

N° 334

# SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2011-2012

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat le 7 février 2012

## 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<sup>(1)</sup> sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, présentée par Mmes Claire-Lise CAMPION, Michèle ANDRÉ, Catherine GÉNISSON, M. François REBSAMEN et les membres du groupe socialiste et apparentés (n° 230, 2011-2012),*

Par Mme Michelle MEUNIER,  
Sénatrice.

---

(1) Cette délégation est composée de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente ; M. Roland Courteau, Mmes Christiane Demontès, Joëlle Garriaud-Maylam, M. Alain Gournac, Mmes Sylvie Goy-Chavent, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Gisèle Printz, vice-présidents ; Mmes Caroline Cayeux, Danielle Michel, secrétaires ; Mmes Maryvonne Blondin, Nicole Bonnefoy, M. Christian Bourquin, Mmes Marie-Thérèse Bruguière, Françoise Cartron, Laurence Cohen, Hélène Conway Mouret, MM. Gérard Cornu, Daniel Dubois, Mmes Marie-Annick Duchêne, Jacqueline Farreyrol, M. Alain Fouché, Mmes Catherine Genisson, Colette Giudicelli, MM. Jean-Pierre Godefroy, Jean-François Husson, Mmes Christiane Kammermann, Claudine Lepage, Valérie Létard, Michelle Meunier, Renée Nicoux, M. Jean-Vincent Placé, Mmes Sophie Primas, Esther Sittler et Catherine Troendle.



## SOMMAIRE

|  | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| <b>INTRODUCTION</b> .....  | 5            |
| <b>I. LES INÉGALITÉS SALARIALES ET PROFESSIONNELLES PERSISTANTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES NE SONT PAS UN SUJET PRIORITAIRE POUR LES ENTREPRISES</b> .....  | 7            |
| <b>A. LES ÉCARTS DE SALAIRES PERSISTANTS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES NE SERONT PAS RÉSORBÉS SANS ACTION VOLONTARISTE</b> .....  | 7            |
| <b>B. LE DISPOSITIF LÉGAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE A DONNÉ PEU DE RÉSULTATS</b> .....   | 12           |
| 1. <i>Un dispositif qui repose sur la responsabilité du chef d'entreprise et des partenaires sociaux</i> .....   | 13           |
| a) L'obligation de remettre au comité d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée (RSC), fixée à l'article L. 2242-5 du code du travail .....  | 13           |
| b) L'obligation d'engager une négociation collective sur l'égalité professionnelle .....   | 14           |
| 2. <i>Ce dispositif est peu respecté par les entreprises</i> .....   | 15           |
| <b>II. LA SANCTION FINANCIÈRE : UNE MESURE INÉVITABLE, APPLICABLE OU NON ?</b> .....   | 19           |
| <b>A. LA SANCTION FINANCIÈRE PRÉVUE À L'ARTICLE 99 DE LA LOI DU 9 NOVEMBRE 2010 EST INSATISFAISANTE</b> .....  | 19           |
| 1. <i>Le délai accordé aux entreprises pour se mettre en conformité avec la loi</i> .....  | 20           |
| 2. <i>La possibilité de moduler le montant de la sanction</i> .....  | 21           |
| 3. <i>La latitude laissée à l'entreprise de présenter un plan d'action unilatéral, à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle</i> .....   | 21           |
| <b>B. LA PROPOSITION DE LOI RELATIVE À L'ÉGALITÉ SALARIALE : FAIRE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT ET NON DE MOYENS</b> .....  | 22           |
| 1. <i>Conditionner le bénéfice des allègements généraux de cotisations sociales et de réduction d'impôt à la conclusion d'un accord visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</i> ..... | 25           |
| 2. <i>Soumettre l'employeur à une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale en cas d'absence de transmission du rapport de situation comparé</i> .....  | 26           |
| <b>III. FAIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE L'ENJEU D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE</b> .....  | 27           |
| <b>A. LES ÉCARTS DE SALAIRES SONT SOUVENT L'ABOUTISSEMENT D'UNE ACCUMULATION D'INÉGALITÉS DE TRAITEMENT SUBIES PAR LES FEMMES DANS L'ENTREPRISE</b> .....  | 27           |
| <b>B. LANCER UN PLAN INTERMINISTÉRIEL DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES</b> .....  | 28           |
| <b>RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION</b> .....  | 29           |
| <b>EXAMEN EN DÉLÉGATION</b> .....  | 31           |
| <b>ANNEXES</b> .....   | 41           |



## INTRODUCTION

Mesdames, Messieurs,

La délégation aux droits des femmes a été saisie le 19 janvier 2012 par la commission des affaires sociales sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale, cosignée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés.

Dans un délai très court – moins de deux semaines – la rapporteure et les membres de la délégation ont entendu les principaux responsables de la négociation relative aux conditions de l'égalité salariale et, plus largement, professionnelle, dans l'entreprise : le directeur général du travail, d'une part, et les représentants des principales organisations syndicales, d'autre part.

La rapporteure a également sollicité l'éclairage du Service aux droits des femmes et de Mme Françoise Milewski, chercheuse à l'Observatoire français des conjonctures économiques - Centre de recherche en économie de Sciences Po qui consacre l'essentiel de ses travaux à l'égalité professionnelle.

Le bilan qui est ressorti de ces auditions est assez alarmant :

- ♦ les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont cessé de se résorber depuis la fin des années 1990, pour se stabiliser aujourd'hui aux alentours de 25 à 27 % ;

- ♦ les partenaires sociaux se sont très partiellement saisis des dispositifs légaux mis à leur disposition, puisqu'on évalue à moins de la moitié encore aujourd'hui les grandes entreprises qui ont réalisé un diagnostic des inégalités professionnelles, préalable à la discussion sociale sur ce sujet ;

- ♦ enfin, tout se passe comme si les pouvoirs publics prenaient acte de cette situation : le décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011 qui ont précisé les modalités d'application du dispositif de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont largement atténué le dispositif de sanction qui devait inciter les entreprises à engager une négociation sur les conditions de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans ce contexte, l'inscription de la proposition de loi relative à l'égalité salariale à l'ordre du jour du Sénat constitue un signal fort puisque, prévoyant des sanctions lourdes applicables dans un délai strict, elle signifie tant aux partenaires sociaux qu'aux administrations concernées que l'égalité salariale, tout comme l'égalité professionnelle, reste un objectif que la loi peut – et doit – leur donner les moyens d'atteindre.

## **I. LES INÉGALITÉS SALARIALES ET PROFESSIONNELLES PERSISTANTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES NE SONT PAS UN SUJET PRIORITAIRE POUR LES ENTREPRISES**

En matière d'égalité salariale et professionnelle, la question n'est plus de produire de nouvelles lois, mais de trouver les moyens de les appliquer.

Près de 40 ans après l'entrée en vigueur de la première grande loi sur l'égalité professionnelle<sup>1</sup>, alors que cinq lois majeures ont renforcé puis précisé le dispositif légal visant à supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, comment expliquer la persistance des écarts salariaux ?

En 2010, les femmes gagnent en effet toujours en moyenne de 25 à 27 % de moins que les hommes<sup>2</sup>.

Pour le directeur général du travail, le manque d'outils, de formation et d'intérêt des partenaires sociaux pour la question de l'égalité professionnelle et salariale explique en grande partie la faiblesse des avancées, alors que les principaux représentants des organisations syndicales pointent du doigt les réticences fortes des chefs d'entreprises et le peu d'empressement de l'administration du travail à faire appliquer la loi.

Tous s'accordent, néanmoins, pour reconnaître que la question de **l'égalité salariale et professionnelle** entre les femmes et les hommes **ne fait pas, à l'heure actuelle, partie des sujets prioritaires des entreprises**, comme le prouve le faible nombre des accords de branche et d'entreprise qui traitent spécifiquement du sujet.

### ***A. LES ÉCARTS DE SALAIRES PERSISTANTS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES NE SERONT PAS RÉSORBÉS SANS ACTION VOLONTARISTE***

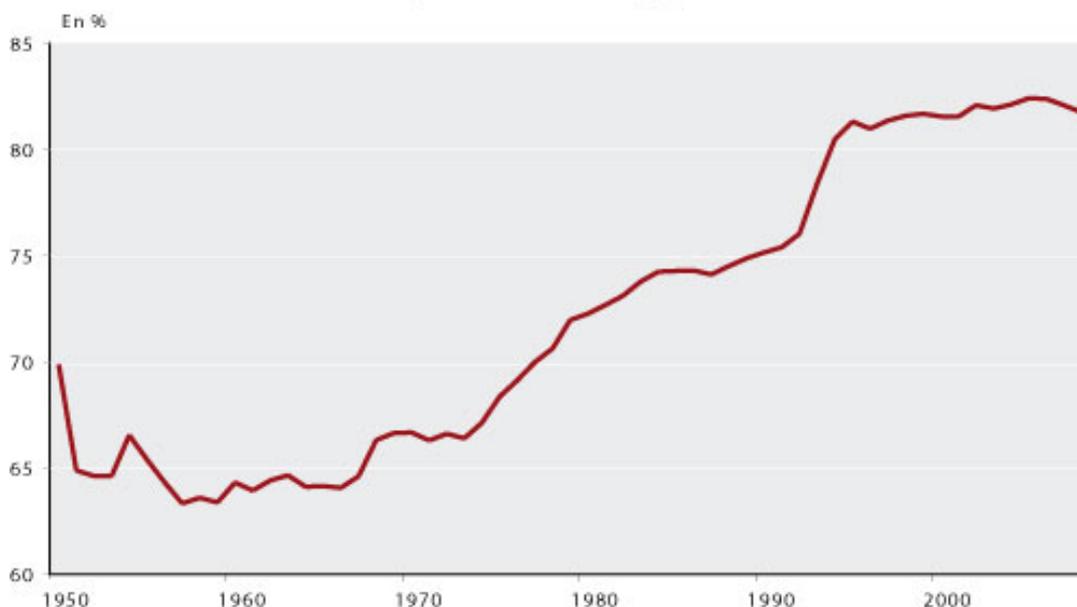
La résorption des écarts de salaires entre les femmes et les hommes stagne depuis le milieu des années 1990, pour les salariés à plein temps dans le secteur privé et semi-public, comme le montre l'ensemble des études récentes réalisées sur le sujet.

---

<sup>1</sup> Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

<sup>2</sup> Rapport de Mme Brigitte Grésy précité.

Évolution du rapport entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes pour les salariés à temps plein



Note : Rupture de série en 1993. Salariés du secteur privé et semi-public.

Source : Insee.

Dans son rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>, publié en juillet 2009, Mme Brigitte Grésy soulignait que si l'écart entre les salaires des hommes et des femmes s'était réduit depuis les années 1980, il a cessé de diminuer depuis le milieu des années 1990 alors même que le niveau moyen d'éducation des femmes – facteur important de l'explication des inégalités de salaires dans la théorie du capital humain – a dépassé celui des hommes et continue de progresser.

Et cette interruption est observée dans la plupart des pays européens.

Depuis le milieu des années 1990, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes stagne aux alentours de 25 %. Ce chiffre, fourni par Brigitte Grésy dans son rapport de 2009 est corroboré par ceux de l'enquête ESOPE menée en 2010 par la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC). Il ressort de cette enquête qu'en 2010, le  **salaire mensuel brut moyen**  est de  **4 306 €**  pour un  **homme**  (+ 4,1 % / 2009) et de  **3 417 €**  pour une  **femme**  (+ 3,6 % / 2009) pour un poste en équivalent temps plein.

L'**écart salarial** entre hommes et femmes **reste très élevé** : une salariée gagne 20,6 % de moins que son homologue masculin et cet écart se

---

<sup>1</sup> Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, établi par Mme Brigitte Grésy, membre de l'Inspection générale des affaires sociales, remis le 7 juillet 2009 à M. le Ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

creuse légèrement par rapport à 2009 où il était de 20,2 %. Autrement dit, un homme touche, en moyenne, un salaire brut supérieur de 26 % à son homologue féminin en 2010 (contre 25,3 % en 2009).

Les chiffres de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) montrent une aggravation du phénomène pour la classe d'âge 25-55 ans, pour laquelle l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes était de 21,2 % en 2007.

Dans cette tranche d'âge, comme le souligne Mme Françoise Milewski<sup>1</sup>, le « soupçon » qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères, ou de futures mères, ce qui est susceptible, aux yeux de l'employeur, de diminuer leur motivation professionnelle ou de les voir interrompre temporairement ou définitivement leur emploi.

Pour Mme Milewski, ce traitement différencié dans cette tranche d'âge, relève particulièrement de pratiques discriminatoires, ce que corrobore une étude récente de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) qui montre que **les femmes qui ne se sont jamais arrêtées de travailler ont un salaire horaire brut inférieur de 17 % à celui des hommes** présentant également un parcours continu, en dépit du fait qu'elles sont en moyenne un peu plus diplômées que les hommes. L'essentiel de cet écart n'est donc pas explicable par des différences de caractéristiques effectives.

Dans son rapport précité de 2009, Mme Brigitte Grésy publiait un tableau montrant les écarts de salaire horaire entre les femmes et les hommes en 2006, selon les caractéristiques des postes, qu'il nous semble utile de reproduire ici.

---

<sup>1</sup> *Mme Françoise Milewski est économiste, chercheur à Observatoire français des conjonctures économiques - Centre de recherche en économie de Sciences Po, membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

Écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes en 2006, et salaire horaire moyen des hommes, selon les caractéristiques des postes

| Caractéristiques des postes                              | Répartition (en %) |             | Salaire horaire moyen des hommes (en euros) | Ecart de salaire horaire (en %) |
|--|--------------------|-------------|---|---------------------------------|
|  | Hommes             | Femmes      |   |                                 |
| <b>Catégorie socioprofessionnelle</b>                    |                    |             |   |                                 |
| <b>Cadres</b>  | <b>12,2</b>        | <b>8,7</b>  | <b>31,9</b>                                 | <b>19,4</b>                     |
| <i>cadres administratifs et commerciaux d'entreprise</i> | 5,5                | 2,0         | 30,6  | 15,8                            |
| <i>ingénieurs et cadres techniques d'entreprise</i>      | 4,2                | 4,5         | 32,0  | 20,7                            |
| <b>Professions intermédiaires</b>                        | <b>24,4</b>        | <b>27</b>   | <b>18,4</b>                                 | <b>13,6</b>                     |
| <i>Prof. Interm. admin. et commer. des entreprises</i>   | 8,1                | 16,1        | 20,6  | 22,0                            |
| <i>Techniciens</i>                                       | 7,1                | 2,2         | 17,1  | 8,8                             |
| <i>contremaîtres et agents de maîtrise</i>               | 5,2                | 1,0         | 18,1  | 18,5                            |
| <b>Employés</b>  | <b>12,7</b>        | <b>47</b>   | <b>12,6</b>                                 | <b>6,7</b>                      |
| <i>employés administratifs d'entreprise</i>              | 3,1                | 10          | 12,6  | 10,1                            |
| <i>employés civils, agents de la fonction publique</i>   | 3,1                | 10,7        | 11,6  | 5,3                             |
| <i>employés de commerce</i>                              | 2,8                | 18,9        | 14,2  | 9,3                             |
| <i>personnels des services directs aux particuliers</i>  | 2,0                | 7,2         | 11,7  | 10,6                            |
| <b>Ouvriers</b>  | <b>50,7</b>        | <b>17,3</b> | <b>12,7</b>                                 | <b>16,7</b>                     |
| <i>ouvriers qualifiés de type industriel</i>             | 14,1               | 3,3         | 14,5  | 17,7                            |
| <i>ouvriers non qualifiés de type industriel</i>         | 9,7                | 0,9         | 12,2  | 9,1                             |
| <i>ouvriers qualifiés de type artisanal</i>              | 8,5                | 5,9         | 12,1  | 12,4                            |
| <i>Chauffeurs</i>  | 7,5                | 0,6         | 11,9  | 10,1                            |
| <b>Total</b>   | <b>100</b>         | <b>100</b>  | <b>16,4</b>                                 | <b>15,5</b>                     |
| <b>Secteur d'activité de l'établissement</b>             |                    |             |   |                                 |
| EB : Industries agricoles et alimentaires                | 3,4                | 3,2         | 14,6  | 15,6                            |
| EC : Industrie des biens de consommation                 | 3,0                | 4,5         | 19,1  | 23,9                            |
| ED : Industrie automobile                                | 2,6                | 0,8         | 15,8  | 9,7                             |
| EE : Industries des biens d'équipement                   | 6,0                | 2,4         | 17,1  | 15,7                            |
| EF : Industries des biens intermédiaires                 | 11,3               | 5,5         | 15,9  | 18,1                            |
| EG : Énergie   | 2,4                | 0,8         | 22,4  | 11,9                            |
| EH : Construction  | 10,5               | 1,1         | 13,7  | 4,3                             |
| EJ : Commerce  | 15,6               | 17,8        | 15  | 17,1                            |
| EK : Transports  | 11,0               | 3,7         | 14,6  | 0,3                             |
| EL : Activités financières                               | 2,7                | 6,0         | 23,4  | 26,7                            |
| EM : Activités immobilières                              | 0,9                | 1,6         | 16,8  | 16,7                            |
| EN : Services aux entreprises                            | 20,4               | 24,6        | 17,6  | 20,0                            |
| EP : Services aux particuliers                           | 5,3                | 7,0         | 14,8  | 13,3                            |
| EQ-ER : Éducation, santé, activités associatives         | 4,9                | 21,0        | 17,3  | 19,9                            |
| <b>Total</b>   | <b>100</b>         | <b>100</b>  | <b>16,4</b>                                 | <b>15,5</b>                     |
| <b>Taille de l'entreprise</b>                            |                    |             |   |                                 |
| 10 à 49 salariés   | 30,0               | 26,7        | 15,2  | 12,2                            |
| 50 à 199 salariés  | 18,8               | 19,5        | 16,6  | 17,0                            |
| 200 à 499 salariés                                       | 11,2               | 11,2        | 16,6  | 17,6                            |
| 500 à 1999 salariés                                      | 16,1               | 17,4        | 17,4  | 14,2                            |
| 2000 salariés ou plus                                    | 23,9               | 25,2        | 17  | 18,9                            |
| <b>Total</b>   | <b>100</b>         | <b>100</b>  | <b>16,4</b>                                 | <b>15,5</b>                     |
| <b>Taille de l'établissement</b>                         |                    |             |   |                                 |
| 1 à 49 salariés  | 43,7               | 45,0        | 15,2  | 11,5                            |
| 50 à 199 salariés  | 26,5               | 26,9        | 16,7  | 17,2                            |
| 200 à 499 salariés                                       | 12,7               | 13,1        | 16,7  | 17,2                            |
| 500 salariés ou plus                                     | 17,1               | 16,0        | 18,8  | 20,1                            |
| <b>Total</b>   | <b>100</b>         | <b>100</b>  | <b>16,4</b>                                 | <b>15,5</b>                     |

Lecture : en 2006, 12,2 % des hommes et 8,7 % des femmes sont cadres. Le salaire horaire des femmes cadres est inférieur de 19,4 % à celui des hommes, qui s'élève à 31,9 euros.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, dont la durée du travail est décomptée en heures.

Source : Ecmoss 2006, Insee-Dares.

Il ressort de ce tableau que l'écart salarial est plus élevé parmi les plus diplômés et parmi les salariés les plus âgés, et qu'il augmente avec la taille de l'entreprise. A titre d'exemple, en 2006, 12,2 % des hommes et 8,7 %

des femmes de l'échantillon sont cadres. Mais le salaire horaire des femmes cadres est inférieur de 19,4 % à celui des hommes qui s'élève à 31,9 euros.

Nombreux sont les chercheur(e)s qui ont cherché à expliquer ces différences salariales persistantes, que l'augmentation du taux d'activité et du niveau de qualification des femmes sur le marché du travail aurait dû estomper.

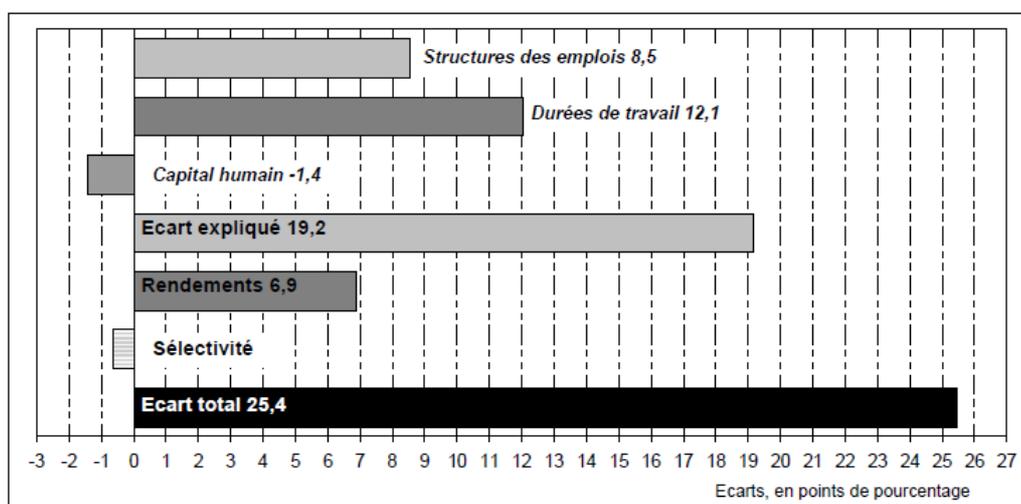
Les travaux de Dominique Meurs et Sophie Ponthieux<sup>1</sup> ont mis en lumière une classification de facteurs :

- le temps de travail est déterminant : il explique un écart de salaire de 12 % ;
- la structure des emplois explique 8 % de l'écart ;
- enfin 7 % de l'écart serait dû à des différences de productivité.

Par conséquent, les 6 % restants « inexplicables » représenteraient l'effet de la discrimination.

Ces facteurs sont représentés dans le graphique<sup>2</sup> reproduit ci-dessous (issu du rapport précité de Brigitte Grésy) :

Graphique 6 : Composantes de l'écart des salaires mensuels entre les hommes et les femmes<sup>35</sup>



Note : le « capital humain » comprend le niveau d'éducation, l'expérience et l'ancienneté ; les « structures des emplois » comprennent la catégorie professionnelle, la fonction, le secteur d'activité, les particularités du poste (travail samedi, dimanche, nuit), des indicatrices pour les emplois non-qualifiés, les contrats à durée déterminée, le secteur public ; la nationalité et la région de résidence sont contrôlées, et une variable corrige le biais de sélection.

Champ : salariés, hors apprentis et stagiaires de la formation professionnelle, travaillant au moins 10 heures par semaine. Source : Insee, enquête emploi 2002.

<sup>1</sup> Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, Quand la variable femme ne sera plus explicative dans les équations de gains. Travail, genre et sociétés, 2006/1, n° 15, p.51-67.

<sup>2</sup> Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, 2006, même article, p.65.

Ces facteurs traduisent des caractéristiques bien connues de l'emploi des femmes :

- ♦ les femmes sont surreprésentées parmi les emplois non qualifiés (60 %) et 30 % des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue ;

- ♦ 75 % des salariés à temps partiel sont des femmes<sup>1</sup> ;

- ♦ plus on s'élève dans la pyramide organisationnelle, moins les femmes sont nombreuses. Selon une enquête de l'INSEE, en 2002, on comptait seulement 31,4 % de femmes parmi les cadres d'état major et cadres de gestion courante des grandes entreprises.

Ce bref état des lieux des inégalités salariales montre qu'on ne peut examiner la question sous le seul angle de la politique salariale de l'entreprise mais qu'elle ne peut être abordée que dans le cadre d'une réflexion globale sur la répartition des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi : par emploi, compétences et offre de formation.

C'est dans cet esprit que le législateur est intervenu, en faisant de la négociation collective et de la production d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (Loi Roudy de 1983) l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle en général et, en particulier, la question des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche et dans l'entreprise.

### ***B. LE DISPOSITIF LÉGAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE A DONNÉ PEU DE RÉSULTATS***

Depuis la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, qui a introduit le principe dans le code du travail, selon lequel « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* » (article L. 3221-2), quatre grandes lois ont spécifiquement renforcé le dispositif visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, avant le vote de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites :

- ♦ la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », a notamment créé l'obligation de fournir annuellement un rapport de situation comparée (RSC) ;

- ♦ la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Génisson », instaure une obligation triennale pour chaque branche professionnelle de négocier sur l'égalité professionnelle, et contraint les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier chaque année sur l'égalité professionnelle. Elle prévoit l'intégration d'objectifs d'égalité

---

<sup>1</sup> Selon l'Observatoire des inégalités.

professionnelle sur les salaires et les classifications dans les négociations annuelles obligatoires de branche ;

- ♦ la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations institue un droit d'alerte pour les délégués du personnel et permet aux organisations syndicales d'engager une procédure à la place de la salariée victime de discrimination ;

- ♦ la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixe, notamment, une date butoir au 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

### **1. Un dispositif qui repose sur la responsabilité du chef d'entreprise et des partenaires sociaux**

Ce dispositif repose par conséquent sur :

- ♦ **le chef d'entreprise** doit remettre, au moins une fois par an, au comité d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise- pour les entreprises de 300 salariés- et engager la négociation sur les salaires chaque année visant notamment à « *définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* » (art. L. 2242-7 du code du travail) ;

- ♦ **les représentants du personnel dans l'entreprise**, qui disposent d'un droit d'alerte en cas de carence du chef d'entreprise et proposent des mesures concrètes pour remédier aux inégalités salariales.

*a) L'obligation de remettre au comité d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée (RSC), fixée à l'article L. 2242-5 du code du travail*

Depuis 1983, les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont tenues de lui transmettre chaque année des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Cette information se fait dans le cadre du rapport sur la situation comparée (RSC) prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés et, pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise (article L. 2323-47 du code du travail).

Le RSC comporte, en vertu de l'article L. 2323-57 du code du travail, 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 **rémunération*** »

*effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ».*

Le contenu de ce rapport, institué par la loi en 1983, a été progressivement précisé et adapté, dans le cadre des négociations collectives, aux entreprises de moins de 300 salariés.

Comme l'ont souligné les principaux représentants syndicaux, ce rapport présente une double utilité :

- ♦ au-delà des statistiques précises qu'il fournit, il permet une prise de conscience dans les entreprises<sup>1</sup> ;

- ♦ ensuite, il permet d'alimenter la négociation annuelle obligatoire, où la question de l'égalité femmes-hommes doit être posée comme un élément de politique intégrée<sup>1</sup>.

*b) L'obligation d'engager une négociation collective sur l'égalité professionnelle*

Au-delà d'une négociation spécifique obligatoire sur l'égalité professionnelle annuellement au sein de l'entreprise, portée à trois ans en cas de conclusion d'un accord et tous les trois ans au niveau des branches (loi Génisson du 9 mai 2001), le principe d'une négociation transversale a aussi été retenu dans la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la loi du 23 mars 2006 qui s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de **supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010** – la date butoir a été supprimée depuis – dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires (articles L. 2241-9 à L. 2241-12, L. 2242-7 et L.2242-10 du code du travail).

La négociation au niveau des branches devait pallier le manque de moyens dans les PME et permettre d'adapter les mesures de rattrapage à chaque secteur d'activité.

---

<sup>1</sup> Audition de Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes à la CFDT, par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale en juillet 2011.

➤ Rappel du cadrage de la négociation au niveau des branches :

#### **Obligation de négocier au niveau des branches<sup>1</sup>**

|   |
|---|
| <b>Négociation annuelle</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- objectif d'égalité professionnelle : art. L. 2241-1 du code du travail</li><li>- suppression des écarts de rémunération : art. L. 2241-9 à L. 2241-12</li></ul>     |
| <b>Négociation triennale</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- mesures égalité professionnelle : art. L. 2241-3</li></ul>   |
| <b>Négociation quinquennale</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- objectif d'égalité professionnelle : art. L. 2241-7 du code du travail</li><li>- suppression des écarts de rémunération : art. L. 2241-9 à L. 2241-12</li></ul> |

➤ Rappel du cadrage de la négociation au niveau des entreprises

#### **Obligation de négocier au niveau des entreprises<sup>2</sup>**

|   |
|---|
| <b>Négociation annuelle</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- objectif d'égalité professionnelle : art. L. 2242-5 du code du travail</li><li>- suppression des écarts de rémunération : art. L. 2242-7 à L. 2242-10</li></ul> |
| <b>Négociation triennale</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- objectif d'égalité professionnelle : art. L. 2242-5 et L. 2242-6</li></ul>   |

## **2. Ce dispositif est peu respecté par les entreprises**

« Nous avons beaucoup de lois en faveur de l'égalité professionnelle, mais elles ne sont pas appliquées », déplorait Margaret Maruani, directrice de recherche au CNRS et directrice de la revue « *Travail, genre et sociétés* ».

Les travaux consacrés par les délégations aux droits des femmes à l'évaluation du dispositif légal ont apporté des conclusions allant dans le même sens. En 2004, notre délégation dressait un premier bilan mitigé de la « loi Génisson »<sup>2</sup>.

En juillet 2011, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale a consacré

---

<sup>1</sup> Extrait du rapport de Brigitte Grésy, précité.

<sup>2</sup> « **Inégalités professionnelles et " loi Génisson " : un premier bilan mitigé** », rapport d'information n° 103 (2004-2005) de Mme Gisèle Gautier, fait au nom de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sur les résultats du **sondage téléphonique sur la situation professionnelle des femmes** au titre du bilan de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déposé en application de l'article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires le 8 décembre 2004.

un rapport d'information à l'application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises<sup>1</sup>. Ces travaux ont permis d'entendre les acteurs concernés par la mise en œuvre du dispositif légal : représentants des entreprises et des salariés, principales organisations syndicales, direction du travail au ministère et inspecteurs du travail, notamment.

Dispositif trop complexe pour les uns, absence de prise de conscience des inégalités au sein des entreprises pour les autres, mais aussi inertie des entreprises et reproduction du modèle de la domination masculine qui prévaut au sein des conseils d'administration et des comités exécutifs des entreprises et des organisations syndicales, patronales comme salariales. Plusieurs raisons sont couramment invoquées.

Mais le constat fait consensus : la volonté du législateur de faire émerger une véritable culture de l'égalité professionnelle et salariale au sein des entreprises a échoué.

Il ressort des auditions menées par notre rapporteure que :

- ♦ sur environ 400 entreprises de plus de 300 salariés, 45 % font un rapport de situation comparée en 2011, mais à l'intérieur de cette moitié, 10 à 15 % seulement délivrent des documents analytiques et lisibles qui prévoient des mesures<sup>2</sup> ;

- ♦ en 2010, on ne relevait que 37 accords de branches abordant ou traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle, soit **3 à 4 % de l'ensemble des textes** selon les sources<sup>3</sup> ;

- ♦ en 2010, seulement 2 000 entreprises déclarant un délégué syndical avaient signé un accord collectif abordant la question de l'égalité professionnelle<sup>4</sup>.

Enfin, l'article 99 de la loi portant réforme des retraites du 10 novembre 2010 **a supprimé la date butoir du 31 décembre 2010** fixée aux entreprises pour la réalisation de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Compte tenu du non respect à la fois de l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparé et de l'obligation de négocier, « *la sanction est devenue, aux dires de très nombreux interlocuteurs, un élément incontournable du dispositif* », écrivait Brigitte Grésy dans son rapport de juillet 2009 précité.

---

<sup>1</sup> « Égalité professionnelle au sein des entreprises », rapport d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann, fait au nom de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale sur l'application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises, n° 3621 (XIII<sup>ème</sup> législature) - 5 juillet 2011.

<sup>2</sup> Audition de M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

<sup>3</sup> Chiffres issus du rapport Grésy précité.

<sup>4</sup> Chiffres issus de l'audition de M. Jean-Denis Combrexelle.

C'est l'objet de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites précitée qui introduit dans le code du travail un nouvel article L. 2242-5-1, selon lequel « *les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action [...]* ».



## **II. LA SANCTION FINANCIÈRE : UNE MESURE INÉVITABLE, APPLICABLE OU NON ?**

### ***A. LA SANCTION FINANCIÈRE PRÉVUE À L'ARTICLE 99 DE LA LOI DU 9 NOVEMBRE 2010 EST INSATISFAISANTE***

Avant la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises qui ne se soumettaient pas aux obligations légales décrites n'encourageaient aucune sanction.

Seul pouvait être qualifié de délit d'entrave au droit syndical le fait, pour l'employeur, de ne pas prendre l'initiative d'engager la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et salariale. Mais comme le reconnaissait lui-même le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, M. Xavier Bertrand, alors en fonction en 2007, aucun employeur n'avait fait l'objet de poursuites à ce titre, alors qu'on ne dénombrait la même année que 63 accords de branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et 800 accords d'entreprise (sur 24 000 entreprises déclarant un délégué syndical)<sup>1</sup> !

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites institue une sanction financière à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord d'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, qui n'auraient pas défini les objectifs et les mesures constituant un plan d'action pour obtenir l'égalité professionnelle.

L'article précise le contenu de ce plan d'action – objectifs de progression fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels, définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et évaluation de leur coût – et en organise la publicité en direction des salariés par l'affichage sur le lieu de travail – ou par tout autre moyen – d'une synthèse de ce plan devant au minimum comprendre des indicateurs et des objectifs de progression.

Ainsi, sont concernés par le dispositif :

- toutes les entreprises de droit privé d'au moins 50 salariés ;
- mais également les établissements publics à caractère industriel et commercial, sous la réserve du même seuil ;
- et les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Le montant de la sanction de l'absence d'accord ou de plan d'action peut être modulé par l'autorité administrative, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les

---

<sup>1</sup> Chiffres issus du rapport Grésy de 2009, précité.

hommes ou des motifs de sa défaillance quant au respect de ses obligations, et ne peut dépasser 1 % de la masse salariale des rémunérations et gains bruts versés par l'entreprise.

Comme l'a fait remarquer Mme Milewski à la délégation, il est déjà significatif que, faute d'une loi spécifique, ce soit un article de la loi sur les retraites du 9 novembre 2010 qui finisse par trancher les modalités de la sanction financière annoncée quatre ans et demi plus tôt par la loi du 23 mars 2006.

Il est surtout regrettable que le dispositif, tel qu'il a été précisé par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011, ait préféré à la logique d'une amende exigible en une fois au moment du constat de l'infraction, une logique incitative, au final peu contraignante.

Trois points font aujourd'hui débat et remettent en question l'efficacité du dispositif :

- le délai accordé aux entreprises pour se mettre en conformité avec la loi ;
- la possibilité de moduler le montant de la sanction ;
- la latitude laissée à l'entreprise de présenter un plan d'action unilatéral, à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

### **1. Le délai accordé aux entreprises pour se mettre en conformité avec la loi**

Comme l'a expliqué le directeur général du travail à notre rapporteure, l'administration a privilégié une logique incitative, plutôt qu'une logique coercitive, pour l'application du dispositif de l'article 99 de la loi portant réforme des retraites.

En effet, en vertu du décret et de la circulaire, en l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action conforme aux exigences de fond présentées ci-dessus dans l'entreprise, **l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de combler cette carence dans un délai de six mois.**

L'entreprise dispose donc de six mois pour négocier ou compléter son accord collectif sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, pour établir ou modifier son plan d'action.

Par conséquent, alors que l'obligation légale de conclure un accord sur l'égalité professionnelle est en vigueur depuis plus de 20 ans, l'entreprise qui ne s'y serait pas soumise dispose encore d'un délai de six mois pour rédiger à la hâte, un plan d'action.

Dès lors, comme l'a souligné Mme Milewski devant la délégation, une entreprise n'a-t-elle pas intérêt à attendre un contrôle pour se mettre en conformité ?

## **2. La possibilité de moduler le montant de la sanction**

Dès l'adoption du texte de loi portant réforme des retraites en 2010, Mme Claire-Lise Campion, co-auteur de la proposition de loi qui fait l'objet du présent rapport, prévenait le Sénat que « *le montant de la pénalité, contrairement à ce que certains pourraient croire, ne sera pas automatiquement de 1 % de la masse salariale* »<sup>1</sup>.

Le décret et la circulaire d'application vont plus loin, puisque « *la décision d'appliquer ou non la pénalité appartient aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)* », ce qui signifie que l'administration peut décider, au vu des éléments du dossier, de ne pas appliquer la sanction, même quand le constat de carence a été dressé !

Le caractère coercitif du texte disparaît donc au profit d'une procédure de négociation entre le chef d'entreprise et l'administration en charge de l'application de la loi, qui peut aller jusqu'à la non-application de la sanction.

## **3. La latitude laissée à l'entreprise de présenter un plan d'action unilatéral, à défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle**

Enfin, la loi prévoit que les entreprises doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action fixant des objectifs de progression des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

Pour certaines associations, la possibilité ouverte à l'entreprise de présenter un plan unilatéral à défaut d'accord collectif sur l'égalité salariale, ouvre la boîte de Pandore.

Pour Mme Milewski, « *en favorisant la négociation, on pouvait espérer sa prise en compte par tous les acteurs sociaux de l'entreprise. En revanche, en mettant sur le même plan l'accord et le plan d'action unilatéral, on en réduit la portée* ». A tout le moins, elle aurait préféré conditionner la possibilité de présenter un plan d'action à l'absence d'un accord « constaté par procès-verbal ».

Et, en effet, qu'on autorise une entreprise où il n'y a pas de représentation syndicale de présenter un plan d'action est justifié. C'est le cas aussi lorsqu'aucun accord n'a été trouvé. Mais laisser le choix à l'entreprise relève d'une autre logique qui fragilise, voire rend superflue, la voie de la négociation.

Interrogé à ce sujet, M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail au ministère, de l'emploi et de la santé, a estimé que le plan d'action devait être une première étape, permettant une prise de conscience dans

---

<sup>1</sup> Extrait des débats en séance le 18 octobre 2010.

l'entreprise. Faute de mieux, il permet à tout le moins d'établir un diagnostic chiffré des inégalités professionnelles et salariales.

Selon lui, ce diagnostic devrait servir de base chiffrée à l'ouverture des négociations, déclenchant ainsi une mécanique vertueuse dans l'entreprise.

Cette façon de voir nous semble très éloignée des ambitions affichées, notamment en 2006, date à laquelle le législateur envisageait la réduction des inégalités de salaire à l'horizon de décembre 2010.

Nous assistons donc à une réduction des objectifs et des moyens pour atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, dont notre délégation ne peut se contenter !

*« Pourquoi prévoir une obligation d'objectif et non une obligation de résultat ? »* s'interrogeait un de nos collègues lors du débat sur les retraites. *« Quelle hypocrisie ! C'est l'absence de résultat qui doit être sanctionnée si l'on vise vraiment à l'efficacité ! »*<sup>1</sup>

C'est l'objet de la proposition de loi déposée par nos collègues Claire-Lise Champion, Michèle André, Catherine Génisson, François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés, relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

***B. LA PROPOSITION DE LOI RELATIVE À L'ÉGALITÉ SALARIALE : FAIRE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT ET NON DE MOYENS***

Lors du débat portant sur la réforme des retraites, Mme Claire-Lise Champion, co-auteure de la proposition de loi, marquait son désaccord avec le dispositif proposé par le Gouvernement, avant même son adoption : *« que nous propose le Gouvernement pour réduire cette inégalité ? La seule création d'une pénalité financière pour les entreprises qui ne signeraient pas un accord relatif à l'égalité professionnelle ou qui ne mettraient pas en œuvre un plan d'action en la matière ? [...] Cette disposition ne saurait à elle seule constituer un dispositif suffisant, complet, de nature à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »*.

Elle appelait de ses vœux, par conséquent, une volonté politique forte et suivie d'effets pour espérer une modification des comportements.

La proposition de loi n° 230 (2011-2012) déposée le 23 décembre 2011 traduit cette volonté.

Formulée en un article unique, elle vise à rendre effective l'égalité salariale entre femmes et hommes en prévoyant des sanctions et incitations financières :

---

<sup>1</sup> Intervention de M. Jean Desessard en séance publique le 18 octobre 2010 lors de la discussion de l'article 31 (article 99 de la loi) du projet de loi portant réforme des retraites (n° 734, 2009-2010).

♦ d'une part, elle propose de **priver**, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, toute entreprise n'ayant pas conclu d'accord définissant et programmant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, des **allègements et exonérations sur les cotisations sociales de la branche maladie** ainsi que des **réductions d'impôts** dont elle pourrait bénéficier ;

♦ d'autre part, elle prévoit que l'absence de **transmission** du *Rapport de situation comparée* ainsi que de l'avis à l'inspection du travail dans les quinze jours suivant la consultation exposera l'employeur à une **pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale** dont les modalités de paiement seront fixées par décret.

Le tableau suivant présente en parallèle les deux dispositifs de sanctions :

|                          | <b>Article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites</b>   | <b>Proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes<sup>1</sup></b>  |
|--------------------------|---|--|
| Entreprises concernées   | Les entreprises – y compris les EPIC <sup>2</sup> et les EPA <sup>3</sup> lorsqu'ils emploient des salariés de droit privé – de plus de 50 salariés   | Toutes les entreprises, sans considération de seuil  |
| Objet de l'infraction    | Absence d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle  | 1. Absence de conclusion d'un accord définissant et programmant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes<br>2. Absence de transmission du RSC et de l'avis du comité d'entreprise ou des responsables du personnel à l'inspection du travail, dans les 15 jours suivant la consultation |
| Nature de la sanction    | Pénalité équivalente à 1 % maximum de la masse salariale, modulée en fonction de :<br>- l'importance des obligations non respectées<br>- des motifs de défaillance<br>- des autres mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle<br>- de la bonne foi du chef d'entreprise | 1. Suppression de tous les allègements et exonérations de cotisations sociales de la branche maladie<br>Suppression de toutes les réductions d'impôts<br>2. Pénalités équivalentes à 1 % de la masse salariale   |
| Procédure de la sanction | ♦ Mise en demeure de l'inspection du travail<br>♦ Six mois laissés à l'entreprise pour se mettre en conformité<br>♦ Notification de la décision de la DIRECCTE <sup>4</sup> <b>d'appliquer ou non</b> la pénalité au plus tard dans le délai d'un mois  | ♦ Suppression automatique en cas de constat de carence<br>♦ Modalités de paiement fixées par décret  |

<sup>1</sup> Proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes présentée par Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés

<sup>2</sup> Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)

<sup>3</sup> Établissement public à caractère administratif (EPA)

<sup>4</sup> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

## **1. Conditionner le bénéfice des allègements généraux de cotisations sociales et de réduction d'impôt à la conclusion d'un accord visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Le dispositif proposé est rigoureux puisqu'il :

- ♦ vise toutes les entreprises, sans considération de seuil ;
- ♦ exige la conclusion d'un accord sur les conditions de l'égalité salariale et pas seulement l'engagement d'une négociation ;
- ♦ propose de supprimer les allègements de charge et les réductions d'impôt auxquels l'entreprise aurait droit.

Il faut rappeler que le même dispositif a été proposé dans des termes identiques par Mmes Nicole Borvo Cohen-Seat, Annie David et les membres du groupe communiste républicain et citoyen (CRC) sous forme d'amendement<sup>1</sup> au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, et discuté en séance publique le 9 novembre 2011.

Le rapporteur général<sup>2</sup> de la commission des affaires sociales avait alors considéré que « *même si la commission [était] réservée sur l'idée d'interférer dans la conclusion d'accords dans l'entreprise elle [partageait] pleinement le souci exprimé par les auteurs de cet amendement. [...] « Pour faire progresser une cause qui [n'avancait] pas assez vite à [ses] yeux »*, il avait appelé la commission à s'en remettre à la sagesse du Sénat, qui avait alors adopté le dispositif en première lecture. Il a été supprimé dans la suite de la discussion.

Un certain nombre de nos interlocuteurs se sont interrogés sur la compatibilité du dispositif avec d'autres exigences législatives, ou constitutionnelles, notamment avec le principe d'autonomie syndicale ou avec le fondement originel des allègements de charges. Pour certains représentants syndicaux, il apparaît difficile, au nom de l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes, de pouvoir envisager de pénaliser ceux qui, du fait de leurs caractéristiques socio-économiques, se trouvent éloignés du marché de l'emploi et qui peuvent être, par ailleurs, des femmes.

La délégation estime que la rigueur du dispositif doit être analysée comme un signal fort envoyé à l'intention des chefs d'entreprise et des partenaires sociaux.

Puisque l'incitation a échoué à convaincre les acteurs de l'entreprise de la nécessité de s'emparer de la question de l'égalité salariale, la contrainte n'est plus une alternative, mais une nécessité.

---

<sup>1</sup> Amendement n° 65 rectifié bis présenté par Mmes Nicole Borvo Cohen-Seat, Annie David et les membres du groupe CRC en séance le 9 novembre 2011

<sup>2</sup> M. Yves Daudigny

## **2. Soumettre l'employeur à une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale en cas d'absence de transmission du rapport de situation comparé**

La particularité de cette disposition tient à ce qu'elle sanctionne, non l'absence d'accord ou de rédaction du rapport de situation comparé, mais sa non transmission à l'inspection du travail.

Rappelons qu'en matière d'égalité professionnelle, le rapport de situation comparé est l'un des rares documents à être directement transmis.

Avec 2000 inspecteurs du travail<sup>1</sup> en France, la probabilité pour une entreprise d'être contrôlée est très faible.

L'obligation de transmettre le rapport de situation comparé constitue donc, pour l'inspection du travail, l'une des seules garanties lui permettant de contrôler qu'un diagnostic des inégalités a été effectivement dressé.

Avec cette disposition, les auteurs de la proposition de loi signifient également que le seul plan d'action n'est pas une alternative acceptable.

---

<sup>1</sup> Chiffre issu de l'audition de M. Jean-Denis Combrexelle.

### **III. FAIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE L'ENJEU D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE**

Les inégalités salariales subies par les femmes sont souvent l'aboutissement d'une accumulation d'inégalités de traitement ou de pratiques discriminatoires qui font partie intégrante de la politique sociale des entreprises. Elles entraînent également des conséquences sur les droits liés au travail (retraites, droits à la sécurité sociale...).

Ainsi, reflètent-elles :

- l'affectation prioritaire du personnel féminin de l'entreprise à des emplois peu qualifiés ;
- le maintien dans des emplois à temps partiel non choisi ;
- à l'autre bout de l'échelle, l'« invisibilité »<sup>1</sup> des femmes à des postes de cadres ou de dirigeants d'entreprises, en dépit des compétences égales à celles des hommes à qui ces postes sont « réservés ».

Les différences de salaire appliquées par l'entreprise sont, par ailleurs, très fréquemment « expliquées » par la forte probabilité qu'une femme, entre 25 et 35 ans, devrait concilier sa vie privée avec sa carrière professionnelle.

#### ***A. LES ÉCARTS DE SALAIRES SONT SOUVENT L'ABOUTISSEMENT D'UNE ACCUMULATION D'INÉGALITÉS DE TRAITEMENT SUBIES PAR LES FEMMES DANS L'ENTREPRISE***

Les inégalités de salaires ne sont souvent que la concrétisation de l'ensemble des injustices sociales subies par les femmes dans les entreprises.

On ne peut donc aborder la question de l'égalité salariale sans réfléchir à un certain nombre d'enjeux fondamentaux pour les femmes :

- en termes de reconnaissance de leurs compétences ;
- en termes d'accès aux emplois, dont certains restent encore réservés aux hommes alors qu'elles ont les qualifications correspondant à ces postes ;
- en termes de quotité du travail ;
- en termes d'organisation du travail et de compatibilité entre les horaires de travail, la vie familiale et la vie personnelle ;
- en termes de partage des tâches au sein des couples, dont on sait qu'il a très peu évolué en dépit du taux d'emploi des femmes ;

---

<sup>1</sup> Un des titres du rapport de Brigitte Grésy, précité

- mais aussi en termes d'accès aux droits liés au travail : retraite, indemnités de chômage, indemnités journalières de maladie, etc.

### ***B. LANCER UN PLAN INTERMINISTÉRIEL DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES***

Si l'on veut réellement réduire les écarts réels de rémunération mais aussi de droits que continuent de subir les femmes dans le monde du travail, c'est sur l'ensemble des facteurs qui en sont la cause qu'il faut agir.

C'est pourquoi la délégation souhaite que la question de l'égalité professionnelle devienne un enjeu de politique publique à part entière.

Elle appelle de ses vœux le lancement d'un grand Plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles, piloté par un ministère aux droits des femmes à part entière, qui pourra s'appuyer sur un réseau déconcentré solide, les déléguées régionales aux droits des femmes s'associant aux DIRECCTE pour impulser et assurer les actions, en concertation avec les collectivités territoriales et le réseau associatif local.

En cette matière, les collectivités territoriales ont un rôle essentiel à jouer, aussi bien en tant qu'employeurs qu'en tant que partenaires des entreprises privées :

- ♦ en tant qu'employeurs, elles doivent être exemplaires. A cet égard, le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) a lancé, le 12 mai 2006, une charte européenne<sup>1</sup> pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Les collectivités signataires de la charte s'engagent notamment à intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités territoriales ;

- ♦ en tant que partenaires sociaux, elles doivent être intransigeantes et, notamment, conditionner la conclusion des contrats au respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

C'est en ce sens que la délégation a formulé sept recommandations, dont trois visent en particulier les entreprises, les quatre autres engageant plus largement les politiques publiques.

---

<sup>1</sup> La charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, CCRE-CEMR

## **RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION**

### Recommandation n° 1

**Multiplier les leviers afin d'inciter toutes les entreprises de plus de 50 salariés à remplir leurs obligations légales en rédigeant un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes :**

**- d'une part, en lançant, dans le cadre du plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles, une campagne d'information à destination des entreprises, des organisations syndicales, des chambres de commerce et d'industrie, des chambres des métiers et d'agriculture et des organismes liés à la formation professionnelle pour leur rappeler la réglementation applicable et les supports méthodologiques existants ;**

**- d'autre part, en encourageant la saisine de l'inspection du travail par les représentants du personnel pour constater la carence du chef d'entreprise.**

### Recommandation n° 2

**Assurer une représentation plus équilibrée des femmes dans les comités d'entreprises et les organisations syndicales.**

**Pour cela, faire en sorte que les listes de candidature aux élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel permettent une représentation proportionnelle des femmes et des hommes reflétant leur poids respectif au sein de l'effectif de l'entreprise.**

### Recommandation n° 3

**Prévoir des mesures d'accompagnement pendant la maternité en :**

**- envisageant un suivi obligatoire de la personne concernée pour lui permettre d'être informée des changements qui ont eu lieu dans son service pendant son absence et, ainsi, de mieux préparer son retour ;**

**- réfléchissant aux modalités de prise en charge du droit spécifique à la formation pendant le congé parental d'éducation.**

### Recommandation n° 4

**Lancer un Plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles, sur le modèle de celui qui existe à l'heure actuelle contre les violences faites aux femmes, qui poursuivra une double ambition :**

**- maintenir une vigilance collective soutenue ;**

**- structurer un réseau territorial de veille et de soutien à la négociation collective de branche et d'entreprise qui s'appuiera sur les DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et sur le réseau des déléguées régionales aux droits des femmes au sein du SGAR (Secrétariat général pour les affaires régionales).**

**Il proposera un calendrier précis, s'appuiera sur des référents désignés sur les territoires et des moyens suffisants, permettant de mettre en œuvre des actions précises et d'en contrôler les résultats effectifs dans le cadre d'un rapport annuel public.**

Recommandation n° 5

**Associer les déléguées régionales aux droits des femmes aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).**

**Nous souhaitons rapprocher l'action de ces deux administrations en leur confiant des programmes communs d'action, notamment dans le cadre des programmes régionaux stratégiques actuellement mis en place par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, en lien avec les collectivités territoriales.**

Recommandation n° 6

**Créer un ministère aux droits des femmes et, à défaut, un délégué interministériel à l'égalité des femmes et des hommes rattaché auprès du premier ministre.**

Recommandation n° 7

**Inscrire parmi les critères obligatoires auxquels doivent répondre les entreprises candidates aux appels d'offres des collectivités territoriales, de l'État et de leurs établissements publics celui d'être en règle avec les obligations légales en matière d'égalité professionnelle.**

**Cet engagement pourrait s'inscrire, pour les collectivités locales, dans le cadre de la signature de la charte européenne pour la parité femmes-hommes dans la vie locale proposée par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), chaque collectivité signataire s'engageant à faire connaître la Charte auprès de ses différents partenaires.**

## EXAMEN EN DÉLÉGATION

*Sous la présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin**, la délégation a examiné, le mardi 7 février 2012, le rapport d'information de **Mme Michelle Meunier**, sur les dispositions de la proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, présentée par Mmes Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, M. François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés, dont la délégation a été saisie par la commission des Affaires sociales.*

***Mme Michelle Meunier, rapporteure.** – Notre délégation a été saisie le 19 janvier dernier par la commission des Affaires sociales de la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes déposée le 23 décembre 2011 par Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés, en vue de son examen en séance publique jeudi 16 février 2012.*

*Cette saisine nous est apparue tout à fait naturelle, puisque la question de l'égalité professionnelle – et en particulier salariale – entre les femmes et les hommes, est au cœur de nos travaux.*

*Je vous rappelle qu'en 2005 notre délégation avait consacré un rapport à l'évaluation de l'application de la loi Génisson, qu'en 2008 elle avait consacré son rapport annuel à l'orientation et à l'insertion professionnelle, notamment.*

*Même si je regrette la rigueur du délai imparti – deux semaines – dans lequel nous avons dû travailler, je me réjouis que l'inscription de cette proposition de loi à l'ordre du jour ait été l'occasion de rouvrir le débat sur les inégalités de salaires que continuent de subir les femmes dans les entreprises et, ne l'oublions pas, également dans la fonction publique.*

*Les auditions organisées en liaison avec la commission des affaires sociales nous ont permis d'entendre les principaux acteurs en charge de la mise en œuvre du dispositif : le directeur général du travail et les représentants des principales organisations syndicales, le Service des droits des femmes au sein du ministère en charge de la cohésion sociale, ainsi que certains experts, parmi lesquels Mme Françoise Milewski.*

*Vous le savez, en France, le législateur a fait le choix de confier la question de l'égalité salariale, et plus largement professionnelle, aux chefs d'entreprise et aux partenaires sociaux, par la voie de la négociation collective.*

*Après la loi du 22 décembre 1972, les lois dites « Roudy » de 1983, puis « Génisson » adoptée en mai 2001, les lois du 16 novembre 2001 et du 23 mars 2006 sont venues préciser et renforcer le dispositif.*

*Aujourd'hui, comme l'a confirmé l'ensemble de nos interlocuteurs, l'enjeu est moins de produire de nouvelles dispositions législatives – notre arsenal légal est en effet l'un des plus complexes en Europe – que de rechercher les moyens de faire appliquer celles qui existent.*

*Car, en ce domaine, la loi est très peu appliquée : en 2010, selon les chiffres du ministère du travail, sur un échantillon de 400 entreprises de plus de 300 salariés, moins de la moitié ont transmis un rapport de situation comparé (RSC) à l'inspection du travail, alors que ce rapport est obligatoire depuis 1983 !*

*Ceci signifie qu'on ne dispose toujours pas de diagnostics précis des inégalités salariales dans les entreprises françaises...*

*Quant à la négociation collective obligatoire, le directeur général du travail reconnaissait que sur plus de 1 000 branches, seulement 37 étaient parvenues à un accord spécifique, et qu'au niveau de l'entreprise, le résultat n'est pas meilleur : seules 2 000 entreprises ont conclu un accord spécifique à l'égalité salariale et professionnelle en 2010, alors que la négociation annuelle sur les salaires est une obligation légale.*

*Bref, la situation des femmes, qui gagnent toujours, en 2010, en moyenne 25 à 27 % de moins que leurs homologues masculins n'est pas près de s'améliorer !*

*La pénalité financière, prévue à l'article 99 de la loi portant réforme des retraites, qui devait inciter les entreprises à se soumettre à leurs obligations légales, est entrée en vigueur le 1er janvier de cette année : comme vous le savez, son contenu coercitif a été atténué par le décret d'application du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011.*

*Non seulement les entreprises contrevenantes, si elles sont contrôlées, disposeront d'un délai de six mois pour transmettre un plan d'action, mais surtout la circulaire confie aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) le soin de juger – en opportunité – s'il y a lieu d'appliquer, ou non, la sanction financière de 1 %, si bien que certaines entreprises contrevenantes pourront en être dispensées si elles justifient de difficultés économiques, ou même de leur bonne foi.*

*Enfin, comme vous le savez, le chef d'entreprise peut fournir un plan d'action unilatéral à défaut d'accord portant sur les salaires. Nombre de syndicats interrogés y ont vu la remise en cause du dialogue social en matière d'égalité professionnelle.*

*On ne peut donc se contenter de ce dispositif.*

*C'est la raison pour laquelle nous avons salué l'inscription à l'ordre du jour de la proposition de loi de Claire-Lise Champion, Michèle André, Catherine Génisson, François Rebsamen et les membres du groupe socialiste comme un signal fort.*

*Le dispositif prévoit des sanctions lourdes, puisqu'il vise :*

*– d'une part, à priver des allègements et exonérations sur les cotisations sociales de la branche maladie ainsi que des réductions d'impôts dont elle bénéficie, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, toute entreprise n'ayant pas conclu d'accord visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;*

*– d'autre part, à sanctionner l'absence de transmission du rapport de situation comparée ainsi que de l'avis à l'inspection du travail d'une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale.*

*Bien sûr son application pourrait pénaliser plus durement les petites entreprises, aujourd'hui en dehors du champ de la loi. Parce que les allègements de*

*charges et les réductions d'impôts qu'elle propose de supprimer bénéficient aujourd'hui principalement aux travailleurs peu qualifiés, elle pourrait aussi se retourner, comme nous l'ont signalé les syndicats, contre les femmes.*

*Toutefois, nous estimons que l'inscription à l'ordre du jour de cette proposition de loi est essentielle, principalement à deux titres :*

*– premièrement, parce qu'elle permet de marquer notre insatisfaction vis-à-vis du dispositif de l'article 99, tel que les services de l'État envisagent de l'appliquer ;*

*– deuxièmement, et surtout, parce qu'elle nous permet de nous saisir de la question de l'inégalité salariale dont les femmes sont victimes et d'ouvrir un débat en tant que tel.*

*En effet, derrière les inégalités de salaires qu'on peut considérer comme la concrétisation de l'ensemble des injustices sociales subies par les femmes se cachent des enjeux fondamentaux pour elles : en termes de reconnaissance de leurs compétences, de quotité de travail, d'organisation du travail et de compatibilité entre les horaires de travail, la vie familiale et la vie personnelle, mais aussi en termes de partage des tâches au sein des couples, dont on sait qu'il a très peu évolué en dépit du taux d'emploi des femmes.*

*De plus, découlent des écarts de salaires d'autres inégalités relatives à l'accès aux droits liés au travail, soit la retraite, les indemnités pour chômage, indemnités journalières maladie, etc.*

*C'est à l'ensemble de ces questions qu'il nous faut nous intéresser si nous souhaitons faire réellement avancer l'égalité professionnelle et salariale dans le monde du travail, ce que traduisent les sept recommandations suivantes.*

*La première série de mesures vise en particulier les entreprises et les partenaires sociaux, puisque c'est sur eux que repose la responsabilité de la négociation collective relative à l'égalité salariale.*

*Il est aujourd'hui essentiel de pouvoir diagnostiquer les écarts de traitement et de rémunération qui existent entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Trop de chefs d'entreprises et de directeurs des ressources humaines continuent de penser qu'il n'y a pas de problème d'inégalité dans leur entreprise !*

*A l'heure actuelle, le rapport de situation comparée (RSC) constitue le seul outil concret de diagnostic permettant de servir de base aux négociations collectives.*

*Or, comme je l'ai signalé, trop peu d'entreprises en rédigent un. Et, surtout, quand elles le font, le document n'est souvent soit qu'une paraphrase des dispositions légales, soit qu'un amoncellement de chiffres inexploitables...*

*Il est donc essentiel d'insister sur la nécessité d'élaborer un rapport écrit qui donne la mesure réelle des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.*

*Le ministère du travail a réalisé un gros travail d'élaboration de guides pratiques. Il faut davantage les faire connaître auprès des entreprises et de leurs chambres consulaires. Les outils existent, en la matière, et il faut les faire vivre.*

*Nous souhaitons lancer, dans le cadre d'un plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles que nous détaillerons plus loin, une campagne*

*d'information à destination des entreprises, des organisations syndicales, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres des métiers et d'agriculture pour leur rappeler la réglementation applicable et leur faire connaître les supports méthodologiques disponibles.*

*Par ailleurs, nous souhaitons encourager la saisine de l'inspection du travail par les représentants du personnel pour constater la carence du chef d'entreprise, puisqu'en cette matière l'incitation seule ne suffira pas.*

*C'est l'objet de notre 1<sup>re</sup> recommandation.*

*Comment s'étonner que les organisations syndicales soient peu mobilisées, quand on sait que les femmes ne représentent que 22 % de leurs membres, ce chiffre tombant à 14,1 % au sein des organisations patronales ?*

*Nous avons interrogé les organisations syndicales salariales et patronales à ce sujet, et elles ne sont pas opposées à ce que, par la loi, nous imposions une représentation plus équilibrée des femmes au sein des instances professionnelles chargées de veiller à la mise en œuvre du dispositif. Le sujet n'est pas simple, car le nombre de femmes parmi les adhérents des syndicats varie selon les secteurs : elles sont 18 % dans le syndicat de la métallurgie, mais 55 % dans celui de la banque ou de l'assurance.*

*Aussi, pourrait-on faire en sorte que les listes de candidature aux élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel permettent une représentation proportionnelle des hommes et des femmes, reflétant leur poids respectif au sein des effectifs. Cette question pourrait faire l'objet d'un des chantiers de travail du Plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles que nous souhaitons lancer.*

*C'est l'objet de notre 2<sup>ème</sup> recommandation.*

*Les inégalités salariales croissent dans la tranche d'âge de 25/35 ans car pèse sur les femmes le « soupçon » de la maternité. A ce moment-là, les femmes sont particulièrement fragiles dans l'entreprise et sont moins armées pour faire face aux discriminations.*

*Il serait souhaitable, outre les entretiens obligatoires avant et après l'interruption de travail pour maternité, d'envisager un suivi obligatoire de la personne concernée, avant et après ses interruptions de carrière pour cause de maternité ; ce dernier entretien lui permettrait d'être informée des changements qui ont eu lieu dans son service pendant son absence et ainsi de mieux préparer son retour.*

*Par ailleurs, les changements de techniques ou de méthodes de travail dans l'entreprise peuvent décourager les parents qui souhaitent bénéficier d'un congé parental d'éducation de s'éloigner un temps trop long de l'emploi.*

*A l'heure actuelle, le code du travail prévoit la possibilité de bénéficier d'une action de formation, mais aux frais de la personne concernée, ce qui en limite l'accès, en particulier dans le cas de famille monoparentale.*

*Il faudrait donc réfléchir aux modalités de prise en charge du droit spécifique à la formation pendant le congé parental d'éducation.*

*Avec cette 3<sup>ème</sup> recommandation, j'en termine avec les mesures ciblant particulièrement les acteurs de l'entreprise.*

*Parce que les avancées en matière d'égalité professionnelle dépendront de la capacité qu'auront l'ensemble des acteurs à s'en saisir, elle doit faire l'objet d'un débat public et d'une mobilisation collective.*

*A l'instar du plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes, dont le 3ème volet a été lancé le 13 avril 2011 par la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, nous souhaitons le lancement d'un Plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles.*

*Ce plan poursuivra une double ambition :*

*– maintenir une vigilance collective soutenue ;*

*– structurer un réseau territorial de soutien à la négociation collective de branche et d'entreprise qui s'appuiera sur les DIRECCTE et sur les réseaux des déléguées régionales aux droits des femmes (DRDDF), et associera tous les acteurs concernés, dont les collectivités territoriales et le réseau associatif présent sur le territoire.*

*Il proposera un calendrier précis, des référents désignés sur les territoires et des moyens suffisants ; un rapport annuel public permettra d'en évaluer les résultats.*

*C'est l'objet de la 4<sup>ème</sup> recommandation.*

*Ce sont les administrations déconcentrées qui mettent en œuvre quotidiennement les dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle et salariale.*

*Nous regrettons qu'à l'heure actuelle le réseau déconcentré des DIRECCTE et les déléguées régionales aux droits des femmes auprès du Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) ne concertent pas leurs actions.*

*Associer les déléguées régionales au sein du SGAR aux missions des DIRECCTE en leur confiant, par exemple, des programmes communs d'action, pourrait s'inscrire dans le cadre des programmes régionaux stratégiques actuellement mis en place par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.*

*C'est l'objet de notre 5<sup>ème</sup> recommandation.*

*Pour conduire ce plan d'envergure nationale, il manque aujourd'hui un pilote au niveau national.*

*La délégation a toujours appelé de ses vœux la création d'un ministère aux droits des femmes qui aurait la légitimité politique pour impulser et imposer une nouvelle politique publique d'envergure nationale.*

*A défaut, l'installation d'un délégué interministériel à l'égalité des femmes et des hommes rattaché au service du Premier ministre, permettrait d'identifier une personne dont l'autorité est reconnue comme référent de la politique publique en faveur de l'égalité professionnelle.*

*C'est l'objet de la 6<sup>ème</sup> recommandation.*

*Enfin, mes chers collègues, nous devons, en tant que parlementaires, mais aussi en tant qu'élus locaux, nous montrer vigilants à l'égard des mauvaises pratiques des entreprises qui ignorent, délibérément ou non, leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle et salariale.*

*Nous devons nous engager à faire respecter la loi dans nos collectivités, d'abord en tant qu'employeurs !*

*Puis, nous devons donner une impulsion positive et concrète à l'ensemble d'un tissu économique local.*

*Quand j'étais vice-présidente du conseil général de Loire-Atlantique, j'ai contribué à la mise en œuvre du plan « Loire-Atlantique parité 2010-2012 », signé dans le cadre de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.*

*Parmi les objectifs de cette charte, figure l'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques et les activités de la collectivité.*

*Outre que je vous incite à signer et faire signer cette charte, lancée le 12 mai 2006 par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), je vous propose d'inscrire, parmi les critères obligatoires auxquels doivent répondre les entreprises candidates aux appels d'offres de nos collectivités, comme à ceux de l'État et aux établissements publics qui en dépendent, celui d'être en règle avec les obligations légales en matière d'égalité professionnelle.*

*C'est l'objet de cette 7<sup>ème</sup> et dernière recommandation.*

*Mes chers collègues, il y a toujours mille raisons de remettre à plus tard le débat sur les inégalités entre les femmes et les hommes notamment dans le champ salarial et professionnel... Hier, le niveau de qualification des femmes... Aujourd'hui, la crise économique... Et demain ?*

*Je vous propose de saisir l'opportunité qui nous est donnée aujourd'hui pour fixer des objectifs ambitieux aux partenaires sociaux. Je formule aussi le vœu d'interroger nos propres pratiques au sein des fonctions publiques qui n'échappent malheureusement pas à la discrimination salariale tout au long de la carrière des femmes fonctionnaires. Il nous sera nécessaire d'engager aussi ce débat car les pratiques de discrimination y sont souvent plus subtiles et donc plus difficiles à atteindre.*

*Je vous propose d'adopter les recommandations.*

*Je vous remercie de votre attention.*

*Un débat a suivi la présentation par la rapporteure.*

**Mme Chantal Jouanno.** – *La recommandation 3 propose un suivi pendant la maternité pour permettre aux femmes concernées d'être informées sur les changements intervenus dans leur service. Sur qui reposera cette obligation ?*

*A propos du droit à la formation pendant le congé parental d'éducation, pouvez-vous nous préciser comment il serait organisé ? Les femmes ne sont en effet pas vraiment maîtresses de leur temps pendant cette période, et cela peut soulever des difficultés pratiques.*

*J'ai bien compris que la proposition de loi que nous discutons est un texte d'appel, car, dans le fond, ce que l'on souhaite c'est que le dispositif prévu à l'article 99 de la loi portant réforme des retraites soit effectivement appliqué.*

**M. Alain Fouché.** – *Il me paraît indispensable que les obligations que nous envisageons dans la recommandation 7 pour les entreprises qui répondent à des appels d'offres émanant de personnes publiques s'inscrivent dans un cadre*

européen, pour ne pas désavantager nos entreprises : que cet engagement s'inscrive dans le cadre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale me paraît aller dans le bon sens.

**Mme Sophie Primas.** – Je rejoins les remarques formulées par notre collègue Chantal Jouanno sur la recommandation 3. C'est souvent à l'occasion de la naissance d'un deuxième ou d'un troisième enfant que les femmes prennent un congé parental. C'est un moment où elles ne sont pas nécessairement très disponibles pour suivre une formation. Mais la prévoir à l'issue du congé peut être dangereux car cela recule d'autant le retour à l'emploi.

Je ne suis pas très convaincue de l'intérêt de créer un ministère aux droits des femmes. Les délégations aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat et de l'Assemblée nationale ne constituent-elles pas des leviers plus efficaces ?

A propos de la recommandation 7, je m'interroge sur les obligations qu'elle ferait peser sur les petites et moyennes entreprises et les artisans.

En revanche, je suis favorable à la recommandation 2 car il faut promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes dans les comités d'entreprises et les organisations syndicales.

**Mme Gisèle Printz** – Je suis, pour ma part, favorable à la création d'un ministère spécialement chargé des droits des femmes. Nous la réclamons depuis longtemps.

J'appuie la recommandation 5, mais il faut s'assurer, pour qu'elle puisse être effective, que le réseau des déléguées régionales aux droits des femmes dispose des moyens nécessaires, en particulier sur le plan humain.

Il est malheureux que plusieurs années après l'adoption des lois « Roudy » et « Génisson », il soit toujours nécessaire de revenir sur les mêmes choses, parce que la situation n'a pas progressé.

**Mme Françoise Cartron.** – C'est en effet triste qu'il faille toujours redire les mêmes choses.

La formulation de la recommandation 2 me paraît un peu vague. N'aurait-il pas été préférable de fixer un objectif chiffré pour la représentation des femmes dans les comités d'entreprises et les syndicats ?

A propos de la recommandation 5 et des missions que l'on devrait confier aux déléguées régionales aux droits des femmes, je crains que celles-ci ne soient entravées par leur manque de moyens. Il faudrait à tout le moins que leur budget fasse l'objet d'un engagement contractuel pour une période de trois ans, de façon à leur permettre de s'engager dans des actions pérennes.

**Mme Chantal Jouanno.** – Certes le principe d'une représentation dans les comités d'entreprises et les organisations syndicales qui reflète le poids relatif des hommes et des femmes dans l'entreprise paraît rationnel. Mais j'ai pu constater, dans le domaine des sports, où elle s'applique aux instances dirigeantes des fédérations, que cette règle contribuait à figer les situations et entretenait des blocages pour le développement du sport féminin.

Ne faut-il pas aller plus loin et prévoir plutôt un quota minimum, même si celui-ci doit être modeste dans un premier temps ?

*Je suis très réservée, personnellement, sur l'utilité d'une déléguée interministérielle. Sauf à disposer de moyens propres, les délégués interministériels ont vite fait de se faire absorber par les ministères, comme on l'a vu pour le délégué interministériel à la sécurité routière.*

*Je préférerais que les droits des femmes soient intégrés dans un grand ministère, à la façon dont cela a été fait pour l'écologie, car c'est un gage d'efficacité.*

**Mme Claudine Lepage.** – *La charte européenne que vous évoquez constitue-t-elle autre chose qu'une déclaration d'intentions ?*

**Mme Michelle Meunier, rapporteure.** – *Comme vous l'avez compris, cette proposition de loi est un texte d'appel. Nous avons dû l'examiner en peu de temps et on pourrait évidemment encore l'améliorer. Notre thème de réflexion annuel « Femmes et travail » nous permettra d'approfondir ces questions.*

*Il faut mieux assurer la représentation des femmes au sein des comités d'entreprises et des organisations syndicales. C'est le principe qui a guidé notre recommandation 2.*

*Sur le suivi obligatoire permettant aux femmes d'être informées des changements intervenus dans leurs services, c'est délibérément que nous n'avons pas voulu identifier trop précisément l'autorité responsable, le « référent », de façon à laisser une marge de choix aux entreprises, en fonction de leur taille et de leur organisation.*

*Je reviens sur le droit à la formation pendant le congé parental : il existe déjà, dans le code du travail, à l'article L.1225-56. Ce que nous proposons, c'est qu'il soit rémunéré, pris en charge. Mais ce droit à la formation ne constituera pas une obligation pour celles qui peuvent y prétendre.*

*Sur la recommandation 6, je suis, pour ma part, favorable à la création d'un ministère des droits des femmes à part entière.*

*Quant à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, elle nous a permis, en Loire-Atlantique, de décliner toutes les actions réalisées par le conseil général en ce domaine. C'est un levier précieux. Si la présidente de la délégation en est d'accord, je souhaiterais que l'on vous fasse parvenir le lien avec le site officiel qui en assure la présentation.*

*Sur l'idée, formulée à la recommandation 5, d'associer les déléguées régionales aux droits des femmes aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), vous avez raison de penser qu'il faut qu'elle s'accompagne d'un engagement budgétaire pour 3 ans. La mise en place progressive de plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par le Service aux droits des femmes va dans ce sens.*

**Mme Gisèle Printz.** – *Ne serait-il pas possible d'évoquer aussi, dans nos recommandations, le problème du temps partiel subi ?*

**Mme Michelle Meunier, rapporteure.** – *La question du temps partiel subi devrait être abordée dans le cadre du plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles dont nous recommandons le lancement dans la recommandation 4.*

**Mme Françoise Cartron.** – Je ne suis pas satisfaite par la règle de proportionnalité que nous proposons dans notre recommandation 2. Dans des métiers très masculins, une présence des femmes dans les comités d'entreprises ou les organisations syndicales proportionnelle à leur poids relatif dans les effectifs ne fera pas avancer les choses. Il faut plutôt fixer un seuil minimal. Cela vaudrait aussi en faveur des hommes, pour les filières professionnelles où les femmes sont très majoritaires.

**Mme Sophie Primas.** – Il faut cependant être attentif aux effets de seuil.

**Mme Danielle Michel.** – D'ailleurs, un pourcentage trop précis pourrait être source de blocages ou se heurter à de vraies impossibilités.

**Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente.** – Je comprends que cette disposition fasse débat. Mais cette proposition de loi se veut un texte d'appel et nos interventions ont pour objet de nourrir un débat, de « faire vivre » cette question. Il me paraît préférable, à cette étape du débat, d'en rester à la proposition de notre rapporteure, si celle-ci en est d'accord.

Je vous propose de passer maintenant à l'adoption des recommandations.

Les recommandations 1 et 2 sont adoptées à l'unanimité.

**Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente.** – Compte tenu des débats suscités par la recommandation 3, je vous propose d'examiner successivement ses deux composantes : la première relative au suivi obligatoire, et la seconde sur l'ouverture d'un droit spécifique à la formation rémunéré.

Le droit à la formation pendant le congé parental est déjà prévu par le code du travail. Notre recommandation est un dispositif d'appel destiné à attirer l'attention sur sa prise en charge, et sur les modalités de son accès qui peuvent poser un problème d'égalité de traitement.

**Mme Michelle Meunier, rapporteure.** – En effet, ce droit à la formation figure déjà aux articles L.1225-59 et L.1225-56 du code du travail. Le premier institue un droit à la formation au profit du salarié à la reprise du travail, le second reconnaît au salarié le droit, au cours du congé parental d'éducation, de suivre, à son initiative, une action de formation. Notre recommandation porte donc sur la prise en charge de cette formation.

**Mme Danielle Michel.** – Mais le contrat de travail est-il ou non suspendu pendant le congé parental ?

**Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente.** – Je vous propose de clarifier notre recommandation en substituant, dans le 3<sup>ème</sup> alinéa de la recommandation 3, l'expression « aux modalités de rémunération d'un droit spécifique à la formation » à l'expression « à l'ouverture d'un droit spécifique à la formation rémunérée ».

**Mme Michelle Meunier, rapporteure.** – Il vaudrait d'ailleurs mieux parler de « prise en charge » que de « rémunération » afin d'envisager aussi une participation d'organismes, tels le Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF).

**Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente.** – Ce qui donnerait donc : « en réfléchissant aux modalités de prise en charge d'un droit spécifique à la formation pendant le congé parental ».

La recommandation 3 est adoptée par la délégation.

La délégation adopte à l'unanimité les recommandations 4 et 5.

Les recommandations 6 et 7 sont adoptées.

***La délégation a approuvé ensuite le rapport de Mme Michelle Meunier.***

## **ANNEXES**

1. Lettre de saisine de la présidente de la commission des Affaires sociales
2. Programme des auditions de Mme Michelle Meunier, rapporteure de la délégation aux droits des femmes
3. Programme des auditions de Mme Claire-Lise Champion, rapporteure de la commission des Affaires sociales
4. *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, Conseil des communes et régions d'Europe (CCER-CEMR)



## 1. Lettre de saisine de la présidente de la commission des Affaires sociales



COMMISSION  
DES  
AFFAIRES SOCIALES

La Présidente

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

Madame Brigitte GONTHIER-MAURIN  
Présidente de la délégation parlementaire  
aux droits des femmes et à l'égalité des  
chances entre les hommes et les femmes  
PALAIS DU LUXEMBOURG

Paris, le 19 janvier 2012

N° : S/2012.021

Madame la Présidente,

La commission des affaires sociales est chargée d'examiner la proposition de loi n° 230 (2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, déposée par Claire-Lise Campion et les membres du groupe socialiste et apparentés, en vue de son passage en séance publique le 16 février. Dans cette perspective, nous avons jugé utile de saisir la délégation que vous présidez afin de bénéficier de son éclairage sur un sujet sensible qui requiert toute notre attention.

Conformément aux dispositions du paragraphe III de l'article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, et sans préjudice des compétences de notre commission saisie au fond, je vous propose de recueillir votre avis le mercredi 8 février prochain, date de la présentation du rapport en commission.

En vous remerciant pour la contribution que vous apporterez à notre réflexion, je vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de ma cordiale considération.

Annie DAVID



## 2. Programme des auditions de Mme Michelle Meunier, rapporteure de la délégation

**Examen de la proposition de loi n° 230 (2011-2012)  
relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,  
dont la délégation a été saisie par la commission des affaires sociales**

| <b>Programme des auditions de Mme Michelle Meunier,<br/>rapporteure de la délégation aux droits des femmes</b>  |   |
|---|---|
| <b>Mardi 31 janvier 2012</b><br>15 heures<br><i>Salle CA 008 (4 rue Casimir<br/>Delavigne, rez-de-chaussée)</i>   | ♦ <b>M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail</b> au ministère du travail, de l'emploi et de la santé  |
| <b>Mercredi 1<sup>er</sup> février 2012</b><br>10 heures<br><i>Salle CA 008 (4 rue Casimir<br/>Delavigne, rez-de-chaussée)</i>                                      | ♦ <b>Mme Emmanuelle Latour, adjointe à la cheffe du Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes,</b> Direction générale de la cohésion sociale   |
| <b>Mercredi 1<sup>er</sup> février 2012</b><br>16 h 30<br><i>Salle n° 213 (salle de la<br/>commission des affaires<br/>sociales, 2<sup>e</sup> étage, Aile Est)</i> | ♦ <b>Mme Françoise Milewski, économiste, chercheur à Observatoire français des conjonctures économiques - Centre de recherche en économie de Sciences Po,</b> membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes |

*(Ces auditions sont ouvertes aux membres de la délégation aux droits des femmes et de la commission des affaires sociales qui souhaiteraient y assister)*



### 3. Programme des auditions de Mme Claire-Lise Campion, rapporteure de la commission des Affaires sociales

|   |   |
|---|---|
| <b>PPL relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes</b><br><br><b>Auditions de Mme Claire-Lise CAMPION, rapporteure</b><br><b>Mercredi 1<sup>er</sup> février 2012</b><br>à partir de 15 h 45 (45 mn)<br><i>(Salle 213 - commission des affaires sociales)</i> |   |
| 15 h 45   | <b>CFE-CGC</b><br><b>Marie-Line BRUGIDOU</b><br>Déléguée nationale chargée de l'égalité professionnelle   |
| 16 h 30   | <b>OFCE</b><br><b>Mme Françoise MILEWSKI</b><br>Economiste, spécialiste questions hommes-femmes   |
| 17 h 15   | <b>UPA</b><br><b>M. Jean LARDIN</b><br>Président<br><b>M. Pierre BURBAN</b><br>Secrétaire général<br><b>Mme Caroline DUC</b><br>Conseillère technique chargée des relations avec le Parlement |
| 18 h 00   | <b>FO</b><br><b>Mme Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU</b><br>Secrétaire confédérale chargée de l'égalité professionnelle   |
| 18 h 45   | <b>CFDT</b><br><b>Mme Laurence LAIGO</b><br>Secrétaire nationale  |

*(Ces auditions sont ouvertes à l'ensemble des sénatrices et sénateurs)*





# LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ

des femmes et des hommes  
dans la vie locale



Conseil des Communes  
et Régions d'Europe  
Council of European  
Municipalities and Regions

*Une Charte invitant les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous.*

## INTRODUCTION

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

Pour assurer la mise en œuvre de ces engagements, chaque signataire rédige un Plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

De plus, chaque autorité signataire s'engage à collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire afin de promouvoir l'instauration, dans les faits, d'une véritable égalité.

La Charte a été rédigée dans le cadre d'un projet (2005-2006) mené à bien par le Conseil des Communes et Régions d'Europe en collaboration avec les nombreux partenaires dont la liste figure ci-dessous. Le projet a été soutenu par la Commission européenne dans le cadre du 5<sup>e</sup> Programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes.

\* \* \* \* \*

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent - par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

De plus, le principe de subsidiarité joue un rôle particulièrement important en ce qui concerne la mise en œuvre du droit à l'égalité des femmes et des hommes. Ce principe s'applique à tous les niveaux de gouvernance – européen, national, régional et local. Alors que les collectivités locales et régionales d'Europe exercent des responsabilités de portée diverse, toutes peuvent et doivent jouer un rôle positif dans la promotion de l'égalité par des actions qui produiront un impact sur la vie quotidienne des populations.

Les principes de l'autonomie locale et régionale sont étroitement liés au principe de subsidiarité. La Charte de l'autonomie locale du Conseil de l'Europe de 1985, signée et ratifiée par une large majorité d'états européens, souligne « *le droit et la capacité effective pour les collectivités locales de régler et de gérer, dans le cadre de la loi, sous leur propre responsabilité et au profit de leur population, une part importante des affaires publiques* ». La mise en œuvre et la promotion du droit à l'égalité doit être au cœur de ce concept de l'autonomie locale.

La démocratie locale et régionale doit permettre que soient effectués les choix les plus appropriés concernant les aspects les plus concrets de la vie quotidienne tels que le logement, la sécurité, les transports publics, le monde du travail ou la santé.

De plus, la pleine implication des femmes dans le développement et la mise en œuvre de politiques locales et régionales permet à leur expérience vécue, à leur savoir faire et à leur créativité d'être pris en compte.

Pour parvenir à l'instauration d'une société fondée sur l'égalité, il est capital que les collectivités locales et régionales intègrent pleinement la dimension du genre dans leurs politiques, leur organisation et leurs pratiques. Dans le monde d'aujourd'hui et de demain, une véritable égalité des femmes et des hommes constitue en outre la clé de notre succès économique et social – non seulement au niveau européen ou national mais également dans nos régions, nos villes et nos communes.

\* \* \* \* \*

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe et sa Commission des élues locales et régionales a, depuis de nombreuses années, activement œuvré à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes aux niveaux local et régional. En 2005, le CCRE a créé un instrument destiné à être utilisé concrètement par les autorités locales et régionales européennes : « la ville pour l'égalité ». En identifiant les bonnes pratiques d'un certain nombre de villes et de municipalités européennes, « la ville pour l'égalité » propose une méthodologie pour la mise en place de politiques d'égalité des femmes et des hommes au niveau local et au niveau régional. La Charte ci-après se fonde sur ce travail.

Le rôle des collectivités locales et régionales dans la promotion de l'égalité des sexes a été affirmé dans la Déclaration mondiale de IULA (Union internationale des villes et pouvoirs locaux) sur « les femmes dans le gouvernement local » adoptée en 1998. La nouvelle organisation mondiale, Cités et Gouvernements Locaux Unis, a également fait de l'égalité des femmes et des hommes l'un de ses principaux objectifs.

## PRÉAMBULE

**Le Conseil des Communes et Régions d'Europe, représentant les collectivités locales et régionales, en coopération avec les partenaires suivants :**

Association Nationale des Municipalités de la République de Bulgarie (NAMRB)

Union des Municipalités Chypriotes (UCM)

Union des Villes et des Communes de la République Tchèque (SMO CR)

Association des Pouvoirs Locaux et Régionaux Finlandais (AFLRA)

Association Française du CCRE (AFCCRE)

Section allemande du CCRE (RGRE)

Union Centrale des Villes et Communes de Grèce (KEDKE)

Association Nationale Hongroise des Pouvoirs Locaux (TÖOSZ)

Association Italienne du CCRE (AICCRE)

Fédération toscane de l'AICCRE

Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL)

Association des Villes Polonaises (ZMP)

Fédération Espagnole des Municipalités et Provinces (FEMP)

Association Basque des Municipalités (EUDEL)

Ville de Vienne (Autriche)

Ville de Saint Jean de la Ruelle (France)

Ville de Francfort sur le Main (Allemagne)

Ville de Carthagène (Espagne)

Ville de Valencia (Espagne)

La Maison du temps et de la mobilité Belfort-Montbéliard (France)

Le Comité Permanent pour le Partenariat Euro-méditerranéen des Pouvoirs Locaux et Régionaux (COPPEM)

**Rappelant** que la Communauté européenne et l'Union sont fondées sur le respect des libertés et des droits fondamentaux, ce qui inclut la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, et que la législation européenne a constitué la base des progrès accomplis dans ce domaine en Europe ;

**Rappelant** le cadre juridique international des droits humains des Nations Unies, et en particulier la Déclaration Universelle des Droits Humains et la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination contre les Femmes, adoptée en 1979 ;

**Soulignant** la contribution capitale du Conseil de l'Europe à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et à l'autonomie locale ;

**Considérant** que l'égalité des femmes et des hommes implique la volonté d'agir sur les trois aspects complémentaires de sa réalisation ,à savoir sur l'élimination des inégalités directes, l'éradication des inégalités indirectes, et l'élaboration d'un environnement politique, juridique et social favorable au développement proactif d'une démocratie égalitaire ;

**Déplorant** le décalage persistant entre la reconnaissance *de jure* du droit à l'égalité et son application réelle et effective ;

**Considérant** qu'en Europe les collectivités locales et régionales jouent et doivent jouer un rôle crucial pour les habitants et les citoyens dans la mise en œuvre du droit à l'égalité, en particulier celui des femmes et des hommes, dans tous les domaines qui relèvent de leur responsabilité ;

**Considérant** qu'une participation et une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision et aux postes de direction est capitale pour la démocratie.

**Puisant l'inspiration** pour notre action dans la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discriminations contre les femmes de 1979, la Déclaration de Pékin et la Plateforme pour l'action des Nations Unies de 1995, les Résolutions de la 23<sup>e</sup> Session Spéciale de l'Assemblée générale de 2000 (Pékin + 5), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Recommandation du Conseil de décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision, et la Déclaration mondiale de l' Union internationale des villes et pouvoirs locaux de 1998 portant sur les femmes dans le gouvernement local ;

**Souhaitant** mettre en évidence le 25<sup>e</sup> anniversaire de l'entrée en vigueur en septembre 1981 de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations contre les femmes des Nations Unies ;

**A rédigé cette Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et invite les collectivités locales et régionales d'Europe à la signer et à la mettre en œuvre.**

## PREMIÈRE PARTIE

### PRINCIPES

Nous, les signataires de cette Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, reconnaissons dans ce qui suit les principes fondamentaux de nos actions :

**1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.**

Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

**2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte**

Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique-social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.

**3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique**

Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

**4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes**

Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique, économique, sociale et culturelle.

**5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes**

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale - par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les

politiques <sup>1</sup> et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets <sup>2</sup>. A cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

**6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes**

Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

Ces principes sont le fondement sur lequel reposent les Articles exposés dans la Troisième Partie ci-dessous.

---

<sup>1</sup> **Mainstreaming** : En juillet 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) définissait le concept de l'intégration du genre comme suit: "L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en oeuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée".

<sup>2</sup> **Gender budgeting** : L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation dans une perspective de genre des budgets existants à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

## **DEUXIÈME PARTIE**

### **LA MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE ET SES ENGAGEMENTS**

Le signataire se charge de prendre les mesures spécifiques qui suivent pour mettre en œuvre les dispositions de cette Charte :

1. Dans un délai raisonnable (ne pouvant excéder deux ans) suivant la date de la signature, le signataire de cette Charte se charge d'élaborer et d'adopter son Plan d'action pour l'égalité et, ensuite, de le mettre en œuvre.

2. Le Plan d'action pour l'égalité présentera les objectifs et les priorités du signataire, les mesures qu'il compte adopter et les ressources affectées afin de rendre effective la Charte et ses engagements. Le Plan présentera également le calendrier proposé pour sa mise en œuvre. Si le signataire dispose déjà d'un Plan d'action pour l'égalité, il révisera celui-ci afin de s'assurer que tous les sujets pertinents contenus dans cette Charte y sont traités.

3. Chaque signataire engagera de larges consultations avant d'adopter son Plan d'action pour l'égalité, et diffusera largement celui-ci après son adoption. Il devra aussi, avec régularité, rendre compte publiquement des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan.

4. Chaque signataire révisera son Plan d'action pour l'égalité si les circonstances l'exigent, et élaborera un plan supplémentaire pour chaque période qui suivra.

5. Chaque signataire s'engage, par principe, à participer au système d'évaluation approprié qui sera établi afin de suivre les progrès de la mise en application de cette Charte, et à aider les divers exécutifs locaux et régionaux européens à échanger entre eux leurs savoirs portant sur les moyens efficaces de réaliser une plus grande égalité des femmes et des hommes. Dans ce but, les Plans d'action pour l'égalité et autres documents publics pertinents devront être accessibles.

6. Chaque signataire informera par écrit le Conseil des Communes et Régions d'Europe du fait qu'il a adopté la Charte, de la date de la ratification et du point de contact désigné pour assurer toute collaboration future relative à la Charte.

## **TROISIÈME PARTIE**

### **RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE**

#### **Article 1**

1. Le signataire reconnaît que le droit à l'égalité est un préalable fondamental de la démocratie, et que la société démocratique ne peut se permettre d'ignorer les capacités, les savoirs, l'expérience et la créativité des femmes. À cet effet il doit assurer, sur la base de l'égalité, l'inclusion, la représentation et la participation des femmes venant d'horizons et appartenant à des groupes d'âge différents dans toutes les sphères de la prise de décision politique et publique.

2. Le signataire, en sa qualité de responsable démocratiquement élu pour promouvoir le bien-être de sa population et de son territoire, s'engage en conséquence à promouvoir et à favoriser l'application concrète de ce droit dans toutes ses sphères d'activité - en tant que représentant démocratique de la communauté locale, pourvoyeur et commanditaire de services, planificateur et régulateur, et employeur.

### **LE ROLE POLITIQUE**

#### **Article 2 - La représentation politique**

1. Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à voter, à être candidat(e)s, à être élu(e)s.

2. Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, d'exercer des mandats publics, et de remplir toutes les fonctions à tous les niveaux de l'exécutif.

3. Le signataire reconnaît le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues participant à la prise de décision publique.

4. Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir les droits et principes ci-dessus énoncés, y compris :

- Encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, exercer leur droit de suffrage individuel et se porter candidates aux mandats et fonctions électives
- Encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes

- A cette fin, encourager les partis et groupes politiques à prendre toutes les mesures légales, y compris l'adoption de quotas lorsque ceux-ci paraissent adéquats, afin d'augmenter le nombre de femmes choisies pour être candidates, puis élues
- Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement
- Adopter les mesures permettant aux représentant(e)s élu(e)s de concilier vie privée, vie professionnelle et vie publique, par exemple en s'assurant que les horaires et les méthodes de travail ainsi que l'accès à des modes de garde pour les enfants et personnes à charge permettent à tous et toutes les représentant(e)s élu(e)s une pleine participation à leurs fonctions.

5. Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tout organe externe.

Cependant, là où l'autorité n'a pas, jusqu'alors, atteint une représentation équilibrée des femmes et des hommes, elle s'engage à mettre en œuvre le principe ci-dessus d'une manière qui ne peut être moins favorable au sexe minoritaire que dans la situation présente.

7. Le signataire s'engage en outre à s'assurer qu'aucun poste public ou politique auquel il nomme ou élit un représentant n'est, par principe ou en pratique, réservé à, ou considéré comme, devant être normalement attribué à un sexe en raison d'attitudes stéréotypées.

### **Article 3 - Participation à la vie politique et civique**

1. Le signataire reconnaît que le droit des citoyen(ne)s à participer à la conduite des affaires publiques est un principe démocratique fondamental et que les femmes et les hommes ont le droit de participer à égalité à la gouvernance et la vie publique de leur région, municipalité et commune.

2. Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique à ses propres affaires, par exemple au moyen de comités consultatifs, de conseils de quartiers, d'e-participation ou d'exercices de planification participative, le signataire s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité. Là où les moyens permettant cette participation ne conduisent pas à l'égalité, il se charge de développer et de tester de nouvelles méthodes pour y parvenir

3. Le signataire entreprend de promouvoir une participation active à la vie politique et civique des femmes et des hommes appartenant à tous les groupes de la communauté, en particulier des femmes et des hommes membres de groupes minoritaires qui, autrement, pourraient en être exclus.

#### **Article 4 - L'engagement public pour l'égalité**

1. Le signataire devra, en tant que représentant démocratique de sa commune ou de son territoire, prendre l'engagement public et formel d'appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique, y compris :

- L'annonce de la signature de cette Charte par le signataire après débat et ratification de celle-ci par l'institution représentative la plus élevée
- L'engagement de mettre en œuvre les obligations contenues dans cette Charte, et de rendre compte publiquement et régulièrement des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité
- La promesse que le signataire et les membres élus de l'autorité adopteront et se conformeront à une bonne conduite en matière d'égalité des sexes

2. Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes.

#### **Article 5 -Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité**

1. Le signataire se charge de collaborer avec tous ses partenaires du secteur public et du secteur privé aussi bien que ceux issus de la société civile afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire. A cette fin, il cherchera en particulier à coopérer avec ses partenaires sociaux.

2. Le signataire consultera les institutions et organisations partenaires, y compris ses partenaires sociaux, pour la mise au point et la révision de son Plan pour l'égalité, et sur les autres sujets majeurs relatifs à l'égalité.

#### **Article 6 - Contrer les stéréotypes**

1. Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés.

2. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs.

3. Le signataire aidera ses collaborateurs et collaboratrices, par de la formation ou par d'autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajustera les standards de comportement à cet égard.

4. Le signataire mènera à bien des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

### **Article 7- Bonne administration et consultation**

1. Le signataire reconnaît le droit pour les femmes et les hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice ainsi que dans un délai de temps approprié, y compris :

- Le droit d'être entendu(e) avant que soit prise toute décision individuelle qui les concerne et qui peut avoir une incidence négative
- Le devoir pour l'autorité de donner les raisons de sa décision
- Le droit d'être informé(e) sur les sujets qui les concernent

2. Le signataire reconnaît que, pour tout ce qui relève de ses compétences, la qualité de ses politiques et de sa prise de décision sera vraisemblablement améliorée si les personnes affectées par celles-ci ont l'occasion d'être consultées, et qu'il est capital que les femmes et les hommes aient, dans la pratique, un égal accès à l'information pertinente, et une égale possibilité d'y réagir.

3. Le signataire s'engage donc à considérer comme appropriées les mesures suivantes :

- S'assurer que les modalités de communication de l'information tiennent compte des besoins des femmes et des hommes, y compris leur accès personnel aux technologies de d'information et de communication
- S'assurer, lorsqu'il y a consultation, que les points de vue qui ont le moins de chances d'être entendus peuvent pleinement être pris en compte dans le processus de consultation, et que des actions positives légales sont prises pour assurer cette participation
- -Quand il convient, conduire des consultations séparées pour les femmes.

## **CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ**

### **Article 8 - Engagement général**

1. Dans l'étendue de ses compétences, le signataire reconnaît, respecte et promeut les droits et les principes pertinents de l'égalité des femmes et des hommes, et combat les obstacles et la discrimination liés au genre.

2. Les engagements définis dans cette Charte s'appliquent au signataire là où, dans leur totalité ou en partie, ils relèvent de son pouvoir légal.

### **Article 9 - Analyse sexuée**

1. Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article.

2. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité.

3. Les analyses sexuées comprendront les mesures suivantes considérées comme pertinentes :

- La révision des politiques, procédures, pratiques, modèles en usage actuellement de manière à apprécier si celles-ci font état de discriminations injustes, si elles sont fondées sur des stéréotypes sexués et si elles prennent en compte, de manière adéquate, les besoins spécifiques des femmes et des hommes.
- La révision de l'allocation des ressources, financières ou autres, dans les buts énoncés ci-dessus.
- L'identification des priorités et, comme il convient, des objectifs, de manière à traiter les questions pertinentes soulevées par ces révisions, et à apporter des améliorations identifiables dans la fourniture des services.
- La mise en œuvre, dès le début des processus, d'une analyse de toute proposition significative pour les politiques nouvelles ou modifiées, pour les procédures et les changements dans l'allocation des ressources, afin d'identifier leur impact potentiel sur les femmes et sur les hommes, et de prendre les décisions finales à la lumière de cette analyse.
- La prise en compte des besoins ou des intérêts de ceux qui subissent des discriminations ou des difficultés multiples.

## **Article 10 - Discriminations multiples ou obstacles**

1. Le signataire reconnaît que la discrimination fondée sur tout motif tel que le sexe, la race, l'origine sociale ou ethnique, les caractères génétiques, la langue, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres, l'appartenance à une minorité nationale, la propriété, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite.

2. De plus, le signataire reconnaît que malgré cette interdiction, nombre de femmes et d'hommes souffrent de discriminations multiples et rencontrent des obstacles, ce qui inclut des handicaps socio-économiques qui ont un impact direct sur leur capacité à exercer les autres droits définis et précisés dans cette Charte.

3. Le signataire s'engage, pour ce qui relève de ses compétences, à prendre toute action appropriée pour combattre les effets des discriminations multiples ou obstacles, y compris :

- S'assurer que les discriminations multiples et les obstacles sont traités par son Plan d'action pour l'égalité et ses analyses sexuées.
- S'assurer que les questions soulevées par les discriminations multiples et les obstacles sont prises en compte dans la mise en œuvre d'actions ou de mesures figurant dans les autres articles de cette Charte
- Prendre des mesures spécifiques pour traiter les besoins particuliers des immigrées et des immigrés.

## **LE ROLE D'EMPLOYEUR**

### **Article 11**

1. Dans ses fonctions d'employeur, le signataire reconnaît le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail.

2. Le signataire reconnaît le droit à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée, ainsi que le droit à la dignité et à la sécurité au travail.

3. Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, y compris des actions positives dans la limite de ses pouvoirs légaux, pour concrétiser les droits ci-dessus énoncés.

4. Les mesures citées au 3. comprennent ce qui suit :

(a) La révision des politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie « emploi » de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié, et couvrant notamment, entre autres :

- L'égalité des rémunérations, y compris un salaire égal pour un travail de valeur équivalente
- Des dispositions permettant la révision des salaires et rémunérations, des modes de paiement et des retraites
- Des mesures pour assurer d'une manière équitable et transparente la promotion et les opportunités de développement de carrière
- Des mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, notamment pour corriger tout déséquilibre aux niveaux supérieurs de l'encadrement
- Des mesures pour supprimer toute ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, et pour encourager le personnel à solliciter et remplir des postes non traditionnels
- Des mesures pour assurer un recrutement équitable
- Des mesures pour assurer des conditions de travail appropriées, sans danger pour la santé et en toute sécurité
- Des procédures de consultation des employés et de leurs syndicats assurant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation ;

(b) L'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux de travail au moyen d'une déclaration publique sur le caractère inacceptable d'un tel comportement, à laquelle s'ajoutent le soutien apporté aux victimes, l'introduction et la mise en œuvre de politiques transparentes sur la façon de traiter les coupables, et des efforts destinés à éveiller les consciences sur cette question ;

(c) La recherche d'une composition du personnel, à tous les niveaux, conforme à la diversité sociale, économique et culturelle de la population locale.

(d) L'aide à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée par :

- L'introduction de politiques permettant, quant il convient, des aménagements du temps de travail et des dispositions d'aide vis-à-vis des personnes dépendant des employés.
- L'encouragement donné aux hommes pour qu'ils fassent usage de leurs droits quant aux absences pour cause d'aide vis-à-vis des personnes à charge.

## **FOURNITURE DE BIENS ET DE SERVICES**

### **Article 12**

1. Le signataire reconnaît que dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations relatives aux fournitures de biens et de services, y compris les contrats d'achat de produits, le recours à des services et la réalisation de travaux, il est de sa responsabilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

2. Le signataire reconnaît que cette responsabilité prend une signification particulière quand elle propose de concéder à une autre entité juridique la fourniture d'un important service public, pour laquelle le signataire est responsable de par la loi. Dans de tels cas, le signataire s'assurera que l'entité juridique qui remporte le contrat (quel que soit son statut juridique) est tenue d'assurer la promotion de l'égalité des femmes et des hommes exactement comme l'aurait été le signataire si elle avait elle-même fourni le service concerné.

3. De plus, le signataire se charge de mettre en œuvre, chaque fois qu'il les juge appropriées, les mesures suivantes :

(a) pour chaque contrat significatif qu'il envisage de signer, prendre en considération les implications de genre et les opportunités qu'offre ce contrat pour la promotion de l'égalité d'une façon légale

(b) s'assurer que les dispositions du contrat prennent en compte les objectifs d'égalité des sexes du contrat lui-même

(c) s'assurer que les autres termes et conditions du contrat en question tiennent compte et reflètent ces objectifs

(d) utiliser le pouvoir conféré par la législation européenne sur les marchés publics pour préciser les conditions de performance concernant les considérations sociales

(e) sensibiliser le personnel ou les conseillers, qui ont la responsabilité de traiter les appels d'offres des marchés publics et les contrats de location quant aux exigences de leurs fonctions concernant le genre, y compris en assurant leur formation en la matière

(f) s'assurer que les termes du contrat principal comporte l'exigence que les sous-traitants remplissent les obligations pertinentes pour promouvoir l'égalité des sexes.

## **LE ROLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES**

### **Article 13 - L'éducation et la formation continue**

1. Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel.

2. Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

3. Le signataire reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il se charge de prendre ou de promouvoir, comme il convient, les mesures suivantes :

- La révision des matériels éducatifs, des programmes scolaires et autres, des méthodes d'enseignement afin de garantir qu'ils combattent les attitudes et les pratiques stéréotypées
- La mise en œuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels
- L'inclusion spécifique, dans les cours d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté, d'éléments qui soulignent l'importance de l'égale participation des femmes et des hommes dans le processus démocratique

4. Le signataire reconnaît que la manière dont les écoles et autres établissements éducatifs sont dirigés représente un modèle important pour les enfants et les jeunes gens. Il se charge donc de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la direction et de la gouvernance des établissements scolaires.

### **Article 14 - La santé**

1. Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de bénéficier d'un niveau élevé de santé physique et mentale, et affirme que l'accès des femmes et des hommes à des soins médicaux et des traitements de qualité ainsi qu'à la prévention est capital pour la concrétisation de ce droit.

2. Le signataire reconnaît que pour assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes en leur permettant de jouir d'une bonne santé, les services médicaux et de santé doivent prendre en compte leurs besoins différents. Il reconnaît en outre que ces besoins ne proviennent pas seulement de différences biologiques mais

également de différentes conditions de vie et de travail, ainsi que d'attitudes et de présupposés stéréotypés.

3. Le signataire s'engage à prendre, là où s'exercent ses responsabilités, toutes les actions appropriées pour promouvoir et assurer à ses administré(e)s le meilleur niveau de santé possible. A cette fin, le signataire s'engage à mener à bonne fin ou à promouvoir les mesures suivantes :

- L'incorporation d'une approche fondée sur le genre dans la planification, l'allocation de ressources et la fourniture de services médicaux et de santé
- La garantie que les activités destinées à promouvoir la santé, y compris celles qui visent à encourager une bonne alimentation et l'importance de l'exercice physique, comportent la reconnaissance des attitudes et des besoins différents des femmes et des hommes
- La garantie que les personnels spécialisés, y compris ceux qui travaillent pour la promotion d'une bonne santé, reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte les soins médicaux et de santé, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces soins
- La garantie que les femmes et les hommes ont accès à une information adéquate sur les questions de santé

#### **Article 15 - Soins et Services sociaux**

1. Le signataire reconnaît que chacun(e) a le droit de disposer des services sociaux nécessaires et à bénéficier de l'assistance d'un service social en cas de besoin

2. Le signataire reconnaît que les femmes et les hommes ont des besoins différents qui peuvent provenir de conditions économiques et sociales différentes ainsi que d'autres facteurs. En conséquence, afin d'assurer aux femmes et aux hommes un égal accès à l'aide sociale et aux services sociaux, l'organisation signataire prendra toutes les mesures raisonnables pour assurer :

- L'incorporation dans la planification, le financement et la fourniture de l'aide sociale et des services sociaux d'une approche fondée sur le genre
- La garantie que les personnels impliqués dans la fourniture de l'aide sociale et des services sociaux reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte ces services, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces services.

### **Article 16 - La garde des enfants**

1. Le signataire reconnaît le rôle essentiel que jouent les systèmes de garde d'enfants de bonne qualité, financièrement abordables, accessibles à tous les parents et aux autres personnes s'occupant d'enfants quelle que soit leur situation financière, dans la promotion d'une égalité réelle des femmes et des hommes, et dans leur aptitude à concilier leur vie professionnelle, publique et privée. Le signataire reconnaît en outre la contribution qu'apporte la garde des enfants à la vie économique et sociale, ainsi qu'à la confection du lien social au sein de la communauté locale et dans la société tout entière.

2. Le signataire s'engage à faire de la fourniture et de la promotion de tels systèmes de garde, directement ou à travers d'autres fournisseurs, une de ses priorités. Il s'engage en outre à encourager la fourniture de ces systèmes par d'autres, y compris la fourniture ou l'aide apportée aux systèmes de garde par les employeurs locaux.

3. Le signataire reconnaît en outre que l'éducation des enfants requiert le partage des responsabilités entre les femmes, les hommes, et la société dans son ensemble, et se charge de contrer les stéréotypes sexués selon lesquels la garde des enfants est considérée comme relevant principalement de la responsabilité des femmes.

### **Article 17 - Soins aux autres personnes à charge**

1. Le signataire reconnaît que les femmes et les hommes ont la responsabilité de s'occuper de personnes à charge autres que les enfants et que cette responsabilité peut affecter leur capacité à jouer pleinement leur rôle dans la société.

2. Le signataire reconnaît en outre que cette responsabilité repose de manière disproportionnée sur les femmes, et constitue de ce fait un obstacle à l'égalité des femmes et des hommes.

3. Le signataire se charge de contrer cette inégalité, comme il convient :

- En mettant au nombre de ses priorités la fourniture et la promotion de ces systèmes de prise en charge, directement ou à travers d'autres fournisseurs, qui soient de grande qualité et financièrement abordables
- En fournissant du soutien et en promouvant les opportunités offertes à ceux et celles qui souffrent d'isolement social en raison de leurs responsabilités en la matière
- En faisant campagne contre les stéréotypes qui présument que les soins à apporter aux personnes à charge sont d'abord de la responsabilité des femmes.

### **Article 18 -L'inclusion sociale**

1. Le signataire reconnaît que chacun(e) a le droit d'être protégé contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et que, de plus, les femmes sont en général plus enclines à souffrir d'exclusion sociale parce qu'elles accèdent dans une moindre mesure aux ressources, aux biens, aux services et aux opportunités que les hommes.

2. Le signataire s'engage donc, dans toute la gamme de ses services et de ses responsabilités, et en travaillant avec les partenaires sociaux, à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globalement coordonnée pour :

- Promouvoir, pour ceux-celles qui connaissent ou risquent de connaître une situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, l'accès effectif à l'emploi, au logement, à la formation, à l'éducation, à la culture, à l'information et aux technologies de communication, à l'assistance sociale et médicale
- Reconnaître les besoins particuliers et la situation de femmes souffrant d'exclusion sociale
- Promouvoir l'intégration des femmes et des hommes immigrés en prenant en compte leurs besoins spécifiques

### **Article 19 - Le logement**

1. Le signataire reconnaît le droit au logement, et affirme que l'accès à un logement de bonne qualité est un des besoins humains les plus fondamentaux, vital pour le bien-être de l'individu et de sa famille.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent des besoins spécifiques et distincts en matière de logement, qui doivent être pleinement pris en compte, y compris parce que :

(a) En moyenne, les femmes disposent de moins de revenus et de ressources financières que les hommes et ont, de ce fait, besoin de logements correspondant à leurs moyens ;

(b) Les femmes sont à la tête de la plupart des familles monoparentales avec, par conséquent, le besoin d'accéder aux logements sociaux ;

(c) Les hommes en état de vulnérabilité sont souvent surreprésentés parmi les sans domicile fixe.

3. Le signataire s'engage donc, comme il convient :

(a) À fournir ou promouvoir pour tous l'accès à un logement de niveau et de dimension adéquats dans un environnement décent, là où les services indispensables sont accessibles.

(b) À prendre des mesures pour prévenir l'absence de domicile fixe, en particulier en fournissant assistance aux SDF en se fondant sur des critères de besoin, de vulnérabilité et de non discrimination ;

(c) À intervenir, selon leurs pouvoirs, sur le prix des logements pour rendre celui-ci accessible à ceux et celles qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

4. Le signataire se charge également d'assurer ou de promouvoir l'égalité du droit des femmes et des hommes à devenir locataire, propriétaire, ou détenteur d'un titre de propriété quelle qu'en soit la forme, de leur logement. À cette fin, il s'engage à utiliser son pouvoir ou son influence pour assurer aux femmes le même accès à l'emprunt et autres formes d'assistance financière et de crédit dans le but d'acquérir un logement.

### **Article 20 - Culture, sport et loisirs**

1. Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de prendre part à la vie culturelle et de jouir de la vie artistique.

2. Le signataire reconnaît en outre le rôle joué par le sport dans l'enrichissement de la vie de la communauté et la garantie du droit à la santé tel qu'il a été défini dans l'article 14. Il reconnaît que les femmes et les hommes ont droit à un égal accès aux activités et installations culturelles, sportives et de loisir.

3. Il reconnaît que les femmes et les hommes ont une expérience et des centres d'intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs, et que ceux-ci peuvent résulter de d'attitudes stéréotypées et d'actions sexuées. Il s'engage par conséquent à mettre en œuvre ou à promouvoir, comme il convient, des mesures permettant :

- D'assurer autant que de raison que les femmes et les hommes, les garçons et les filles bénéficient de la fourniture et d'un accès égal aux installations et activités sportives, culturelles et de loisir
- D'encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer à égalité aux sports et aux activités culturelles, y compris à celles qui sont traditionnellement considérées comme principalement « féminines » ou « masculines »
- D'encourager les associations artistiques, culturelles et sportives à promouvoir les activités culturelles et sportives qui mettent en cause une vision stéréotypée des femmes et des hommes.
- D'encourager les bibliothèques publiques à mettre en cause les stéréotypes de genre à travers le stock de leurs livres et autres documents, ainsi que dans leurs autres activités promotionnelles.

### **Article 21- Sécurité et sûreté**

1. Le signataire reconnaît pour chaque femme et chaque homme le droit à la sécurité de sa personne et à la liberté de ses mouvements, et le fait que ces droits ne peuvent être pleinement ou également exercés, tant dans le domaine public que le domaine privé, si les femmes et les hommes sont victimes de l'insécurité, ou si ils s'estiment être menacés par elle.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes, en partie à cause d'obligations et de modes de vie différents, doivent souvent faire face à des problèmes différents concernant la sécurité et la sûreté, que ceux-ci doivent être traités en conséquence.

3. Le signataire s'engage donc :

(a) à analyser, en tenant compte du genre, les statistiques se rapportant au volume et aux types d'incidents (y compris les crimes graves commis contre la personne) qui affectent la sécurité et la sûreté des femmes et des hommes et, chaque fois qu'il convient, à mesurer le niveau et la nature de la peur de la criminalité ou d'autres sources d'insécurité ;

(b) à développer et à mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des actions, y compris des améliorations spécifiques à l'état où à la configuration de l'environnement (par exemples les points de connexion des transports, les parkings, l'éclairage public), à assurer la surveillance policière et autres services associés, à accroître la sécurité et la sûreté des femmes et des hommes dans la pratique, et à chercher à réduire leur perception respective du manque de sécurité.

### **Article 22 - La violence sexuée**

1. Le signataire reconnaît que la violence sexuée, qui affecte les femmes d'une manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental, et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains.

2. Le signataire reconnaît que la violence sexuée naît de l'idée, chez l'agresseur, de la supériorité d'un sexe sur l'autre dans le contexte d'une relation de pouvoir inégalitaire.

3. Le signataire s'engage donc à instaurer et à renforcer des politiques et des actions contre la violence sexuée, y compris

- Fournir ou aider les structures d'assistance et de secours aux victimes
- Fournir une information publique, dans chacune des langues principalement utilisées localement, sur les secours disponibles dans la région

- S'assurer que les équipes professionnelles concernées ont été formés à identifier et à secourir les victimes
- Promouvoir des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation destinés aux victimes présentes ou potentielles ainsi qu'aux agresseurs.

### **Article 23 - Le trafic des êtres humains**

1. Le signataire reconnaît que le crime de trafic des êtres humains, qui affecte les femmes et les filles de manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains.

2. Le signataire se charge de mettre en place et de renforcer les politiques et les actions destinées à prévenir le trafic d'êtres humains, y compris, comme il convient :

- L'information et les campagnes de sensibilisation
- Des programmes de formation pour les équipes professionnelles chargées d'identifier et de secourir les victimes
- Des mesures pour décourager la demande
- Des mesures appropriées pour assister les victimes, y compris l'accès au traitement médical, à un logement adéquat et sûr, et à des interprètes

## **PLANNING ET DÉVELOPPEMENT DURABLE**

### **Article 24 - Développement durable**

1. Le signataire reconnaît qu'en ce qui concerne la planification et le développement de stratégies pour l'avenir de son territoire, les principes du développement durable doivent être pleinement respectés. Que ceux-ci doivent comprendre une intégration équilibrée de la dimension économique, sociale, environnementale et culturelle, et inclure également le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes.

2. Le signataire s'engage donc à prendre en compte le principe d'égalité des femmes et des hommes en tant que dimension fondamentale de l'ensemble de sa planification, ou du développement de ses stratégies, pour ce qui a trait au développement durable de son territoire.

### **Article 25 - Planification urbaine et locale**

1. Le signataire reconnaît l'importance du développement de son espace, de ses transports, de son économie, et celle de ses politiques et plans d'utilisation des sols afin de créer les conditions dans lesquelles le droit à l'égalité des femmes et des hommes peut plus facilement devenir une réalité.

2. Le signataire s'engage à assurer que dans la conception, l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de ces politiques et de ces plans :

- Le besoin de promouvoir l'égalité réelle dans tous les aspects de la vie locale est pleinement pris en considération, et que
- Les besoins spécifiques des femmes et des hommes concernant, par exemple, l'emploi, l'accès aux services et la vie culturelle, l'éducation et l'exercice des responsabilités familiales, fondés sur des données pertinentes locales ou autres y compris les analyses sexuées réalisées par l'organisation signataire, sont correctement pris en compte
- Des aménagements de grande qualité sont adoptés qui prennent en compte les besoins des femmes et des hommes.

### **Article 26 - Mobilité et Transport**

1. Le signataire reconnaît que la mobilité et l'accès aux moyens de transport sont des conditions capitales pour que les femmes et les hommes puissent exercer un grand nombre de leurs droits, travaux, activités, y compris l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels. Il reconnaît également que le développement durable et le succès d'une municipalité ou d'une région dépend dans une large mesure du développement d'une infrastructure et d'un service public de transport efficaces et de grande qualité.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent, dans la pratique, des besoins et des habitudes différents pour ce qui est des déplacements et des transports, fondés sur des facteurs tels que le revenu, les responsabilités concernant les enfants et autres personnes à charge, ou les horaires de travail, et que par conséquent, les femmes sont, en nombre, davantage utilisatrices des transports en commun que les hommes.

3. Le signataire s'engage donc :

(a) À prendre en compte les besoins de déplacement et les modalités d'utilisation des transports respectifs des femmes et des hommes, y compris ceux des communes urbaines et rurales ;

(b) À faire en sorte que les services de transport offerts aux citoyens sur son territoire aident à répondre aux besoins spécifiques ainsi qu'aux besoins

communs des femmes et des hommes, et à la réalisation d'une véritable égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

4. Le signataire s'engage en outre à promouvoir l'amélioration progressive des transports publics sur son territoire, y compris les connexions intermodales, afin de traiter les besoins spécifiques et communs des femmes et des hommes en matière de transports qui doivent être réguliers, financièrement abordables, sûrs et accessibles, et de contribuer ainsi à son développement durable.

### **Article 27 - Développement économique**

1. Le signataire reconnaît que la réalisation d'un développement économique équilibré et durable est une composante vitale du succès d'une municipalité ou d'une région, et que ses activités et services dans ce domaine peuvent encourager de manière significative l'avancement de l'égalité des femmes et des hommes.

2. Le signataire reconnaît le besoin d'accroître le niveau et la qualité de l'emploi des femmes, et reconnaît en outre que le risque de pauvreté lié au chômage de longue durée et au travail non rémunéré est particulièrement élevé pour les femmes.

3. Le signataire s'engage, relativement à ses activités et services dans le domaine du développement économique, à tenir pleinement compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes ainsi que des opportunités permettant de faire avancer l'égalité, et de prendre à cette fin, les mesures appropriées. Ces actions peuvent inclure :

- D'aider et d'encourager les femmes entrepreneures
- De s'assurer que le soutien aux entreprises, financier et autre, promeut l'égalité des sexes
- D'encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins », et vice versa
- D'encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérés comme « masculines », en leur offrant des postes correspondants, et vice versa.

### **Article 28 - L'environnement**

1. Le signataire reconnaît sa responsabilité dans réalisation d'un haut niveau de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement sur son territoire, y compris par ses politiques locales concernant les déchets, le bruit, la qualité de l'air, la biodiversité et l'impact du changement de climat. Il reconnaît le droit égal des

femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnement.

2. Le signataire reconnaît qu'en de nombreux endroits les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent, que les femmes et les hommes tendent à se distinguer dans l'usage qu'ils-elles font des services locaux ou des espaces de plein air, ou encore qu'ils-elles sont confronté(e)s à des problèmes d'environnement différents.

3. En conséquence, le signataire s'engage, pour ce qui concerne le développement de ses politiques et services environnementaux, à accorder une considération entière et égale aux besoins spécifiques liés aux modes de vie respectifs des femmes et des hommes, et au principe de solidarité entre les générations.

### **LE ROLE DE RÉGULATION**

#### **Article 29 – Les collectivités locales en tant que régulatrices**

1. Dans l'exécution de ses tâches et de ses compétences, en tant que régulateur des activités pertinentes sur son territoire, le signataire reconnaît l'importance que le rôle d'une régulation effective et de la protection des consommateurs joue dans le maintien de la sécurité et du bien être de la population locale, et que les femmes et les hommes peuvent être affectés différemment par les activités pertinentes de régulation.

2. Dans l'exécution de ses tâches de régulation, le signataire s'engage à prendre en compte les besoins, intérêts et conditions d'existence spécifiques des femmes et des hommes.

### **JUMELAGE ET COOPÉRATION INTERNATIONALE**

#### **Article 30**

1. Le signataire reconnaît la valeur du jumelage et de la coopération européenne et internationale des collectivités locales et régionales pour le rapprochement des citoyens et pour la promotion de l'échange des savoirs et de la compréhension mutuelle au-delà des frontières nationales.

2. Le signataire s'engage, dans ses activités en matière de jumelage et de coopération européenne et internationale :

- À impliquer dans ces activités, de façon égalitaire, les femmes et les hommes venant d'horizons différents
- À utiliser ses relations de jumelage et ses partenariats européens et internationaux comme une plateforme d'échange d'expérience et de savoirs sur les questions d'égalité des femmes et des hommes

- À intégrer la dimension de l'égalité des sexes dans ses actions de coopération décentralisées.