentante de la CFE-CGC a souligné la nécessité d'agir sur l'accès des femmes aux postes à responsabilité, en rappelant que « 23 % des hommes cadres occupent un poste à forte responsabilité » contre 11 % des femmes cadres. Alors que les écarts de responsabilité entre hommes et femmes sont faibles en début de carrière, ils s'accroissent progressivement à partir de 35 ans. Entre 45 et 49 ans, 30 % des hommes cadres ont atteint un poste à forte responsabilité (direction générale, direction d'une entité, direction d'un service) contre 14 % des femmes. Le plafond de verre qui empêche les femmes d'accéder aux postes les plus élevés dans la hiérarchie est toujours présent » ⁽²⁾.

Les femmes occupent donc moins souvent des postes valorisés correspondant à des positions socioprofessionnelles élevées et bénéficient de moins de promotions que les hommes durant leur vie active. Elles se heurtent à une forme de « plafond de verre » qui les freine, voire les bloque, dans l'avancée de leur carrière et l'accession à des postes à hautes responsabilités.

(1) Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), document d'études n° 215, À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ?, février 2018.

(2) Rapport d'information n° 3629 de Mme Marie-Noëlle Battistel et Mme Catherine Coutelle, sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 5 avril 2016, 14^e législature.

Le plafond de verre

La notion de « plafond de verre » renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau. Résultat : elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie. À noter que les femmes se heurtent au plafond de verre aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique mais également dans bien d'autres domaines : syndicats, fédérations patronales, ONG, autorités académiques, partis politiques, etc.

D'autres métaphores existent :

- « *leaky pipeline* » (« tuyau percé ») : plus on monte dans les échelons d'une organisation, moins on y rencontre de femmes, du fait que des femmes sont éjectées à chaque niveau.
- « *plancher gluant* » : il existe une barrière invisible qui empêche les femmes d'accéder aux plus hauts niveaux de la hiérarchie dans leur travail.

La compétence ne peut être mise en cause puisque les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons et sont donc très qualifiées. Leurs aptitudes managériales sont en principe incontestables. En outre, plusieurs études montrent l'intérêt économique de la diversité de genre.

Source : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de Belgique

Ces disparités participent de manière substantielle aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et influencent lourdement le positionnement des femmes sur le marché du travail. « *Par ailleurs, en plus d'être un déterminant essentiel de la rémunération, le positionnement dans l'échelle socioprofessionnelle s'accompagne d'un ensemble de contreparties non pécuniaires, comme l'autonomie ou la reconnaissance sociale, qui contribuent à la motivation au travail, à l'attachement à l'emploi et à l'acquisition de nouvelles compétences, lesquels ont eux-mêmes des effets positifs sur les perspectives de carrière. Les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes se jouent donc en partie sous l'angle de la mobilité socioprofessionnelle* »⁽¹⁾.

En outre, au cours de leur carrière, les femmes disposent moins souvent que les hommes d'avantages matériels en lien avec leur emploi, comme une voiture de fonction ou un ordinateur portable professionnel. Selon plusieurs études, les primes versées de manière irrégulière profitent également moins aux femmes qu'aux hommes, ce qui vient encore aggraver les inégalités de revenus.

3. Sexisme, stéréotypes, mauvaise articulation des temps de vie : un environnement professionnel défavorable aux femmes

Comme l'a rappelé Mme Nolwenn Germain, vice-présidente *young* de l'association BPW France, lors de son audition par la Délégation, « *il existe encore beaucoup de sexisme à notre égard. Un sexisme parfois dit bienveillant,*

(1) DARES, document d'études n° 215, À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ?, février 2018.

avec des petites remarques comme « tu as mis une belle robe » [...]. Ces petites remarques pénètrent au sein de chaque femme. [...] Le sexisme existe encore aujourd'hui [...] et c'est particulièrement vrai dans les filières les moins mixtes » ⁽¹⁾. En raison du poids encore très lourd des stéréotypes attribuant à chacun un rôle social en fonction de son sexe, les relations professionnelles peuvent en effet être teintées de sexisme.

Votre Rapporteur tient à rappeler solennellement que les comportements sexistes sont inacceptables et qu'aucun acte ne doit être banalisé ; aucune remarque de ce type n'est anodine. Commis sur le lieu de travail, ils sont un obstacle à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; ils constituent en réalité des actes dégradants, voire humiliants, qui conduisent à dévaloriser et délégitimer les femmes dans leur position professionnelle.

Or, il s'agit encore d'un phénomène massif, alors même que l'arsenal législatif a été largement enrichi ces dernières années pour contrer ce type d'agissements. L'article L. 1142-1 du code du travail prohibe ainsi toute discrimination en raison du sexe (de la situation de famille ou de l'état de grossesse) que ce soit à l'embauche, pour une mutation, une affectation, une augmentation de rémunération ou encore une promotion. En outre, selon l'article L. 1142-2-1, « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

(1) Audition par la Délégation le 17 mai 2018, voir la [vidéo](#).

Le sexisme dans la vie professionnelle

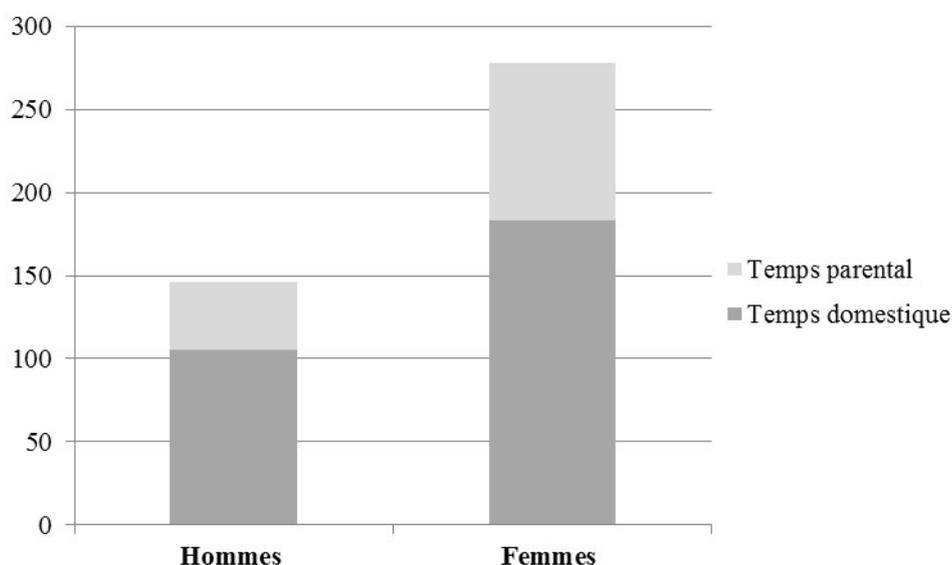
- 80 % des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes (contre 56 % des hommes) ;
- 90 % des femmes salariées considèrent qu’il est plus facile de « faire carrière » pour un homme (contre 62 % des hommes) ;
- 54 % des femmes salariées estiment avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur sexe (c’est-à-dire pas augmentées, promues, choisies pour une mission, embauchées ou formées) ;
- 93 % des femmes salariées considèrent que les réflexions et attitudes sexistes peuvent modifier le comportement des salariés (contre 86 % des hommes) ;
- 50 % des femmes salariées considèrent que leur entreprise a abordé le sujet du sexisme (contre 35 % des femmes cadres au niveau national) ;
- 26 % des femmes salariées considèrent que les entreprises s’impliquent suffisamment pour faire reculer les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes (contre 19 % des femmes cadres au niveau national).

Source : dossier de presse du colloque organisé le 11 février 2016 sur le sexisme au travail par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

Le sexisme peut avoir de lourdes conséquences sur le bien-être et le sentiment de compétence au travail. Longtemps occulté, le sexisme dans le monde du travail, qui touche la majorité des femmes - mais concerne également les hommes – est aujourd’hui un phénomène connu et dénoncé. Émerge une véritable prise de conscience sur le caractère grave et inacceptable de ce phénomène.

Conséquence également du poids des stéréotypes sexistes dans notre société, les femmes sont la plupart du temps en charge de la majorité des tâches domestiques et familiales, ce qui n’est pas sans influence sur leur vie professionnelle.

TEMPS DOMESTIQUE ET PARENTAL QUOTIDIENS MOYENS DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2010 (EN MINUTES PAR JOUR EN MOYENNE)



Lecture : en 2010, les hommes ont consacré en moyenne 105 minutes par jour aux activités domestiques (contre 183 pour les femmes) et 41 minutes aux activités parentales (contre 95 pour les femmes). Champ : hommes et femmes âgés de 18 à 60 ans, hors ménages complexes. Pour le temps parental, avec un enfant de moins de 18 ans dans le ménage.

Source : graphique réalisé d'après les données présentées dans l'étude *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?*, Clara Champagne, Ariane Pailhé et Anne Solaz (INED et INSAE), in *Économie et Statistiques n° 478*, INSEE (octobre 2015).

Selon une enquête publiée en octobre 2015 ⁽¹⁾, les femmes effectuent encore très majoritairement les tâches ménagères et parentales (respectivement 71 % et 65 %, en précisant que cette étude retenait une acception large des temps domestique, en incluant par exemple des tâches dites de semi-loisirs, tels que le jardinage et le bricolage, et en excluant aussi le temps consacré aux personnes adultes).

Ce partage inégalitaire des tâches au sein des couples et les difficultés d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle restent ainsi un obstacle important à l'insertion professionnelle et à la carrière des femmes.

(1) *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?*, Clara Champagne, Ariane Pailhé et Anne Solaz (INED et INSAE), in *Économie et Statistiques n° 478*, INSEE (octobre 2015).

II. UNE DYNAMIQUE DE RÉFORME EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La persistance de disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail a conduit les pouvoirs publics à prendre un ensemble de mesures afin de permettre aux femmes de choisir librement leur orientation, de lever les freins qu'elles rencontrent en matière d'insertion sur le marché du travail et de lutter contre les différentes inégalités dans l'emploi.

A. UN OBJECTIF POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE AUJOURD'HUI LARGEMENT PARTAGÉ

1. La progressive prise en compte de la parité comme opportunité économique

En 2007, McKinsey&Compagny lance une série d'études consacrées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Comme le relève Sandrine Devillard, qui porte ce projet depuis sa création, « *il y a dix ans, la parité dans le monde professionnel n'était pas un sujet d'actualité. Les dirigeants d'entreprise ne pensaient même pas que ce soit un enjeu – certains pensaient même que cette question avait déjà été résolue* ». Novateur, ce projet a d'abord cherché à identifier « *une relation entre le nombre de femmes dans les instances d'une entreprise et sa santé organisationnelle et sa performance économique* »⁽¹⁾. L'intérêt de la démarche de *Women Matter* (nom pris par cette étude annuelle) est en effet d'interroger les enjeux de parité dans le monde du travail non seulement sous un angle de valeurs et d'engagement social mais aussi sous un angle économique.

Comme le montre le graphique suivant, il existe en effet une relation positive directe entre l'excellence d'une organisation et les résultats de l'entreprise.

(1) <https://www.mckinsey.com/about-us/new-at-mckinsey-blog/ten-years-of-women-matter-research>
[URL consultée le 20 mai 2018]

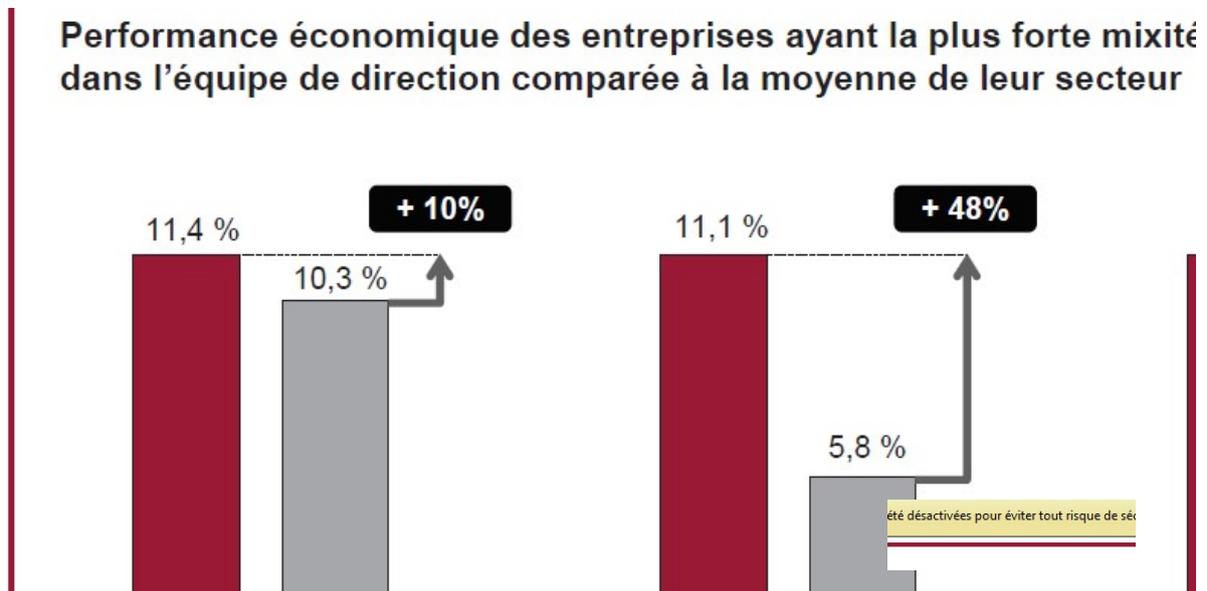
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES EN FONCTION DE LEUR NOTATION SUR LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE



Source : McKinsey&Company, *Women Matter*, La mixité, levier de performance de l'entreprise, 2007.

Au-delà de ce constat général, *Women Matter* a démontré une relation entre les résultats de l'entreprise et la proportion de femmes dans les comités de direction, comme l'illustre le schéma ci-après.

PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES AYANT LA PLUS FORTE MIXITÉ DANS L'ÉQUIPE DE DIRECTION COMPARÉE À LA MOYENNE DE LEUR SECTEUR



Source : McKinsey&Company, *Women Matter*, La mixité, levier de performance de l'entreprise, 2007.

Sur l'échantillon analysé, on constate que le résultat d'exploitation des entreprises avec une forte mixité des équipes de direction est supérieur de 48 % à celui des autres entreprises. Si cela « *n'implique pas un lien de cause à effet, cette photographie factuelle de l'existant ne peut que plaider en faveur d'une plus grande mixité* » ⁽¹⁾.

(1) McKinsey&Company, *Women Matter*, La mixité, levier de performance de l'entreprise, 2007.

Le caractère novateur de cette démarche est aujourd'hui confirmé d'un point de vue global : France Stratégie estime ainsi en 2016 que la disparition des discriminations existant dans le monde du travail permettrait une hausse du PIB compris entre 3,6 % et 14,1 % selon les hypothèses. Dans l'ensemble des *scenarii* examinés, la disparition des discriminations envers les femmes « *contribu[e] le plus à la hausse du PIB [...]. Dans le scénario 3 par exemple, sur 100 euros de PIB supplémentaire, les femmes contribuent pour 98 euros* »⁽¹⁾.

En outre, le développement de la parité et la disparition de tout autre type de discrimination participent d'une amélioration de la situation des finances publiques : selon les *scenarii*, la hausse du PIB crée ainsi un effet sur le solde budgétaire primaire estimé entre 1,3 % et 5,1 %⁽²⁾

Women Matter 2016 considère pour sa part que la réduction des écarts entre les femmes et les hommes en Europe pourrait générer une hausse du PIB de 2 000 milliards d'euros d'ici à 2025⁽³⁾.

2. L'égalité entre les femmes et les hommes : une priorité politique

En novembre 2017, le Président de la République a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat. Il relevait que « *ce combat commence par l'éradication des violences faites aux femmes, parce qu'il en est la condition première indispensable* » mais que la « *mobilisation de toute la nation pour l'égalité entre les femmes et les hommes, [...a vocation à se] décliner sur le plan de l'égalité au travail, de l'égalité face à la création d'entreprise, de l'égalité dans les médias, de l'égalité partout* ». Il appelait à une « *prise de conscience collective partout* », à un « *éveil que toutes et tous [... allons] porter et que nos concitoyens vont porter* ». Et sur ce point, il faut être « *sans faiblesse, parce qu'il en va de nos valeurs et de l'idée même que nous nous faisons de la République* »⁽⁴⁾.

Cette déclaration solennelle est le témoignage d'une mobilisation sans faille de tous les services de l'État en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Or, comme le relève *Women Matter 2016*, l'implication des dirigeants en faveur de la parité, que ce soit par leur engagement personnel ou par les initiatives qu'ils soutiennent, est un des éléments clés de succès des initiatives engagées en la matière.

(1) France Stratégie, Le coût économique des discriminations, septembre 2016, p. 74.

(2) Ibid., p. 78.

(3) McKinsey&Company, Women Matter, Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity, 2016.

(4) Discours du Président de la République à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat, 25 novembre 2017, <http://www.elysee.fr/declarations/article/discours-du-president-de-la-republique-a-l-occasion-de-la-journee-internationale-pour-l-elimination-de-la-violence-a-l-egard-des-femmes-et-du-lancement-de-la-grande-cause-du-quinquennat/> [URL consultée le 20 mai 2018].

Malgré le développement d'études prouvant l'intérêt de la parité dans le monde du travail, les changements organisationnels restent pourtant difficiles et longs à mettre en place. *Women Matter 2016* relève que 88 % des employés des entreprises analysées ne croient pas que leur entreprise agisse pour améliorer la diversité des sexes et 62 % d'entre eux disent ne pas savoir quoi faire à ce sujet. Par ailleurs, « *augmenter le nombre d'initiatives en faveur de la mixité de genres ne suffit pas : avoir une masse critique de mesures en faveur de la diversité est important mais le volume ne suffit pas à lui seul à améliorer la proportion de femmes dans les instances dirigeantes* ». Dans l'échantillon analysé, 52 % des entreprises ont mis en place 50 % des mesures recommandées pour améliorer la parité mais seulement 24 % d'entre elles comptent plus de 20 % de femmes dans l'encadrement supérieur. Dès lors, l'étude recommande que les acteurs publics et privés travaillent de conserve pour « *faire disparaître les barrières traditionnelles* » et appelle au déploiement de programmes globaux de transformation, seuls à même de « *faire la différence* » ⁽¹⁾.

Lors des auditions conduites par votre Rapporteur, un consensus s'est dégagé : le consensus politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes – et pas seulement dans le monde du travail – conditionne la réussite de toute initiative. Plus l'égalité entre les femmes et les hommes sera défendue au quotidien, plus la transformation sera forte et rapide. Cette dynamique ne doit pas se limiter au seul monde du travail mais bien intégrer l'ensemble des secteurs et notamment le monde de l'éducation (*cf. supra*). À ce titre, l'engagement personnel du Président de la République envoie un signal majeur, destiné à créer un véritable espoir et à mobiliser tous les acteurs publics comme privés.

B. DES MESURES IMPORTANTES MISES EN ŒUVRE CES DERNIÈRES ANNÉES

Cette grande cause du quinquennat s'inscrit dans la lignée des mesures mises en œuvre en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail tout en lui donnant un nouvel élan et une nouvelle visibilité.

Le principe de l'égalité salariale apparaît dès le traité de Versailles : son article 427 consacre en effet le « *principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale* ». Ce principe a été réaffirmé après la deuxième guerre mondiale aussi bien dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme ⁽²⁾ que dans la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail ⁽³⁾. La France n'a cependant introduit cette notion dans son droit national

(1) *McKinsey&Company, Women Matter, Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity, 2016.*

(2) *Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948.*

(3) *Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail di 29 juin 1951 sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, ratifiée par la France la loi n° 52-1309 du 10 décembre 1952.*

qu'en 1972 ⁽¹⁾, progrès consacré en 1983 par la loi dite « Roudy » ⁽²⁾. L'inscription dans la Constitution de la parité politique en 1999 ⁽³⁾ puis du principe paritaire en général en 2008 ⁽⁴⁾ ont été deux facteurs majeurs d'accélération des mesures concrètes en faveur de l'égalité. Sans prétendre à une quelconque exhaustivité, votre Rapporteur souhaite rappeler les dispositifs engagés ces dernières années, notamment en ce qui concerne, d'une part, l'insertion sur le marché du travail et la lutte contre la précarité et, d'autre part, la promotion de l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes.

1. De nombreuses mesures pour favoriser la bonne insertion des femmes sur le marché du travail et lutter contre la précarité

• Comme le relevaient les rapporteuses du rapport d'information sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs ⁽⁵⁾, il est primordial de **mieux accompagner les demandeuses d'emploi** et d'engager des actions spécifiques en direction des femmes les plus éloignées de l'emploi.

Les femmes restent plus frappées par le chômage et par les difficultés d'accès à l'emploi que les hommes. Des dispositifs d'accompagnement ont été peu à peu mis en place aussi bien par les professionnels de l'emploi qu'au sein des organismes de formation. Lors du colloque du 7 mars 2018 « Le dire pour que ça change : libérer la parole des femmes », M. Frédéric Mion, directeur de SciencesPo ⁽⁶⁾, indiquait par exemple que l'école avait mis en place des ateliers dédiés à la négociation salariale car les équipes pédagogiques avaient constaté que les jeunes diplômées trouvaient souvent un emploi moins rémunéré que leurs homologues masculins alors même qu'elles obtenaient en moyenne de meilleurs résultats universitaires.

En avril 2015, Pôle emploi et les ministères des droits des femmes et du travail ont signé un accord-cadre pour accompagner les femmes en recherche d'emploi.

(1) Introduit par la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, l'article L. 3221-2 du code du travail dispose que « tout employeur assure pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

(2) 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 femmes et les hommes.

(3) Loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

(4) Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République.

(5) Rapport d'information n° 3629 de Mme Marie-Noëlle Battistel et Mme Catherine Coutelle, sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 5 avril 2016, 14^e législature.

(6) Colloque organisé par la Délégation le 7 mars 2018, [voir la vidéo](#).

L'accord-cadre signé en avril 2015 par Pôle Emploi et les ministères des droits des femmes et du travail

La nouvelle convention a prévu le maintien, en les précisant, de certaines initiatives : contribuer à renforcer la mixité des emplois dans les actions de recrutement, de formation et d'insertion dans les territoires ; faciliter le retour à l'emploi des femmes ; contribuer à l'amélioration de la qualité des emplois des femmes (activité réduite et chômage récurrent) en agissant sur les freins à l'emploi en lien avec les acteurs de l'insertion sur les territoires) ; soutenir l'entrepreneuriat féminin. La convention présente également plusieurs évolutions en matière de : formation (le module de formation des conseiller.e.s est paru dans le plan de formation 2015 de Pôle Emploi et doit désormais se déployer ; une des conditions de réussite de cette formation passe par la formation des managers ; celle-ci est prévue par le nouvel accord et devrait être dispensée par l'université du management) ; diagnostics sexués (ces diagnostics représentent un objectif de veille important pour début 2015) ; communication (un plan de communication interne et externe est à concevoir, faire vivre et nourrir à partir d'initiatives locales), etc. L'accord-cadre a vocation à être décliné sur l'ensemble du territoire.

Source : rapport du Gouvernement au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) sur le bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle (juin 2015)

● Parallèlement, il faut garantir **l'effectivité des droits** inscrits notamment dans le code du travail et **lutter contre la précarité dans l'emploi**. Des avancées importantes ont été faites en termes de mesure des écarts de rémunération ou en termes de formation continue (*cf. infra*). La disparition du « plafond de verre » reste encore un objectif à atteindre malgré des progrès significatifs (*cf. supra*).

Deux lois ont marqué un tournant important en la matière : la loi dite « Copé-Zimmermann » de 2010 ⁽¹⁾ et la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014 ⁽²⁾. Depuis 2014, les conseils des sociétés anonymes (SA) et des sociétés à commandite par actions (SCA) cotées en bourse doivent présenter au moins 40 % de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance à compter du 1^{er} janvier 2017. Cette obligation s'appliquera à compter de 2020 aux SA et SCA non cotées de plus de 250 salariés et ayant un chiffre d'affaires net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros.

Par ailleurs, la loi de 2014 a créé des contraintes portant sur les flux de nominations aux postes de cadres dirigeants de la fonction publique. Lors de son audition par la Délégation, la ministre de la Culture a par exemple rappelé que « 48 [des] 76 établissements [relevant du ministère de la culture] sont dirigés par des hommes aujourd'hui, et seulement 27 par des femmes ». Elle a indiqué souhaiter que « la parité devienne la règle, et qu'elle soit acquise d'ici la fin du quinquennat ». Elle y veillera tout particulièrement dans le cadre des renouvellements des mandats arrivant à échéance de façon à ce que « la moitié des

(1) 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.

(2) Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

postes de direction exécutive des établissements publics du ministère [soient] occupés par des femmes en 2022 » ⁽¹⁾.

• Des initiatives ont aussi été développées pour améliorer **l’articulation des temps de vie professionnels et familiaux** ⁽²⁾. La prestation partagée d’éducation de l’enfant (PreParE) permet par exemple à un ou aux deux parents de cesser ou de réduire leur activité professionnelle pour s’occuper de leur(s) enfant(s) de moins de 3 ans. Elle fait partie de la prestation d’accueil du jeune enfant (Paje). Ce dispositif vise à augmenter la proportion de pères prenant un congé et à diminuer la durée moyenne d’éloignement du marché du travail des mères. Dans son rapport 2017, l’Observatoire national de la petite enfance relève cependant que les pères représentent toujours une part très minoritaire des bénéficiaires d’un complément d’activité.

Fin 2016, ils représentent 4,4 % des bénéficiaires d’un complément d’activité contre 4,2 % en 2015. *« Enfin, plus d’un quart des pères bénéficiaires de la PreParE partagent cette prestation avec leur conjoint(e) au titre d’un complément d’activité (CA) à taux réduit, contre seulement 1 % des mères bénéficiaires »*. Pour la génération 2015, première génération concernée par cette nouvelle prestation, l’Observatoire relève *« un moindre recours au départ de la prestation, qui s’accroît au bout de 24 mois, au moment où doit se faire le partage de la prestation, c’est-à-dire que le versement s’arrête et le nombre global de versement diminue. La PreParE n’est donc pas partagée »* ⁽³⁾. Pour votre Rapporteur, les faibles résultats enregistrés par cette nouvelle prestation montrent la nécessité d’appréhender globalement les enjeux liés à la parentalité. Développer de nouveaux dispositifs ne suffira pas à modifier les comportements si, en parallèle, ne sont pas engagées des actions de fond pour déconstruire les stéréotypes de genre.

2. La promotion de l’égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes sexistes : une dynamique vertueuse

Nombre de personnes auditionnées ont mis en avant la nécessité d’une prise de conscience individuelle et collective des enjeux liés à l’égalité entre les femmes et les hommes. Tous ont relevé que cette question fait *a priori* aujourd’hui consensus mais que encore trop d’acteurs mesurent mal la réalité du phénomène et, lorsqu’ils le découvrent, se sentent démunis pour faire cesser ces discriminations. Aussi bien dans la société que dans le monde du travail, les stéréotypes de genre restent en effet très prégnants et doivent faire l’objet d’actions concertées. La dynamique engagée en la matière depuis plusieurs années apparaît vertueuse même si elle doit encore être approfondie.

(1) Audition de Mme Françoise Nyssen, ministre de la Culture, mercredi 21 mars 2018 – voir la [vidéo](#).

(2) Pour un bilan complet des mesures en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes, on se reportera avec profit au rapport d’information n° 3629, op. cit.

(3) http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/DCom/Presse/Communiqu%C3%A9s%202018/R%C3%A9sultats_%20Rapport%202017_Observatoire_%20national_petite%20enfance%2023jan2018.pdf [URL consultée le 20 mai 2018].

a. Promouvoir l'égalité dans le système scolaire

Comme l'ont relevé la plupart des personnes auditionnées, les inégalités professionnelles sont fréquemment la prolongation ou la reproduction d'inégalités constatées dans le parcours scolaire. Les travaux de la Délégation ne manquent pas de rappeler la place déterminante de l'école en la matière et la nécessité de déconstruire au plus tôt les stéréotypes de genres ⁽¹⁾.

Depuis 2013 ⁽²⁾, l'article L. 311-4 du code de l'éducation dispose que « *l'école, notamment grâce à un enseignement moral et civique, fait acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de la laïcité* ». La cinquième convention pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif (2013-2018) ⁽³⁾ décline cette disposition autour de trois objectifs principaux :

– « *acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes* », ce qui suppose en particulier, d'éviter « *les stéréotypes sexistes dans les manuels et ouvrages scolaires et à destination des étudiants et [de] favoriser la sensibilisation à la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes* » ;

– « *renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes* » ;

– « *s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'études* ».

b. Privilégier une approche inclusive dans le monde du travail

Dans le monde du travail, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe principalement par la valorisation des bonnes pratiques et des mesures incitant les acteurs à engager des actions allant plus loin que le strict respect des obligations légales.

La loi dite « Copé-Zimmerman » de 2010 a marqué un changement profond des pratiques, prolongée par la loi de 2014. Ces deux lois ont conduit au développement d'espaces d'échanges et de partages des bonnes pratiques. Comme cela a été relevé lors des auditions, une démarche inclusive et participative doit être privilégiée, les sanctions devant rester un outil de dernier recours. Ces efforts passent en effet prioritairement par une meilleure information des entreprises et par un accompagnement adapté de ses dirigeants.

(1) Voir notamment le rapport d'information n° 721 de Mme Sophie Auconie et Mme Marie-Pierre Rixain sur le viol, 22 février 2018 ou l'audition par la Délégation de M. Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, le 9 mai 2018.

(2) Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

(3) http://cache.media.education.gouv.fr/file/02_Fevrier/17/0/2013_convention_egalite_FG_241170.pdf [URL consultée le 20 mai 2018].

Le site « ega-pro » créé en 2012 et rénové en 2014 permet d'accéder à de nombreuses informations, notamment à destination des TPE et PME qui peinent parfois à connaître leurs obligations en matière d'égalité. Plusieurs guides ont été par ailleurs élaborés à la fois par des partenaires sociaux, par des organismes publics ou des associations spécialisées. Lors de son audition par la Délégation ⁽¹⁾, le Laboratoire de l'égalité a par exemple indiqué avoir rédigé un guide *Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage* ⁽²⁾, qu'il a conçu et élaboré en partenariat avec le ministère du Travail et le secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Comme le relevait la secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) lors de son audition, ces guides, pourtant extrêmement utiles, restent trop peu connus et diffusés. Dans son avis sur le projet de loi, plusieurs membres du CSEP ont insisté sur le besoin d'un accompagnement pédagogique des dirigeants d'entreprise, notamment des PME et TPE. Le site « ega-pro » ne permet pas, dans sa conception actuelle, à la fois d'informer sur les dernières évolutions législatives dans une approche opérationnelle ni de partager efficacement les bonnes pratiques. Votre Rapporteur estime qu'un forum participatif, modéré par les services du ministère, répondrait en grande partie à ces besoins. En parallèle, sous l'égide du ministère, pourraient être rassemblés les différents guides afin de disposer d'une base commune que chaque organisme pourrait ensuite compléter ou décliner selon ses besoins spécifiques. Ces guides seraient transmis, par voie dématérialisée, à chaque entreprise par le référent de la DIRECCTE et actualisé de façon régulière. Par ailleurs, chaque DIRECCTE pourrait ainsi compléter le guide national (propre à chaque type d'entreprise) en fonction des spécificités locales.

Recommandation n° 1 : compléter le site « ega-pro » d'un forum participatif modéré par les services de l'État.

Recommandation n° 2 : transmettre chaque année, par les DIRECCTE, à chaque entreprise un guide sur l'égalité entre les femmes et les hommes avec une prise en compte des spécificités locales.

Il convient par ailleurs de relever l'intérêt de la labellisation qui permet de valoriser les entreprises les plus novatrices en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis 2005, le label Égalité récompense ainsi les entreprises exemplaires dans leurs pratiques et qui montrent une volonté forte de favoriser l'égalité professionnelle. L'évaluation repose sur une appréciation des actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, de la gestion des ressources humaines et du management et de l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel. Aujourd'hui près de 750 000 salariés travaillant au sein d'entreprises ou d'administrations sont concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité. Depuis 2006, un club des entreprises labellisées, animé par

(1) Audition par la Délégation le 17 mai 2018, [voir la vidéo](#).

(2) <https://www.laboratoiredelegalite.org/2017/10/10/egalite-femmes-hommes-mon-entreprise-sengage-le-premier-guide-boite-a-outils-a-destination-des-tpe-pme/> [URL consultée le 20 mai 2018].

l'association Arborus, se réunit tous les trois mois pour échanger les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

Lors de leur audition par la Délégation ⁽¹⁾, les représentants d'entreprise ont tous mis l'accent sur l'importance d'une approche systémique de ces enjeux. Mme Cristina Lunghi a considéré que la démarche de certification est un bon vecteur de partages des pratiques. Dans le cadre du label GEEIS ⁽²⁾, une attention particulière est ainsi portée à l'émergence d'une « culture commune » au sein de l'entreprise. M. Philippe Valade, secrétaire général de Gecina a quant à lui rappelé qu'il fallait combiner une volonté forte des instances dirigeantes à un effort constant de pédagogie. Mme Margaret Johnston-Clarke, directrice internationale de la diversité et de l'inclusion du groupe L'Oréal a fait valoir que ces actions supposaient un effort en matière de formation : tous les collaborateurs rejoignant son groupe bénéficient par exemple d'une journée de formation à la diversité. Ce module est ensuite reconduit à différentes étapes de leur carrière. Mme Anne-Laure Thomas-Briand, directrice France de la diversité et de l'inclusion du groupe L'Oréal a expliqué qu'actuellement tous les membres des comités de direction des entités du groupe suivent une formation sur l'égalité professionnelle.

(1) Audition par la Délégation le 22 mai 2018, [voir la vidéo](#).

(2) <https://www.arborus.org/index.php/les-labels-geeis-et-geeis-diversity/> [URL consultée le 22 mai 2018].

DEUXIÈME PARTIE : UNE RÉFORME QUI DOIT ÊTRE L'OCCASION DE FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE

I. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL : DES AVANCÉES À CONSOLIDER

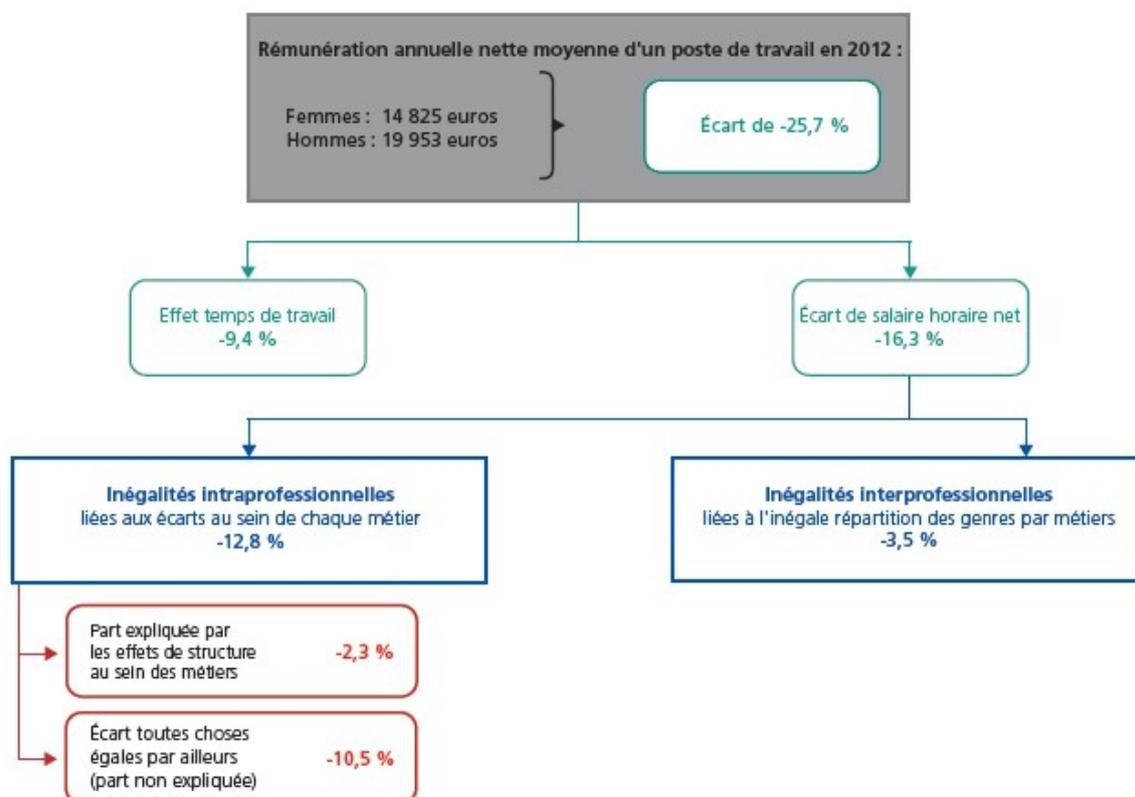
A. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION : PASSER D'UNE OBLIGATION DE MOYENS À UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT

1. Égalité salariale et égalité de revenus : état des lieux et état du droit

a. Un écart salarial persistant

Les rémunérations des femmes restent globalement inférieures de plus de 25 % à celles des hommes. Le schéma suivant détaille les facteurs expliquant cet écart.

FACTEURS D'EXPLICATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Source : DARES, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaire femmes-hommes », in DARES Analyses, n° 82, novembre 2015.

Le temps partiel représente une composante déterminante d'explication dans la mesure où 80 % des emplois à temps partiel sont exercés par des femmes. Comme le relève l'INSEE, « *parmi les femmes sans diplôme travaillant à temps partiel, deux tiers auraient préféré occuper un emploi à temps plein mais n'en ont pas trouvé. Ainsi, 23 % des femmes sans diplôme sont à temps partiel subi contre seulement 9 % des hommes sans diplôme* ». Les écarts sont encore plus nets pour les parents : « *en présence d'enfant et avant 40 ans, l'écart entre les hommes et les femmes se creuse. En effet, lorsqu'ils ont des enfants, les hommes sont encore moins souvent à temps partiel (4 % contre 7 %), à l'inverse des femmes (34 % contre 17 %)* ». Au total, « *le temps partiel reste beaucoup plus souvent subi pour les femmes les moins diplômées : dans plus de la moitié des cas pour celles qui n'ont pas le baccalauréat, contre moins d'un cas sur quatre parmi les titulaires d'un diplôme du supérieur* » ⁽¹⁾.

Par ailleurs, l'écart de salaire global se creuse à mesure que la qualification croît. De même, plus le salaire moyen d'une même famille professionnelle est élevé, plus le salaire des hommes est supérieur à celui des femmes. Autrement dit, dans chaque métier, la DARES constate que les femmes se situent plus souvent au bas de l'échelle des salaires. Cette situation leur est d'autant plus préjudiciable que « *près de la moitié des femmes en emploi se regroupent dans une dizaine de familles professionnelles quand l'emploi des hommes est plus dispersé* » et parmi les « *quinze familles professionnelles où l'écart salarial non expliqué est le plus élevé, aucun métier à dominance féminine [...] ne figure* » ⁽²⁾. En moyenne, les salaires horaires des métiers dits « féminins » sont inférieurs de 18,9 % à ceux des métiers dits « masculins », s'établissant respectivement à 11,3 euros de l'heure et à 14 euros de l'heure.

Les femmes souffrent donc de **ségrégation horizontale**, c'est-à-dire qu'elles exercent majoritairement des métiers moins rémunérateurs, et de **ségrégation verticale**, c'est-à-dire qu'au sein de leur métier, elles occupent les emplois les moins bien payés.

Les études statistiques isolent au final un écart salarial de l'ordre de 10 % qu'il n'est possible de rattacher à aucun facteur explicatif. Il serait le reflet de la discrimination salariale dont sont victimes les femmes, l'étude d'impact relevant que l'ampleur de cette différence « *traduit aussi les limites de l'analyse statistique, certains des déterminants de l'écart salarial femmes-hommes ne pouvant pas être mesurés* ».

(1) Insee Première, n° 1462, 30 août 2013, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281064#consulter> [URL consultée le 21 mai 2018].

(2) DARES, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaire femmes-hommes », in DARES Analyses, n° 82, novembre 2015.

b. Un cadre législatif insuffisamment contraignant

Depuis 1972, le code du travail reconnaît le principe « à travail égal, salaire égal », l'article L. 3221-2 disposant *que « tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »*. La notion de travail « à valeur égale » a été précisée grâce à la loi dite « Roudy » de 1983 ⁽¹⁾. Aujourd'hui, l'article L. 3221-4 du code du travail ⁽²⁾ dispose que *« sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse »*.

Le législateur a ainsi mis en place plusieurs obligations de moyens pour réduire les écarts salariaux qui perdurent malgré les dispositions précitées.

• Une obligation de négociation

Les obligations de négocier se sont développées depuis leur création en 1982 dans le cadre des réformes sociales opérées par les lois Auroux. La périodicité et le contenu de ces obligations ont varié. Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 ⁽³⁾, l'article L. 2242-1 du code du travail prévoit que dans les entreprises *« où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans »* une négociation sur la rémunération et une négociation sur *« l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail »*. Selon l'article L. 2242-3, en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette obligation existe également au niveau des branches. L'article L. 2241-1 du code du travail prévoit en effet, au moins tous les quatre ans, l'ouverture de négociations au niveau des branches sur les mesures permettant d'arriver à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette négociation doit aussi porter sur les mesures permettant de *« remédier aux inégalités constatées »*.

La direction générale du travail a indiqué à votre Rapporteur ne disposer que de peu d'éléments sur ces nouveaux accords de branche. Elle en dénombre 19

(1) Article 5 de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 précitée.

(2) L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) a abrogé l'article L. 104-2 du code du travail créé en 1983 et a intégré les dispositions au nouvel article L. 3221-4.

(3) Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

en 2017 et moins d'une dizaine entre 2013 et 2016. Lorsque l'extension d'un accord sur les salaires ne prévoyant aucune mesure en faveur de l'égalité salariale est demandée, l'administration vérifie toutefois systématiquement si les branches concernées disposent par ailleurs d'un accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale. En l'absence de telles dispositions conventionnelles, ou si l'accord en question a été étendu avec des réserves, l'administration rappelle aux partenaires sociaux de la branche les obligations leur incombant dans ce domaine. Cette observation, également formulée sous la forme d'une réserve, apparaît alors dans l'arrêté d'extension de l'accord.

La direction générale du travail relève cependant qu'aucun « *suivi des négociations de branche en tant que telles n'est [...] actuellement mis en œuvre. Il s'agit également de l'une des mesures annoncées dans le plan d'action gouvernemental. Le nouveau dispositif mis en place pourra s'inspirer du suivi de la négociation salariale de branche, effectué conjointement depuis 2006 par l'administration et les partenaires sociaux, et qui a permis de passer d'une situation où structurellement plus d'un tiers des branches affichaient un minimum conventionnel inférieur au SMIC à environ 10 % aujourd'hui* ».

● Le dispositif de sanction

La loi du 9 novembre 2010 a créé une pénalité financière pour les employeurs qui ne respecteraient pas cette obligation de moyens. Toute entreprise d'au moins cinquante salariés qui ne serait pas, à compter du 1^{er} janvier 2012, couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action en la matière est passible d'une sanction financière. L'article L. 2242-8 prévoit que la sanction peut représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise.

Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 15 mars 2018, 3 338 mises en demeure ont été prononcées et ont donné lieu à 169 pénalités. Comme le montre le tableau suivant, les sanctions sont principalement prononcées à l'encontre d'entreprises de moins de 300 salariés. Cette répartition confirme l'analyse de Mme Cristina Lunghi, directrice générale d'Arborus : auditionnée par la Délégation ⁽¹⁾, elle a souligné que nombre de PME ne connaissent pas les dispositions applicables en matière d'égalité professionnelle.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SOUMISES À PÉNALITÉ AU SENS DE L'ARTICLE L. 2242-8 DU CODE DU TRAVAIL

(du 1^{er} janvier 2013 au 15 mars 2018)

	Nombre de sanctions	En % du total
De 50 à 299 salariés	127	75 %
De 300 à 999 salariés	30	18 %
Plus de 1 000 salariés	12	7 %

Source : direction générale du travail

(1) Audition par la Délégation le 22 mai 2018, [voir la vidéo](#).

Le contrôle des obligations en matière d'égalité professionnelle

Les services de la direction générale du travail et les DIRECCTE procèdent en quatre étapes :

- **une étape préalable à l'intervention** consistant à identifier les entreprises non couvertes ainsi qu'à vérifier la conformité des accords et plans d'action ;
- **une étape d'intervention en entreprise** à l'occasion de laquelle l'agent de contrôle constate les éventuels manquements. En cas de manquement, l'agent de contrôle interroge l'employeur sur les raisons de cette situation et sur les mesures qu'il entend prendre pour y remédier. Cet échange permet de déterminer si le manquement est un simple retard ou lié à une contrainte particulière (comme par exemple lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est mis en œuvre). Dans ce cas, le contrôleur établit une lettre d'observations. En revanche, si l'agent constate une inertie ou une volonté manifeste de déroger à l'obligation, il peut délivrer aussitôt une mise en demeure : l'entreprise dispose alors de 6 mois pour se mettre en conformité avant l'engagement de la procédure de sanction ;
- **une étape d'échanges durant les 6 mois de la mise en demeure** pendant lesquels l'agent de contrôle retourne dans l'entreprise et entretient une correspondance écrite. L'accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut le plan d'action doit être transmis au contrôleur dans ce délai ;
- **la décision d'appliquer la pénalité et la détermination de son taux.** Si, à l'issue de la mise en demeure, le contrôleur constate que l'entreprise n'est toujours pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme, il demande au DIRECCTE, par rapport, de prononcer la pénalité financière. Après instruction du dossier, le DIRECCTE prononce une pénalité dont le montant est adapté aux circonstances de l'espèce. Il notifie cette pénalité à l'employeur qui doit lui indiquer le montant de sa masse salariale de façon à liquider la pénalité. La pénalité est appliquée tous les mois jusqu'à ce que l'employeur se conforme à ses obligations.

Lors de leur audition par votre Rapporteur, les représentants de la direction générale du travail ont fait valoir que 64 % des entreprises mises en demeure régularisent leur situation sans que le processus de sanction ait besoin d'être engagé.

Pour autant, ils ont souligné que la plupart des accords et plans d'action restent formels et sans portée opérationnelle majeure. L'étude d'impact déplore également ce « *constat d'inertie* », estimant que l'approche incitative « *a [...] prouvé ses limites* » et ne permet pas de mettre fin aux écarts de salaires injustifiés entre les femmes et les hommes.

● Un effort de transparence

Outre les obligations de négociation, la loi a progressivement renforcé l'exigence de transparence pour les employeurs. Les entreprises de plus de 300 salariés ont d'abord dû élaborer chaque année un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des

hommes dans l'entreprise. Il comportait une « *une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale* ». Il devait analyser « *les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté* » et décrire « *l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise* ». Depuis 2015⁽¹⁾, ces informations figurent désormais dans la base de données économiques et sociales mise par l'employeur à la disposition du comité social et économique, des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, des membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise et des délégués syndicaux. Le 2° de l'article L. 2312-36 prévoit spécifiquement que la BDES comprend des éléments relatifs à « *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise* »⁽²⁾.

Pour utiles que soient ces informations, elles restent insuffisantes pour appréhender les enjeux d'égalité. En effet, comme l'a relevé M. Michel Miné, professeur du Cnam, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, lors de son audition par votre Rapporteur, les statistiques sont seulement présentées par catégories professionnelles et uniquement avec des moyennes.

2. Vers une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle

Constatant la persistance d'écarts salariaux entre les femmes et les hommes, le projet de loi entend passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.

L'article 61 du projet de loi prévoit ainsi que chaque entreprise élabore un indicateur chiffré et anonymisé mesurant les écarts de rémunération. Comme cela a été relevé dans nombre d'auditions, l'absence de données comparables empêche en effet en pratique de mesurer la réalité des écarts. Dès lors que toutes les entreprises disposeront de données similaires, les écarts apparaîtront bien plus nettement et faciliteront les contrôles des services de l'État.

(1) L'article 18 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit que la BDES comprend des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation qui figurait au 1° bis de l'article L. 2323-8 est désormais intégrée à l'article L. 2312-36 du code du travail.

(2) En application du 2° de l'article L. 2312-36, les éléments relatifs à l'égalité professionnelle comprennent : « diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ».

Par ailleurs, le II de l'article 61 prévoit que le rapport annuel de branche comprendra désormais un « *bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». Combiné à l'indicateur unique, ce bilan permettra de disposer d'une analyse qualitative des actions engagées.

Le projet de loi renvoie la mise en œuvre de cette mesure à un décret, notamment pour déterminer les modalités pratiques d'élaboration de l'indicateur.

Devant le CSEP, le MEDEF a fait justement observer que cet indicateur ne « *sera qu'une photo à un instant T, plus ou moins fine, qui nécessitera évidemment un travail d'analyse approfondi au sein de chaque entreprise* »⁽¹⁾. Comme l'a recommandé M. Michel Miné, il est indispensable d'appréhender cet indicateur de façon dynamique. En effet, doivent être analysées de façon croisée à la fois la situation immédiate et son évolution.

Recommandation n° 3 : prendre en compte dans le décret d'application l'évolution de l'indicateur pour intégrer l'analyse dans une approche dynamique.

Par ailleurs, les difficultés techniques d'élaboration d'un guide méthodologique pour cet indicateur commun pourraient conduire à un enlisement du dispositif. Pour éviter les débats d'expert, il convient de procéder par étapes et de privilégier, dans un premier temps, une approche sectorielle. Une fois le mécanisme opérationnel et que tous les acteurs se le seront approprié, il sera possible d'affiner les critères et les éléments de calcul.

Recommandation n° 4 : procéder par étapes dans le déploiement de l'indicateur pour en garantir l'effectivité.

Votre Rapporteur note par ailleurs le besoin majeur d'accompagnement des entreprises dans le déploiement de ce nouvel outil. En Suisse, plus de 20 personnes ont travaillé à temps plein durant un an pour déployer un logiciel similaire. Il conviendrait d'ailleurs de clarifier les responsabilités entre les entreprises et l'État en la matière.

Le ministère du travail a souligné que le dispositif prévu par le projet de loi vise d'abord à harmoniser la méthodologie, la plupart des données figurant déjà, sous des formes diverses, dans la BDES. Le Gouvernement a confié une mission à Mme Sylvie Leyre, directrice des ressources humaines France de Schneider Electric à ce sujet.

L'objectif est notamment d'établir la liste des informations à fournir par l'employeur pour effectuer la mesure des écarts de salaire injustifiés et de définir la formule de calcul qui devra être appliquée. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail apportera un appui technique à ces travaux en testant la robustesse statistique des différents modèles envisagés. La ou les différentes options techniques retenues

(1) Avis du CSEP sur le projet de loi.

seront ensuite présentées aux partenaires sociaux et intégrées au décret d'application. La direction générale du travail a indiqué à votre Rapporteur que « *l'une des pistes à l'étude est de s'inspirer de la formule régression statistique utilisée par l'administration suisse* ». La mission devrait rendre ses conclusions au mois de juin 2018, préalable à une phase de test à l'automne 2018. En tout état de cause, votre Rapporteur considère qu'il convient de donner aux services de l'État les ressources suffisantes pour assurer le déploiement de ce nouvel outil dans les meilleures conditions, tant en ce qui concerne la mise en œuvre technique que l'accompagnement des entreprises.

Recommandation n° 5 : renforcer les ressources humaines et techniques des services de l'État pour assurer le déploiement de l'outil informatique et l'accompagnement des entreprises.

3. Les recommandations de la Délégation pour consolider cette démarche de mesure et de suppression des inégalités

Le ministère a indiqué à votre Rapporteur que, depuis le dépôt du projet de loi, il avait poursuivi ses négociations avec les partenaires sociaux sur ce sujet. Sur la base de ces échanges, il entend donc, durant la discussion, compléter le dispositif selon trois axes :

- assurer la publicité de l'indicateur prévu au nouvel article L. 3221-11 : il devra être publié sur le site internet de l'entreprise, communiqué aux membres des instances représentatives des personnels et accessible aux salariés ;
- tout écart devra faire l'objet de mesures visant à le supprimer dans un délai contraint. Une négociation devra porter sur le volume et le contenu d'une enveloppe de rattrapage spécifiquement dédiée à ces actions ;
- l'absence de résultats au bout d'un délai qui pourrait être de trois ans serait sanctionnée de la même manière qu'était sanctionnée l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, de plan d'action. La sanction pourrait ainsi aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Votre Rapporteur soutient pleinement ces trois ajouts qui conditionnent totalement l'efficacité du nouveau dispositif sous réserve de trois précisions :

- si la majorité des entreprises disposent aujourd'hui d'un site internet et que la publicité de l'indicateur pourra se faire sur ce support, il convient également de prévoir une publicité plus traditionnelle, passant par exemple par un affichage de l'indicateur dans les locaux de l'entreprise ;

- l’enveloppe de rattrapage doit être bien distinguée de l’enveloppe annuelle consacrée à la hausse des salaires. Il ne faudrait pas que la mise en œuvre de mesure de rattrapage consomme l’ensemble des ressources disponibles en matière de masse salariale ;
- le dispositif de sanction doit reposer majoritairement sur une appréciation qualitative et non sur une seule vérification de la conformité formelle des obligations légales. Comme le relève FO, dans l’avis du CSEP, l’indicateur chiffré ne « *doit pas servir de présomption de conformité au risque de masquer les inégalités plutôt que de s’y attaquer* » ⁽¹⁾.

Recommandation n° 6 : assurer l’effectivité du dispositif d’égalité professionnelle en encadrant la publicité de l’indicateur chiffré, en instaurant une enveloppe de rattrapage dans les entreprises et en prévoyant une sanction en cas de non-corréction des écarts, l’appréciation comportant une analyse qualitative des mesures envisagées.

À ce titre, il convient que la nouvelle obligation créée par le projet de loi s’ajoute bien à l’obligation d’enrichir la base de données économiques et sociales. Aujourd’hui, la BDES est alimentée par défaut ; elle devrait être remplie de façon systématique, que l’entreprise dispose d’un plan d’action – demain qu’elle publie un indicateur chiffré – ou non.

Recommandation n° 7 : rendre obligatoire l’alimentation de la BDES pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

B. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : AGIR CONTRE LES TRAITEMENTS DISCRIMINATOIRES

La Délégation a choisi de faire des violences faites aux femmes une priorité et a mené d’ores et déjà mené de nombreux travaux sur cette thématique qui ont malheureusement fait le constat de l’omniprésence de ces violences qui demeurent aujourd’hui encore un phénomène massif.

De la même manière que l’élimination de ces violences sexistes et sexuelles est une condition nécessaire à l’établissement d’une société d’égalité réelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre ces violences sur le lieu de travail est indispensable pour garantir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans notre société.

(1) Ibid.

1. L'omniprésence des violences faites aux femmes au travail malgré un arsenal législatif riche : un constat inquiétant

Au-delà des agissements sexistes (cf. *supra*), qui sont aujourd'hui encore omniprésents, les femmes peuvent être confrontées à des situations de harcèlement sexuel au travail. Selon une enquête réalisée en 2014 pour le Défenseur des droits ⁽¹⁾, **une femme sur cinq est confrontée à une situation de harcèlement sexuel et une femme sur sept a déjà subi des attouchements ou tentatives d'attouchements au cours de sa vie professionnelle**. En outre, 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Le lieu de travail est finalement le premier espace dans lequel les femmes subissent du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est une violence faite à la personne qui porte atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à l'intégrité physique et psychique.

Définition pénale du harcèlement sexuel

Modifié par la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, l'article 222-33 du code pénal définit le délit de harcèlement sexuel :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

(1) Voir la synthèse de cette enquête sur le harcèlement sexuel au travail – https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf [URL consultée le 22 mai 2018].

5° *Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.* »

En sus des sanctions pénales, le harcèlement est passible de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Toutefois, il semble faire insuffisamment l'objet de sanctions. En effet, « *face à ces situations, les femmes doivent le plus souvent encore compter sur elles-mêmes, les soutiens existant étant d'abord l'entourage, la famille, les proches puis les collègues. Dans ce contexte, seuls trois cas sur dix sont rapportés à la direction ou à l'employeur et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. 5 % seulement des cas ont été portés devant la justice. Dans 40 % des cas rapportés la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi (non renouvellement de contrat, blocage dans la carrière). À l'inverse, seules 40 % des victimes indiquent qu'une mesure a été prise contre l'auteur présumé (sanction, licenciement, mutation)* »⁽¹⁾.

Pour mettre fin à ces violences, plusieurs dispositifs sont prévus par le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020)⁽²⁾ dont l'un des 12 axes s'intitule « la lutte contre les discriminations et les violences dans l'environnement professionnel » et par le 5^e plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes (2017-2019)⁽³⁾. Ces plans prévoient des mesures visant, d'une part, à mieux sensibiliser et former l'ensemble des parties prenantes (employeurs, chargés de recrutement, service public de l'emploi, inspecteurs du travail, *etc.*) et, d'autre part, à mieux accompagner les victimes (dans leur démarche judiciaire et dans leur insertion professionnelle).

En outre, le 9 mai 2018, Mme Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Mme Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes ont présenté cinq actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

(1) Ibid.

(2) Voir l'intégralité du plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en annexe du présent rapport.

(3) <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/5e-plan-de-lutte-contre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes.pdf> [URL consultée le 21 mai 2018].

Cinq actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

1. Mobiliser les acteurs du dialogue social

- Confier un rôle de prévention aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles et aux branches.
- Introduire un volet dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques.

2. Former

- Former les inspecteurs du travail de façon systématique pour détecter les violences et apporter des réponses adéquates.
- Former les professionnels de la médecine du travail de façon systématique pour accompagner les victimes, ainsi que le personnel de santé.
- Former les délégués syndicaux et les élus du personnel au titre de leur formation en santé, sécurité et conditions de travail.
- Former les conseillers prud'homaux.

3. Informer

- Sensibiliser l'encadrement et les services des ressources humaines des grandes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, et les chefs des petites entreprises, dans des conditions à définir par un accord de branche ou d'entreprise, et par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles.
- Informer sur les voies de recours possibles par tout moyen, en rendant obligatoire la communication par l'employeur sur le lieu de travail des contacts du défenseur des droits, de l'inspection du travail, du référent en médecine du travail et les référents internes à l'entreprise qui seront obligatoires.

4. Accompagner les victimes

- Mettre en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés : un référent choisi parmi les représentants élus du personnel, et un référent dans les services de médecine du travail.
- Dans les entreprises de plus de 250 salariés, instituer un référent du côté des Ressources Humaines.
- Soutenir les associations œuvrant en faveur de l'accompagnement des victimes.

5. Sanctionner

- En cas de faits avérés, sanctionner les coupables de façon proportionnée aux violences, le cas échéant par une mutation voire un licenciement.
- Les DIRECCTE orienteront les employeurs ayant besoin de conseils sur la sanction appropriée.
- Un guide pratique sera élaboré avec les partenaires sociaux pour clarifier les sanctions adaptées à chaque situation.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/15-actions-pour-en-finir-avec-les-inegalites-salariales-et-lutter-contre-les> – [URL consultée le 20 mai 2018].

Votre Rapporteur tient à saluer cet engagement fort du Gouvernement dans la lutte contre les violences faites aux femmes au travail. Cette démarche volontariste lui semble aujourd'hui nécessaire pour en finir avec ces violences et faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une réalité.

2. Le dispositif prévu par le projet de loi

Cette démarche volontariste se traduit aujourd'hui à **l'article 62 du projet de loi** qui s'inscrit dans la continuité d'un processus de renforcement et d'inscription dans le code du travail des dispositifs de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel (ainsi que contre le harcèlement moral).

La prévention du harcèlement sexuel incombe à l'employeur, qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. De même, il lui revient de mettre un terme aux situations de harcèlement sexuel et de sanctionner les auteurs⁽¹⁾. Ces obligations se traduisent notamment par l'affichage des dispositions de l'article 222-33 du code pénal dans les locaux ou à la porte des locaux. Cet affichage ne comprend néanmoins pas d'éléments d'information opérationnels visant à simplifier les démarches des victimes de harcèlement sexuel.

L'article 62 du projet de loi étend l'obligation d'affichage en prévoyant d'y faire figurer les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des services compétents. Ces précisions permettront aux victimes de disposer immédiatement des informations nécessaires à l'exercice de leurs droits.

La liste des services compétents sera définie par décret ; toutefois l'étude d'impact précise que sont visés la médecine du travail, le Défenseur des droits et l'inspection du travail. Enfin, l'article 62 renvoie à un décret la détermination de la date d'entrée en vigueur de ce dispositif - au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

Adhérant pleinement à l'objectif poursuivi de renforcement de la lutte contre le harcèlement sexuel, votre Rapporteur considère ce dispositif comme tout à fait pertinent.

(1) *Article L. 1153-5 du code du travail* : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ».

3. Les recommandations de la Délégation pour élargir ce dispositif à l'ensemble des comportements discriminatoires

Cette obligation d'affichage peut prendre différentes formes car article L. 1153-5 du code du travail précise que cette information des dispositions pénales relatives au harcèlement sexuel se fait « *par tout moyen* ». S'il semblerait inadéquat d'imposer un format d'affichage précis, votre Rapporteur estime qu'il convient d'être vigilant quant à la bonne application de ce dispositif. En outre, il lui paraît nécessaire que cet affichage soit complété par des actions de sensibilisation et de formation de l'ensemble des salariés afin que chacun soit alerté sur ces questions. Une attention particulière devra être portée à l'évaluation des actions prévues en ce sens par le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020).

Selon l'étude d'impact, les services compétents en matière de harcèlement sexuel sont la médecine du travail, le Défenseur des droits et l'inspection du travail. Votre Rapporteur tient à rappeler que, jusqu'à présent, une minorité des cas de harcèlement sexuel font l'objet d'une démarche pour prévenir l'employeur et les saisines d'un service compétent sont encore plus rares.

Ce constat a d'ailleurs été confirmé par Mme Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) lors de son audition par votre Rapporteur. Elle souligne en outre qu'il est en pratique difficile de se référer à un médecin du travail, qu'il est presque impossible pour un salarié de joindre l'inspection du travail et qu'il est rare de pouvoir effectivement saisir le Défenseur des droits.

Votre Rapporteur considère donc que pour garantir l'efficacité de cette nouvelle obligation d'affichage, les services compétents en matière de harcèlement sexuel doivent être plus facilement accessibles par les salariés. Il semble pour cela nécessaire de rénover la médecine du travail, d'améliorer les possibilités de saisine du Défenseur des droits et de renforcer les effectifs de l'inspection du travail. Pour y mettre fin, tous les actes de harcèlement sexuel doivent en effet pouvoir être dénoncés et sanctionnés, ce qui n'est possible qu'en garantissant l'effectivité des voies de recours et la pleine accessibilité aux services compétents en la matière.

Recommandation n° 8 : s'assurer de l'effectivité des voies de recours et de la pleine accessibilité aux services compétents en matière de harcèlement sexuel.

En outre, afin de garantir la protection et le soutien des victimes de harcèlement sexuel, il convient de renforcer l'indemnisation des salariées ayant perdu leur emploi pour avoir subi ou révélé un harcèlement sexuel. Dans de tels cas la salariée (ou le salarié) se verrait octroyer au moins un an de salaire, ainsi que les salaires qu'elle aurait dû percevoir si elle n'avait pas été licenciée. En cohérence avec l'objectif de lutte contre les violences faites aux femmes, votre Rapporteur considère qu'il convient de réparer intégralement les préjudices des victimes de harcèlement sexuel au travail.

Recommandation n° 9 : élargir dans le code du travail les modalités d'indemnisation des victimes de harcèlement sexuel au travail.

Le dispositif prévu par l'article 62 du projet de loi s'inscrit de manière plus large dans le droit de la protection contre les discriminations. Comme l'a notamment souligné M. Michel Miné ⁽¹⁾ lors de son audition, en droit du travail, toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, formation, licenciement...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel (sexe, religion, apparence physique, nationalité, orientation sexuelle...) ⁽²⁾.

Le droit de la protection contre les discriminations forme donc un ensemble cohérent, auquel appartient logiquement la protection contre les actes discriminatoires en raison du sexe, comme le harcèlement sexuel par exemple. Il semblerait donc pertinent d'inclure dans le dispositif proposé par l'article 62 du projet de loi les mêmes obligations d'information pour les autres formes de harcèlement à caractère discriminatoire.

Recommandation n° 10 : étendre à toutes les autres formes de harcèlement à caractère discriminatoire l'obligation d'information des voies de recours et coordonnées des services compétences en la matière.

(1) M. Michel Miné est professeur du Conservatoire national des arts et métiers, titulaire de la chaire droit du travail et droits de la personne ; il est également personnalité qualifiée au sein du CSEP.

(2) Article L. 122-45 du code du travail.

Définition pénale des discriminations

Article 225-1 code pénal :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

II. UN OBJECTIF D'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES À PRENDRE EN COMPTE DANS L'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION, À L'EMPLOI ET AU CHÔMAGE

S'il est nécessaire de mettre en œuvre des dispositifs spécifiquement dédiés à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et contre les violences faites aux femmes, il est également nécessaire de prendre en compte ces problématiques de la manière la plus transversale possible, afin de ne laisser aucun dispositif créer ou creuser une inégalité.

Chacun des trois titres du projet de loi, consacrés respectivement à la rénovation du système de formation professionnelle et d'apprentissage, à la révision des droits, des contributions et des devoirs en matière d'assurance chômage et à la modernisation de la politique de l'emploi, doit donc intégrer précisément ces enjeux.

A. LA FORMATION

Dans un contexte de taux de chômage élevé et de mutations socio-économiques et technologiques importantes, la formation professionnelle tout au long de la vie représente un enjeu de premier ordre, au cœur du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

1. L'accès à la formation, un enjeu pour l'égalité professionnelle

La formation professionnelle est un élément essentiel pour permettre à chacun et chacune de progresser et de gérer au mieux l'ensemble de son parcours professionnel, mais également pour absorber les mutations du marché du travail et s'adapter aux mutations technologiques. La formation professionnelle est un secteur important qui représentait 31,6 milliards d'euros de dépenses (en prenant en compte les dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus) en 2014, soit 1,48 % du PIB.

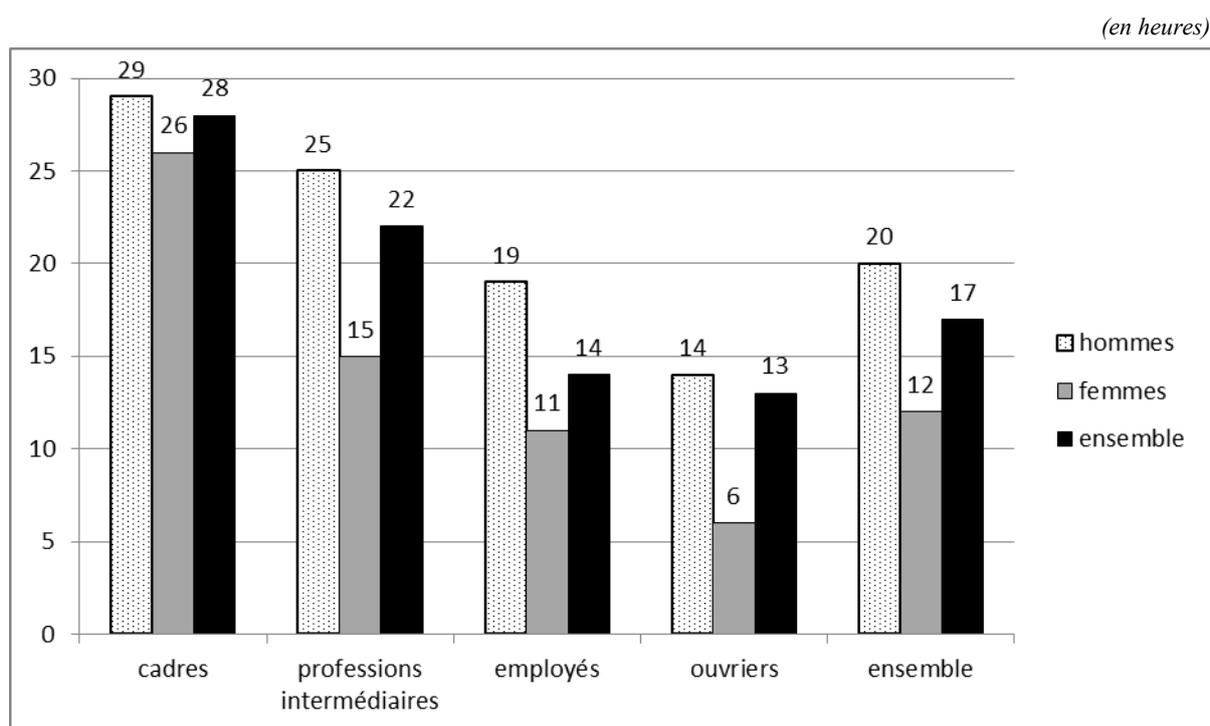
Toutefois, comme cela a été montré par Mme Catherine Smadja-Froguel dans son rapport sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la formation professionnelle remis en février 2018 ⁽¹⁾, il existe de fortes inégalités d'accès à la formation professionnelle. Si le taux global d'accès des femmes à la formation professionnelle (43 %) est proche de celui des hommes (45 %) ; de nombreuses inégalités existent néanmoins en termes de taux d'accès pour les professions les moins qualifiées, de volume horaire et de contenu des formations.

(1) « Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur de l'égalité au travail entre les femmes et les hommes », rapport réalisé après échanges avec le CSEP par Mme Catherine Smadja-Froguel à la demande de Mme Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, remis le 20 février 2018.

En effet, en 2012, davantage de femmes cadres se sont formées que d'hommes cadres (71 % contre 66 %), mais seulement 39 % des femmes employées et 26 % des ouvrières ont eu accès à une formation contre 54 % des hommes employés et 41 % des ouvriers. Pour les professions intermédiaires les taux sont très proches : 62 % pour les femmes et 60 % pour les hommes.

Les femmes les moins qualifiées sont donc fortement désavantagées en termes d'accès à la formation, alors même que ce sont souvent leurs emplois qui sont les plus menacés. Toutefois, l'avantage des femmes cadres et de professions intermédiaires en termes de taux de formation ne résiste pas à une analyse selon le volume horaire qui montre qu'elles accèdent en fait à des formations plus courtes : l'espérance de formation est ainsi de 26 heures pour les femmes cadres, contre 29 pour les hommes, et de 15 heures pour les femmes exerçant une profession intermédiaire, contre 25 heures pour les hommes.

INÉGALITÉS D'ESPÉRANCE DE FORMATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, 2010.

Source : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), enquête DIFES2.

Enfin, toutes catégories socio-professionnelles confondues, les femmes peuvent espérer bénéficier de 12 heures de formation par an contre 20 heures pour les hommes. En outre, les femmes bénéficient moins souvent de formations dites « qualifiantes » ou encore de formations généralistes les plus valorisées pour accéder aux promotions.

Compte tenu de ces inégalités constatées dans l'accès à la formation professionnelle, votre Rapporteur souligne que le projet de loi doit impérativement intégrer cette réalité et prévoir des dispositifs pour y remédier.

2. La refonte du compte personnel de formation : une avancée sociale majeure qui pourrait être utilement élargie

Le titre I^{er} du projet de loi pose les fondements d'une vaste réforme pour développer et faciliter l'accès à la formation et permettre ainsi à chacun et à chacune de choisir sa vie professionnelle tout au long de leur carrière.

a. La modification des modalités d'abondement du CPF

L'article 1^{er} du projet de loi propose ainsi une rénovation du compte personnel de formation (CPF) et pose notamment le principe d'une égale alimentation du CPF pour les salariés à temps plein et à temps partiel (pour une durée supérieure à un mi-temps).

Jusqu'à présent, en vertu de l'article L. 6323-11 du code du travail, l'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par an pour un salarié à temps plein jusqu'à un crédit de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite de 150 heures. S'agissant des salariés à temps partiel, les heures de droit à la formation acquises se calculent en fonction d'une proratisation proportionnelle au temps travaillé sur l'année.

Les femmes représentant 80 % des salariés à temps partiel, l'alignement des droits des salariés à temps partiel (pour une durée supérieure à un mi-temps) sur les droits des salariés à temps plein est un réel progrès qui permettra de renforcer l'accès des femmes à la formation professionnelle et de pallier les impacts d'un travail à temps partiel majoritairement subi.

Toutefois, en 2017, parmi les femmes occupant un emploi, 6,9 % travaillent à temps partiel pour une durée inférieure à un mi-temps, contre seulement 2,3 % des hommes ⁽¹⁾. Or, ces emplois de moins d'un mi-temps ne bénéficieront pas de la nouvelle modalité d'abondement du CPF et ces salariés continueront de voir leur CPF abondé au prorata de leurs heures travaillées. Cette disposition limite donc considérablement l'impact de cette réforme qui ne bénéficiera notamment pas aux salariées les plus précaires.

(1) Source : INSEE, enquête Emploi.

Considérant que cette réforme des modalités d'abondement permettrait effectivement de faire progresser la formation professionnelle et de lutter contre les effets pervers du temps partiel, votre Rapporteur y est tout à fait favorable, mais s'interroge sur la possibilité d'étendre ces droits élargis à la formation à l'ensemble des salariés à temps partiel afin de mieux lutter contre la précarité de tous les salariés à temps partiel.

b. La monétisation du compte personnel de formation

L'article 1^{er} prévoit également de remplacer le système d'acquisition et de mobilisation des droits en heures par un système en euros. Dans une logique d'accessibilité et de lisibilité renforcée pour le titulaire du CPF, cette monétisation devrait permettre une meilleure appropriation des droits à la formation, une connaissance plus précise de la valeur du capital acquis, ainsi qu'une responsabilisation s'agissant de l'achat de la formation choisie.

Cette évolution fait l'objet de nombreuses critiques, notamment de la part des partenaires sociaux qui sont nombreux à faire observer que les coûts de formation sont très variables et qu'une heure de formation n'équivaut donc pas à un montant monétisé fixe. Au sein du CSEP, sur les neuf avis prononcés (auxquels s'ajoutent deux abstentions du Medef ⁽¹⁾ et de la CPME ⁽²⁾), sept sont défavorables. La CGT ⁽³⁾ considère que « *la monétisation se traduit en moyenne par 3 fois moins d'heures de formation* ». La CFDT ⁽⁴⁾ « *déplore la transformation de l'alimentation du CPF en euros et non plus en heures de formation* » considérant que « *cette mesure est très inégalitaire et réductrice, les écarts réels de coût horaire des formations variant sensiblement selon l'objet de la formation suivie* ». FO ⁽⁵⁾ revendique également une alimentation égale du CPF en heures et non en euros. La CFE-CGC ⁽⁶⁾ émet elle aussi un avis défavorable, considérant que « *le passage de 35 heures de formation par an, tel qu'inscrit dans l'ANI [accord national interprofessionnel] du 22 février [2018], à une enveloppe de 500 euros par an est une perte pour les salariés. Une heure de formation coûtant en moyenne près de 40 €, chaque salarié aura droit à 12,5 h de formation par an, soit 3 fois moins que ce qu'avaient prévu les partenaires sociaux. Cela crée une inégalité entre les salariés qui ont besoin de matériel et de plateaux techniques pour se former, engendrant des coûts de formation plus importants, et ceux qui ont des besoins très faibles* ». Enfin, l'U2P ⁽⁷⁾ considère que la monétisation semble comporter des « *risques de disparités entre les salariés* » ⁽⁸⁾.

(1) Mouvement des entreprises de France.

(2) Confédération des petites et moyennes entreprises.

(3) Confédération générale du travail.

(4) Confédération française démocratique du travail.

(5) Force ouvrière.

(6) Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres.

(7) Union des entreprises de proximité.

(8) Avis du CSEP sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Votre Rapporteur considère qu'un tel bouleversement du fonctionnement du CPF, pouvant potentiellement engendrer des conséquences nuisibles à la formation des salariés, devrait *a minima* faire d'abord l'objet d'une expérimentation, puis d'une évaluation.

Recommandation n° 11 : prévoir une évaluation de l'impact de la monétisation du CPF sur l'évolution de l'utilisation du CPF de chacun et sur l'accès des femmes à la formation professionnelle.

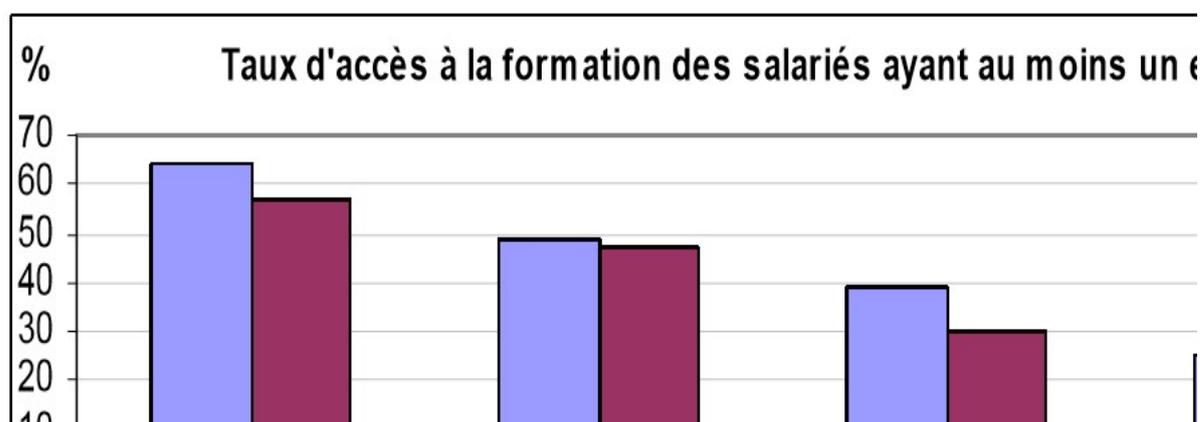
c. Horaires, contenus et qualité des formations

L'article 1^{er} prévoit aussi la création d'une nouvelle modalité de mobilisation du CPF en vue d'un projet de transition professionnelle. Une telle mesure est de nature à favoriser la reconversion des femmes les moins qualifiées dont les emplois sont souvent les plus menacés.

Se pose néanmoins la question des horaires, des contenus et de la qualité des différentes formations. Ainsi, que ce soit pour un approfondissement des compétences dans un domaine donné ou pour envisager une reconversion professionnelle, toutes les formations ne se valent pas nécessairement. Il lui semble donc nécessaire d'être vigilant quant à la qualité des formations proposées.

Par ailleurs, les modalités d'organisation des différentes formations ne sont pas neutres, notamment du point de vue des horaires. Une formation réalisée en dehors des horaires habituels de travail peut en effet constituer un obstacle supplémentaire pour certaines femmes. Souvent en charge de la majeure partie des tâches domestiques et familiales, les femmes sont davantage soumises à des difficultés d'articulation entre vie professionnelle – et donc activités de formation – et vie personnelle.

D'ailleurs, la présence d'enfants de moins de 6 ans entraîne actuellement une réduction de 30 % du temps consacré par les femmes à la formation, alors qu'elle est sans effet pour les hommes.



Source : Céreq, Hommes et femmes salariés face à la formation continue, Bref n° 179 - octobre 2001.

Faire garder de jeunes enfants peut ne pas être aisé, *a fortiori* lorsqu'il est nécessaire de trouver une garde sur plusieurs jours pour participer à une formation qualifiante par exemple. Les horaires choisis ont donc un impact sur l'égal accès des femmes et des hommes aux formations. En l'état actuel du dispositif, **l'article 6 du projet de loi** prend en compte cet enjeu de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle en limitant à 30 heures par an les formations en dehors du temps de travail, mais uniquement en l'absence d'accord collectif ; sinon, l'accord collectif fixe cette limite horaire, sans aucun plafonnement légalement déterminé.

Compte tenu de l'impact que peut avoir la tenue des formations en dehors des heures de travail sur l'égal accès des femmes et des hommes à ces formations et dans un souci de bonne articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il serait opportun de compléter cet article afin de fixer une limite horaire maximum que devraient respecter les accords collectifs.

Recommandation n° 12 : inclure un plafonnement des heures de formation pouvant être effectuées en dehors des horaires de travail, y compris en présence d'un accord collectif.

3. Favoriser la mixité des métiers et faire progresser l'égalité entre les sexes à travers une politique d'orientation et de promotion des formations

a. Mieux orienter et accompagner les élèves

L'article 10 du projet de loi organise l'extension des missions des régions en matière d'orientation pour accompagner le parcours de formation des jeunes. Il élargit notamment leur domaine d'intervention aux missions exercées en matière de diffusion des informations sur les métiers et prévoit de leur transférer les missions exercées par les délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) de diffusion de la documentation et d'élaboration des publications relatives à l'orientation scolaire et professionnelle.

L'étude d'impact du projet de loi relève en effet que « *les représentations de l'enseignement supérieur et du monde professionnel pourraient être enrichies et mieux tenir compte des évolutions récentes* ». En effet, il semble que la plupart des élèves ne sont pas en mesure d'appréhender correctement certains cursus scolaires et professionnels. Le système d'orientation ne leur permettrait pas de mettre en relation les matières scolaires et les domaines professionnels, ce qui les empêcherait de comprendre de manière très concrète quels sont les métiers accessibles derrière chaque cursus. Les stéréotypes sexistes conduisent également les enfants et les adolescents à considérer certains métiers comme féminins ou masculins.

Comme cela a été rapporté au cours de nombreuses auditions de la Délégation sur la thématique des femmes et des sciences, dans le cadre du rapport d'information de Mme Céline Calvez et M. Stéphane Viry, les métiers scientifiques et techniques sont particulièrement mal compris par les élèves, qui n'en saisissent pas la réalité quotidienne et les appréhendent à travers un prisme extrêmement stéréotypé.

Afin de favoriser la mixité des métiers et de garantir une bonne orientation des filles et des garçons, la politique d'orientation des élèves doit mieux intégrer les questions de stéréotypes sexistes comme facteurs de la ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers. Il est donc nécessaire que la réforme portée par le projet de loi intègre explicitement ces enjeux.

Recommandation n° 13 : inclure dans les missions d'information des régions la lutte contre les visions stéréotypées et sexuées des métiers.

b. Développer l'apprentissage en favorisant l'égalité professionnelle

L'orientation des élèves est particulièrement sexuée s'agissant des filières d'apprentissage professionnel, comme le relève le rapport de Mme Catherine Smadja-Froguel : *« les filles sont donc toujours largement minoritaires dans l'apprentissage, représentant 32,8 % des effectifs, proportion qui reste relativement stable d'une année à l'autre »*⁽¹⁾.

Le Laboratoire de l'égalité souligne également que les filières de l'apprentissage sont fortement sexuées : les garçons représentent 88,3 % des filières de métiers de production (bâtiment, agriculture, industrie...), tandis que les filles sont majoritaires dans les métiers de services (coiffure, esthétique, services à la personne...), qui sont sous-représentés dans les contrats d'apprentissage⁽²⁾. Ainsi, en 2016, les métiers de la coiffure et de l'esthétique ne représentent que 5 % des apprentissages signés. Les filles sont donc non seulement minoritaires dans les cursus d'apprentissage, mais elles sont également cantonnées à des secteurs perçus comme « féminins », souvent dévalorisés et peu porteurs de contrats d'apprentissage.

Au vu de la forte employabilité dont bénéficient les apprentis, l'apprentissage devrait être une orientation professionnelle privilégiée autant par les hommes que par les femmes. En cohérence avec les objectifs poursuivis, le projet de loi gagnerait à mentionner explicitement les enjeux d'égalité

(1) *« Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur de l'égalité au travail entre les femmes et les hommes », rapport réalisé après échanges avec le CSEP par Mme Catherine Smadja Froguel précité.*

(2) La réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle doit prendre en compte les femmes, *Note du Laboratoire de l'égalité transmise à votre Rapporteur à la suite de la table ronde organisée le 17 mai 2018 – voir la [vidéo](#) de cette table ronde.*

professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du nouveau modèle juridique applicable aux centres de formation d'apprentis (CFA).

L'article 11 du projet de loi établit de nouvelles règles pour faciliter le développement de l'offre de formation tout en préservant la spécificité de l'apprentissage. Selon l'étude d'impact, cette réforme permettra de conforter les CFA dans leur obligation de favoriser la mixité en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a fait valoir que ces progrès se traduiront *« par le fait que les actions menées en faveur de la mixité seront intégrées au titre du financement de l'apprentissage. Ainsi, la désignation d'un référent mixité au sein de l'équipe de formateurs des CFA, l'enseignement de modules spécifiques auprès des apprentis relatifs à l'égalité homme/femme entreront, désormais, dans les dépenses de fonctionnement de la structure et recevront un financement en conséquence par les branches professionnelles via les opérateurs de compétences »*.

Votre Rapporteur soutient pleinement cette dynamique de réforme des CFA qui permettra d'améliorer le fonctionnement de l'apprentissage et de favoriser l'accès à la qualification des jeunes et leur insertion dans l'emploi. Il salue également l'attention portée par cet article 11 aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes qui doivent impérativement être mieux pris en compte dans le cadre de l'apprentissage.

Il tient à souligner la pertinence de l'alinéa 23 de l'article 11 qui prévoit que les CFA ont pour mission *« de permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi »*. Ce dispositif est en effet la garantie d'une meilleure protection et d'un bon accompagnement des apprentis qui ont par exemple rompu leur contrat en raison d'une situation de harcèlement sexuel – ou toute autre difficulté en lien avec les conditions de travail.

Cependant, les missions des CFA pourraient utilement être complétées pour y inclure explicitement la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Recommandation n° 14 : inclure dans les missions des CFA la promotion de la mixité des métiers et de l'égalité entre les femmes et les hommes.
--

En outre, le suivi de l'accompagnement des jeunes dans les centres de formation est indispensable. Ce suivi est hélas aujourd'hui absent ou insuffisamment pris en compte par le parcours d'accompagnement dans les CFA. Il semble donc nécessaire d'introduire et de mettre en place un outil de mi-parcours qui renforce l'effectivité de cet accompagnement. Il donnera la garantie que le temps de l'accompagnement est utile pour ces jeunes et qu'il les aide, autant que possible, dans la construction de leur avenir professionnel.

Recommandation n° 15 : mettre à disposition un outil de suivi à mi-parcours pour s'assurer de l'effectivité de l'accompagnement dans les CFA.

B. L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

1. Sécuriser les parcours et les transitions professionnelles : une opportunité pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Les articles 26 à 28 du projet de loi visent à sécuriser les parcours et les transitions professionnelles afin de lutter contre la précarité et la permittence, pratique consistant à employer de manière permanente ou quasi-permanente un intermittent.

L'article 26 inclut parmi les bénéficiaires d'un revenu de remplacement les salariés ayant démissionné à condition qu'ils aient précédemment exercé une activité pendant cinq ans et que la démission s'inscrive dans la poursuite d'un projet d'évolution professionnelle présentant un caractère réel et sérieux. Seraient également couverts les cas de démissions dites « légitimes », c'est-à-dire notamment les cas de démissions contraintes, par exemple en cas de déménagement suite à des violences conjugales. **L'article 27** prévoit, au titre du conseil en évolution professionnelle, un accompagnement des personnes qui envisagent de démissionner. Il s'agit de prévenir les démissions mal préparées qui pourraient conduire à l'échec du projet de mobilité.

Les améliorations portées par ces deux articles devraient bénéficier directement aux femmes qui représentent 53 % des démissionnaires inscrits à Pôle emploi. Elles représentent 72 % des demandeurs bénéficiant de droits suite à une démission qualifiée de « légitime ».

L'article 28 définit les faits générateurs qualifiant la privation d'emploi des travailleurs indépendants qui leur permettront d'accéder à un revenu de remplacement. Aujourd'hui les femmes sont minoritaires parmi les non-salariés. Même si leur présence s'accroît progressivement, elles ne forment qu'un tiers des effectifs non agricoles et un quart des effectifs dans l'agriculture, alors qu'elles représentent environ 40 % des salariés du secteur privé et 60 % des salariés de la

fonction publique⁽¹⁾. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle relève que d'aucuns attribuent cette situation à « *certaines attitudes sociétales et normes sociales [qui] pourraient empêcher certaines femmes de créer leur entreprise* ». Dès lors, elle estime que « *la création d'une protection contre le risque de chômage des travailleurs indépendants pourrait contribuer à lever ces barrières et favoriser l'entrepreneuriat féminin* ».

Ces mesures du projet de loi constituent une opportunité à saisir. Il conviendrait toutefois de suivre leur impact sur les femmes travaillant comme indépendantes, ces données n'étant aujourd'hui pas disponibles.

Recommandation n° 16 : suivre l'impact du dispositif prévu par l'article 28 sur les femmes travaillant comme indépendantes au travers de statistiques genrées.

2. Mieux prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans le pilotage des politiques d'insertion

Les politiques d'insertion professionnelle doivent aujourd'hui mieux prendre en compte les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes. Condition nécessaire à une réelle modernisation de notre marché du travail et à une sécurisation des parcours professionnelles de chacun, l'égalité professionnelle est une priorité. Ces questions doivent donc être incluses dans la volonté de rénovation du système d'assurance chômage.

Votre Rapporteur rappelle par exemple que le document de cadrage des négociations des accords d'assurance chômage, prévu par **l'article 32 du projet de loi**, transmis par le Premier ministre aux partenaires sociaux, peut fixer des objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit là d'un levier d'action qui ne doit pas être négligé.

En outre, il considère que l'accompagnement et l'information des personnes en recherche d'emploi doivent également mieux tenir compte de cet objectif d'égalité professionnelle. **L'article 34 du projet de loi** instaure une expérimentation territoriale visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en développant un accompagnement plus personnalisé, permettant notamment de détecter les demandeurs d'emploi en situation de fragilité dans leur processus de recherche d'emploi. Si les femmes ne sont bien sûr pas les seuls demandeurs d'emploi en situation de fragilité, ce nouveau dispositif d'accompagnement doit impérativement tenir compte de la spécificité de leur situation sur le marché du travail et des discriminations qu'elles sont aujourd'hui encore susceptibles de subir.

Il serait opportun de prendre en compte les enjeux d'égalité femmes-hommes dans cette expérimentation du journal de bord. Cela permettrait notamment de mieux tenir compte des difficultés spécifiques des femmes les plus

(1) Données tirées de INSEE, L'emploi et les revenus des indépendants, 2015.

précaires et éloignées de l'emploi, en particulier lorsqu'elles sont en situation de monoparentalité, ce qui n'est pas sans engendrer des fragilités supplémentaires et poser davantage de difficultés dans leur recherche d'emploi.

Recommandation n° 17 : prévoir dans l'expérimentation du journal de bord une prise en compte spécifique des difficultés rencontrées par les femmes sur le marché du travail, afin notamment de mieux accompagner les demandeuses d'emploi les plus précaires.

S'inquiétant de la prise en compte de ces enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques d'insertion dans l'emploi, votre Rapporteur s'interroge sur les principes organisationnels et les modalités de fonctionnement du futur comité d'orientation de l'inclusion dans l'emploi. Contrepartie de la suppression du Conseil national de l'insertion par l'activité économique par **l'article 47 du projet de loi**, la création du nouveau comité est prévue par l'étude d'impact du projet de loi. Cette nouvelle instance devra impérativement prendre en compte, de la manière la plus transversale possible, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui constitue et doit constituer un point fondamental de toutes les politiques d'insertion dans l'emploi.

3. Garantir une meilleure insertion professionnelle aux personnes en situation de handicap

L'article 43 du projet de loi réaffirme la vocation économique et sociale des entreprises adaptées et précise les caractéristiques des publics recrutés dans ces structures. Votre Rapporteur soutient pleinement ces mesures mais relève qu'il convient d'être attentif à la situation des femmes handicapées qui sont encore trop souvent moins embauchées que les hommes.

Selon l'INSEE, en 2013, les femmes représentent 44,43 % de la population active bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap. Cette population regroupe les personnes déclarant disposer « *d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie* ». Par ailleurs, les femmes représentent 49,31 % de la population active en situation de handicap, c'est-à-dire un ensemble qui regroupe les personnes déclarant disposer « *d'une reconnaissance administrative du handicap ou d'une perte d'autonomie* » ou déclarant à la fois « *une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable* » et « *être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement* » ⁽¹⁾.

Les écarts constatés entre les femmes et les hommes valides sont encore plus marqués pour les personnes handicapées. Dans un rapport de novembre 2016 ⁽²⁾, le Défenseur des droits souligne en effet « *la spécificité de la situation des femmes handicapées au regard de l'emploi, situation spécifique du*

(1) INSEE, Enquête emploi, 2013.

(2) Défenseur des droits, L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples, novembre 2016.

fait des différents rapports de domination qu'elles subissent, en tant que femmes d'abord et en tant que personnes en situation de handicap ensuite. Ces femmes font face à des inégalités et des difficultés renforcées en matière de trajectoires professionnelles, d'accès à l'emploi et concernant leurs conditions de travail ».

Il souligne par exemple que « les personnes handicapées sont [...] davantage à temps partiel : parmi la population en emploi, 30 % des personnes administrativement reconnues handicapées travaillent à temps partiel. Cette situation est en partie due à leur situation de handicap et/ou état de santé qui peut rendre nécessaire le suivi de soins quotidiens par exemple. Pour autant, les rapports de genre continuent de peser fortement et les difficultés se cumulent pour réduire les possibilités de travail à temps complet pour les femmes handicapées : ainsi, parmi les personnes reconnues handicapées, près d'une femme sur deux (47 %) est à temps partiel contre seulement 16 % des hommes » ⁽¹⁾.

À ce titre, les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens établis entre l'État et les entreprises adaptées devraient comprendre des engagements relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes pour améliorer l'intégration des femmes handicapées.

Par ailleurs, comme l'a relevé M. Michel Miné lors de son audition par votre Rapporteur, le droit français intègre encore trop rarement la notion de « situation de handicap », se limitant aux reconnaissances administratives d'un handicap.

Recommandation n° 18 : prendre en compte spécifiquement la situation des femmes handicapées.

Recommandation n° 19 : engager une réflexion sur l'inclusion dans le droit du travail de la notion de travailleur en « situation de handicap ».

C. LA FONCTION PUBLIQUE

Le projet de loi comprend un chapitre V relatif au parcours professionnel dans la fonction publique. Les articles 63 à 65 visent à favoriser et valoriser les mobilités des fonctionnaires afin de faire bénéficier l'administration des compétences acquises au cours d'une période de disponibilité. L'étude d'impact souligne que ces mesures sont en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puisque les agents en disponibilité sont majoritairement des femmes. L'article 63 traite de la fonction publique de l'État, l'article 64 de la fonction publique territoriale et l'article 65 de la fonction publique hospitalière.

1. La carrière des agents publics féminins pénalisée par la disponibilité

- Les fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales ou de la fonction publique hospitalière peuvent être en position d'activité, de mise à

(1) Ibid.

disposition (situation intégrée dans l'activité), de détachement ou de disponibilité. Ils peuvent également être placés hors cadres ou en congé parental.

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. Elle est encadrée par la signature d'une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Cette situation permet par exemple à des fonctionnaires de l'État de travailler au sein d'une autorité administrative indépendante.

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine dans un autre emploi pour une courte ou une longue durée. Il continue à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Contrairement à la mise à disposition ou au détachement qui sont prononcés à la demande de l'agent, la disponibilité peut être prononcée d'office (pour raisons de santé) ou à la demande du fonctionnaire. En cas de demande, il convient de distinguer deux situations :

- *la demande est de droit* lorsque le fonctionnaire demande à être placé en disponibilité pour élever un enfant, aider son conjoint ou un ascendant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ou pour suivre son conjoint ;
- *la demande est soumise à l'accord de l'administration* sous réserve des nécessités du service lorsque le fonctionnaire demande une disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général, créer ou reprendre une entreprise ou pour convenances personnelles.

● Au 31 décembre 2015, plus de 36 000 fonctionnaires de l'État étaient en position de disponibilité (toutes catégories confondues), représentant 2,8 % du nombre total d'agents de l'État. Au 31 décembre 2013, 2,3 % des fonctionnaires de la fonction publique territoriale étaient en disponibilité. Il n'existe pas de données agrégées pour la fonction publique hospitalière : au 1^{er} janvier 2017, étaient en position de disponibilité 6,7 % des praticiens hospitaliers, 15 % des personnels enseignants et hospitaliers, 2,7 % des directeurs d'hôpitaux et 3 % des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Ces données doivent être analysées avec précaution, les catégories précitées ne représentant qu'une faible part des agents de la fonction publique hospitalière.

De façon générale, les femmes représentent la majorité des personnels en position de disponibilité : au 31 décembre 2015, 67 % des fonctionnaires civils de l'État en disponibilité étaient des femmes. En 2013, 68,1 % des fonctionnaires et contractuels de la fonction publique territoriale en position de disponibilité étaient des femmes et 83,2 % des agents publics territoriaux bénéficiant d'une

disponibilité de droit étaient des femmes. Comme le montrent les tableaux ci-après, ces données varient néanmoins fortement selon les catégories de disponibilité considérées.

**RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES SAISINES DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE
POUR LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT ENTRE 2010 ET 2017**

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Disponibilité pour convenances personnelles	1 278	658	1 936	34 %
Disponibilité pour création d'entreprise	123	81	204	40 %
Disponibilité pour suivre son conjoint	45	90	135	67 %
Total	1 446	829	2 275	36 %

Source : DGAFP.

**RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES SAISINES DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE
POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ENTRE 2015 ET 2017**

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Disponibilité pour convenances personnelles	680	774	1 454	53 %
Disponibilité pour création d'entreprise	197	181	378	48 %
Disponibilité pour suivre son conjoint	13	57	70	81 %
Total	890	1 012	1 902	53 %

Source : DGAFP.

Si les femmes représentent bien la majorité des agents en disponibilité, elles sont minoritairement en disponibilité pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise dans la fonction publique d'État. Dans la fonction publique territoriale ou dans la fonction publique d'État elles représentent l'écrasante majorité des agents en disponibilité pour suivre son conjoint.

- Des écarts similaires se retrouvent par ailleurs lorsqu'on analyse les disponibilités par catégories et selon les motifs de disponibilité.

Au sein de la catégorie A +, les femmes sont donc très minoritairement en disponibilité. Au sein de la catégorie A, elles représentent 71 % des agents en disponibilité ; toutefois si on neutralise les disponibilités de droit, elles ne représentent plus que 61 % du total. De façon générale, près de 81 % des agents en disponibilité de droit sont des femmes.

Le tableau ci-après détaille ces données pour la fonction publique de l'État au 31 décembre 2015.

RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT EN DISPONIBILITÉ PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE

(au 31 décembre 2015)

	A+			A			B			C			total		
	hommes	femmes	% de femmes	hommes	femmes	% de femmes	hommes	femmes	% de femmes	hommes	femmes	% de femmes	hommes	femmes	% de femmes
disponibilité d'office (raison de santé)	12	13	52,0 %	113	233	67,3 %	113	102	47,4 %	94	213	69,4%	332	561	62,8 %
disponibilité de droit	155	217	58,3 %	2 048	9 282	81,9 %	496	1 416	74,1 %	264	1502	85,1%	2963	12417	80,7 %
disponibilité pour études ou recherches	44	11	20,0 %	449	478	51,6 %	7	12	63,2 %	5	11	68,8%	505	512	50,3 %
détachement dans le secteur privé et disponibilité pour créer une entreprise	44	8	15,4 %	97	150	60,7 %	54	23	29,9 %	19	19	50,0%	214	200	48,3 %
disponibilité pour convenances personnelles	1 444	391	21,3 %	4 187	6 716	61,6 %	1 385	1 451	51,2 %	1 130	2 244	66,5%	8 146	10 802	57,0 %
ensemble des disponibilités	1 699	640	27,4 %	6 894	16 859	71,0 %	2 055	3 004	59,4 %	1 512	3 989	72,5%	12 160	24 492	66,8 %

Source : DGAFP.

2. Le dispositif prévu par le projet de loi et les recommandations d'ajustement de la Délégation

Le projet de loi souhaite mieux prendre en compte les activités professionnelles exercées par des fonctionnaires dans le secteur privé au cours de leur carrière. Pour ce faire, il propose deux dispositifs applicables aux agents en position de disponibilité :

- les personnes en disponibilité conserveraient leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade pendant cinq ans, sous réserve d'exercer une activité professionnelle durant cette période ;
- la période de disponibilité pourrait être prise en compte pour une promotion à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

Votre Rapporteur adhère à l'objectif poursuivi mais partage les réserves exprimées par le Conseil d'État dans son avis. Ce dernier note en effet « *que le droit applicable favorise déjà la mobilité entre le secteur public et le secteur privé* ». Il estime par ailleurs « *que le dispositif proposé ne saurait s'appliquer de manière inconditionnelle à toutes les disponibilités, quelle que soit l'activité professionnelle exercée dans le secteur privé, l'avancement de fonctionnaires au titre de certaines activités exercées dans le secteur privé apparaissant très problématique et contestable* ». En effet, « *le choix du Gouvernement de limiter le bénéfice de la mesure aux fonctionnaires ayant exercé une activité professionnelle dans le secteur privé pendant leur disponibilité conduit aussi à douter de sa capacité à atteindre l'objectif de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes* ». Le Conseil d'État « *s'interroge encore sur l'acceptabilité de la différence de traitement que le projet établit entre les fonctionnaires en disponibilité qui exercent une activité professionnelle et ceux qui exercent un mandat d'élu, notamment des fonctions exécutives au sein d'une collectivité territoriale* ».

Ces mesures auraient pu être intégrées dans un projet de loi propre à la fonction publique qui pourrait aussi comprendre d'autres dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, votre Rapporteur observe qu'en réservant le bénéfice du maintien des droits à l'avancement à l'exercice d'une activité professionnelle, le projet de loi exclut de fait la majorité des femmes fonctionnaires en position de disponibilité. En effet, nombre de femmes en disponibilité de droit n'exercent pas d'activité professionnelle. Cette différence de traitement est d'autant plus surprenante que la prise en charge d'un enfant ou d'un membre de sa famille atteint par une maladie représente une activité qui mérite d'être pleinement reconnue.

Recommandation n° 20 : étendre le bénéfice de la mesure à tous les agents en position de disponibilité, sans exigence additionnelle d'avoir une activité professionnelle.

Indépendamment du présent projet de loi, les mesures destinées à favoriser la mobilité entre le secteur public et le secteur privé doivent nécessairement s'accompagner d'une refonte des mécanismes de prévention des conflits d'intérêts et d'encadrement déontologique. Votre Rapporteur rejoint à ce titre les recommandations formulées en janvier 2018 par la commission des Lois en la matière ⁽¹⁾, visant notamment à renforcer le suivi individuel des agents quittant le secteur public pour le secteur privé ou réintégrant le secteur public après une période de disponibilité. Faciliter l'accès à un emploi fonctionnel d'agents exerçant précédemment des responsabilités dans le secteur privé est positif, pourvu que cela s'accompagne d'un avis déontologique préalable à l'exercice desdites responsabilités. À ce titre, votre Rapporteur reprend notamment à son compte la recommandation n° 11 de MM. Fabien Matras et Olivier Marleix.

Recommandation n° 21 : prévoir un avis de la commission de déontologie préalable à la nomination à une fonction d'autorité d'un agent revenant dans la fonction publique après une expérience dans le secteur privé.

Enfin, votre Rapporteur estime que l'introduction de ces mesures doit aussi être l'occasion de réfléchir à la prise en compte du temps partiel dans le déroulement de carrière des fonctionnaires. Dans la fonction publique d'État, 82 % des postes à temps partiel sont en effet occupés par des femmes. La direction générale de l'administration et de la fonction publique a indiqué à votre Rapporteur que le ministre de l'Action et des Comptes publics et le Secrétaire d'État ont lancé une négociation avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics des trois versants de la fonction publique le 9 mars 2018. Un groupe de travail vise à « *mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle* ». Dans ce cadre, les dispositifs permettant d'éviter que le temps partiel ne porte préjudice au déroulement de carrière des femmes seront étudiés. La DGAFP fait valoir « *qu'en fonction du résultat de la négociation et des engagements pris, ces dispositifs auront vocation à s'insérer dans un projet de loi portant sur la fonction publique* ».

Recommandation n° 22 : engager une réflexion pour mieux prendre en compte le temps partiel dans le déroulement des carrières des fonctionnaires.

(1) Rapport d'information n° 611 de MM. Fabien Matras et Olivier Marleix sur la déontologie des fonctionnaires et l'encadrement des conflits d'intérêts, 31 janvier 2018.

TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION

Lors de sa réunion du 23 mai 2018 sous la présidence de Mme Marie-Pierre Rixain, la Délégation a adopté le présent rapport et les recommandations présentées *supra* (pages 7 et 8).

La vidéo de cette réunion est accessible en ligne sur le portail vidéo de l'Assemblée nationale à l'adresse suivante : <http://assnat.fr/6cjSNu>

ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA DÉLÉGATION ET PAR LE RAPPORTEUR

II. PERSONNES ENTENDUES PAR LA DÉLÉGATION

● Jeudi 17 mai 2018

– Mme Agnès Bricard, présidente de BPW France, accompagnée de Mme Nolwenn Germain, vice-présidente *young* ;

– Mme Marie Allibert, coordinatrice générale France de JUMP, accompagnée de Mme Léa Bouchard ;

– Mme Olga Trostiansky, présidente du Laboratoire de l'égalité, accompagnée de Mme Lucile Peytavin.

● Mardi 22 mai 2018

– Mme Cristina Lunghi, directrice générale d'Arborus ;

– Mme Margaret Johnston-Clarke, directrice internationale de la diversité et de l'inclusion du groupe L'Oréal et Mme Anne-Laure Thomas Briand, directrice France de la diversité et de l'inclusion du groupe L'Oréal ;

– M. Philippe Valade, secrétaire général de Gecina, accompagné de M. Julien Landfried, directeur exécutif communication et affaires publiques.

Les vidéos de ces auditions sont disponibles en ligne sur le site de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, aux adresses suivantes : <http://assnat.fr/fm1xkE> et <http://assnat.fr/S5y8I3>.

III. PERSONNES ENTENDUES PAR LE RAPPORTEUR

● **Jeudi 17 mai 2018**

– Mme Brigitte Grésy, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) ;

– Mme Michèle Loup, représentante de l'association Du côté des Femmes ;

– Mme Tatiana Faria-Salomon, présidente de l'association Jamais Sans Elles, accompagnée de Mme Natacha Quester-Séméon et M. Xavier Alberti, cofondateurs de l'association ;

– Mme Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ;

– M. Jean-Henri Pyronnet, sous-directeur des relations individuelles et collectives du travail de la Direction générale du travail, accompagné de Mme Aurore Vitou, cheffe du bureau de la durée et des revenus du travail, et de Mme Marie Perrin-Ballaire, chargée de mission au sein du bureau de la durée et des revenus du travail ;

– M. Michel Miné, professeur du Conservatoire National des Arts et Métiers, titulaire de la chaire droit du travail et droits de la personne, personnalité qualifiée du CSEP.

● **Mardi 22 mai 2018**

– Mme Anne Méaux, représentant l'association Force Femmes.

ANNEXE 2 : PLAN INTERMINISTÉRIEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ce document est disponible à l'adresse suivante : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/04/Plan-interministeriel-en-faveur-de-l%E2%80%99egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-PIEP-revu13042017.pdf>