

Observatoire
de la **PARITÉ**
entre les **FEMMES**
et les **HOMMES**

15^e anniversaire

**"Égalité professionnelle :
une priorité pour 2011"**

Recommandations



Trois grands leviers d'action pour un enjeu majeur : l'égalité professionnelle :

- ▶ Conformément à la demande du Premier Ministre lors de l'installation de l'OPFH en juillet dernier :
Élaborer une loi sur l'égalité professionnelle et salariale qui apporte de la cohérence aux dispositifs déjà existants, sur le modèle de la loi sur les violences
- ▶ Afin d'inscrire dès à présent cette question au cœur des débats de la prochaine élection présidentielle :
Soutenir l'attribution du label « grande cause nationale » pour la lutte contre les inégalités professionnelles et salariales
- ▶ Afin de mettre l'accent sur la précarité du travail des femmes :
Organiser une conférence sur le temps partiel

Cinq recommandations principales :

- Simplifier, clarifier et renforcer la négociation collective sur l'égalité professionnelle
- Favoriser le partage des responsabilités professionnelles et sociales
- Sensibiliser les acteurs
- Faciliter l'exercice d'une parentalité partagée
- Lutter contre la précarité au féminin

Simplifier, clarifier et renforcer la négociation collective sur l'égalité professionnelle

- ▶ Simplifier le code du travail en fusionnant la négociation sur l'égalité professionnelle et salariale, dans les branches et les entreprises.
- ▶ Clarifier les leviers d'action des politiques d'égalité professionnelle et salariale autour de quelques critères clairs, dont le nombre varie en fonction de la taille de l'entreprise.
- ▶ S'assurer de la rédaction précise et opérationnelle du décret d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites concernant la sanction des entreprises en cas de non-respect de leurs obligations.

Favoriser le partage des responsabilités professionnelles et sociales

Dans les instances représentatives du personnel et dans les conseils des prud'hommes :

- ▶ Faire figurer sur les listes pour les élections aux institutions représentatives du personnel, et de façon alternée, un nombre correspondant à la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise.
- ▶ Réduire d'un tiers, par rapport aux élections de 2008, l'écart entre le nombre d'élues et la part des femmes dans le corps électoral.

Dans les Comités exécutifs (comex) et les Comités de direction (codir) :

- ▶ Faire évoluer les pratiques managériales pour favoriser l'accès des femmes aux postes de décision

Dans la fonction publique :

- ▶ Instaurer l'obligation pour les Etablissements Publics Administratifs que la proportion des administrateurs de chaque sexe, nommés par l'Etat, ne puisse être inférieure à 40%.
- ▶ Veiller à la mise en œuvre du décret de 2002 obligeant à la féminisation des jurys, comités de sélection et organismes consultatifs de la Fonction publique d'État.
- ▶ Proposer systématiquement des candidatures pour toute nomination à discrétion du gouvernement proportionnelles à la présence des femmes dans les viviers.
- ▶ Conditionner le financement public des colloques à une présence minimum de 30% de femmes parmi les orateurs.
- ▶ Mesurer les inégalités salariales en tenant compte des primes.
- ▶ Réinstaurer la présentation du rapport gouvernemental de situation comparée de la fonction publique au Parlement.
- ▶ Mettre en place, réactiver et suivre la mise en œuvre dans la fonction publique des politiques, des plans d'action assortis d'indicateurs et d'objectifs ou de tout autre outils pour lutter contre les inégalités professionnelles, notamment le plafond de verre. Nommer des référents "égalité" dans chaque ministère.

Sensibiliser les acteurs

- ▮ Renforcer l'information du grand public sur l'égalité femmes/hommes et les droits des femmes : élaborer des guides, créer des sites spécialisés reprenant les principaux textes (Convention CEDAW, principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, droits du travail, etc.)
- ▮ Mettre en place des campagnes d'information nationale et des représentations syndicales et patronales sur la lutte contre les inégalités professionnelles et salariales, d'encouragement du partage des responsabilités professionnelles et familiales au sein du couple.
- ▮ Traiter la lutte contre les inégalités professionnelles également dans le cadre plus global de lutte contre les discriminations.
- ▮ Mettre en œuvre et améliorer les dispositifs existants concernant l'orientation scolaire, de formation et professionnelle des filles et des garçons, des femmes et des hommes pour lutter contre la ségrégation horizontale : favoriser la mixité des métiers.
- ▮ Évaluer régulièrement l'impact sexué de l'ensemble des dispositifs existants : orientation filles/garçons, recrutements, évolutions de carrières, rémunérations, congés parentaux, de maternité et paternité, temps partiels... dans le secteur privé et dans la fonction publique.

Faciliter l'exercice d'une parentalité partagée

- ▮ Repenser une organisation individuelle et collective du travail favorable à l'articulation des temps de vie.
- ▮ Adopter des mesures permettant une plus grande implication des pères (durée et rémunération du congé de paternité, cessibilité d'une partie du congé parental) et surveiller la mise en œuvre de la nouvelle directive européenne sur le congé de maternité.
- ▮ Augmenter et diversifier l'offre de garde d'enfants, en particulier pour les familles monoparentales et de services divers dans les entreprises (conciergeries, crèches inter-entreprises...)
- ▮ Promouvoir la Charte de la parentalité en entreprise.
- ▮ Changer de paradigme pour l'élaboration des politiques publiques : de « mères, travailleuses et citoyennes » à « citoyennes, travailleuses et mères ».
- ▮ Adopter des mesures de soutien des femmes seules, cheffe de famille monoparentale, dans leurs démarches d'accès à l'emploi.
- ▮ Favoriser une véritable prise en compte de l'égalité femmes-hommes par les instances de soutien à la parentalité.
- ▮ Réaliser une étude comparative sur la gestion de la monoparentalité par les femmes et les hommes et ses conséquences.

Lutter contre la précarité au féminin

- ▮ Améliorer la qualité des emplois à temps partiel :
 - Proposer prioritairement les emplois à temps plein aux salariés à temps partiels. Favoriser l'accès à la formation continue pour les salarié-e-s à temps partiel.
 - Améliorer l'information sur les impacts des temps partiels sur la carrière, le salaire et la retraite.
 - Payer les heures complémentaires pour les salarié-e-s à temps partiel en heures supplémentaires dès la première heure
- ▮ Décourager les emplois précaires : pénaliser le recours massif au C.D.D. et aux temps partiels très courts, par exemple en supprimant les allègements généraux de cotisations pour ces contrats à temps très partiel
- ▮ Encadrer les emplois de services à la personne : reconnaissance, formation, professionnalisation.