

PACTE RÉPUBLICAIN

LA PLACE DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ

UN RENDEZ-VOUS AVEC LA MODERNITÉ



Les femmes et les hommes sont égaux en droit. Mais on constate tous les jours des entorses à ce principe d'égalité, que ce soit au travail, à la maison, à l'école, dans les médias, au Parlement... Alors que le Traité de Rome mentionnait déjà en 1957 une disposition pour lutter contre les différences salariales entre les hommes et les femmes, et que pas moins de 6 lois ont été votées en France depuis 1972 sur le sujet, les inégalités liées au sexe persistent dans la sphère professionnelle, sociale, politique. Comment sortir des bonnes intentions pour arriver enfin à l'égalité ?

CONSTAT

Des inégalités professionnelles encore fortes

On parle d'égalité professionnelle et salariale depuis un demi-siècle.

Pourtant, d'après le rapport du Forum économique mondial de Davos de 2010¹, la France est classée au 127^{ème} rang sur 134 pays en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, derrière le Kenya ou le Kazakhstan ! Malgré la volonté du législateur, l'égalité professionnelle est rarement une orientation stratégique au sein de l'entreprise. On constate même aujourd'hui des signes de régression, comme si le processus de « rattrapage des inégalités » lancé dans les années 1960 était en panne.

Le constat actuel est implacable : les femmes représentent 51% de la population française, 47% de la population active mais 82,2% des travailleurs à temps partiel et les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont encore de 19% ... Ces chiffres s'expliquent par bien des circonstances, mais aucune n'est atténuante !

Tout d'abord, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois : les secteurs dits « à prédominance féminine » – secteurs de la santé, de l'éducation, de l'action sociale, de l'administration, de l'aide à domicile... sont moins considérés et valorisés que les secteurs d'emploi mixtes ou masculins. Et cela se traduit par des salaires moins significatifs !

A poste égal ensuite, les employeurs auront tendance à moins rémunérer les femmes en anticipant sur leur moindre disponibilité. En effet, ils partent du principe, et ils ont « statistiquement » raison, que les femmes s'occupent plus de leur famille et des tâches domestiques et en tirent la conclusion qu'elles seront moins investies professionnellement.

Enfin, arrivées à un certain niveau, elles ne progressent plus et se heurtent au « **plafond de verre** » : cette expression est utilisée pour signifier l'accès limité des femmes aux postes de responsabilité, notamment aux postes de direction, tant dans les entreprises privées que dans la fonction publique. Elles n'occupent que 7 % des sièges des Comités Exécutifs ou des Comités de direction des entre-

¹ The Global Gender Gap Report - Ricardo Hausmann, Harvard University, Laura D. Tyson, University of California, Berkeley, Saadia Zahidi, World Economic Forum - 2010

prises du CAC 40. Et même au sein des petites structures, elles ont du mal à arriver au top : moins de 20% des PME sont dirigées par des femmes. Or, différentes études pointent les performances des entreprises dirigées par des femmes ou ayant une importante présence féminine dans leurs instances dirigeantes.

De plus, les femmes connaissent un risque accru d'être des « outsiders » sur le marché de l'emploi : comme les jeunes, les seniors et les minorités, une partie des femmes est victime d'un marché du travail « dual ». Elles passent de plus ou moins longues périodes sur le versant « précaire » du marché de l'emploi et représentent 82,2 % des travailleurs à temps partiel !

En d'autres termes, **les femmes sont souvent plus qualifiées mais moins promues, moins souvent employées dans des secteurs porteurs, moins souvent salariées à temps complet...** Cet agrégat de facteurs constitue une réelle discrimination. Et celles qui ont des enfants sont d'abord vues comme des mères de famille, avant d'être considérées comme des professionnelles. Cela pèse à la fois sur leur crédibilité, leur rémunération et le déroulement de leur carrière. Or, les mères sont des parents comme les autres !

En effet, **la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne se décline encore trop souvent qu'au féminin :** à croire que tout ce qui touche à la famille serait uniquement une affaire de femmes ! Dans les faits, ce sont elles qui consacrent le plus de temps aux tâches ménagères : en 1999, les femmes consacraient en moyenne 3h48 par jour aux tâches domestiques, soit une minute de moins qu'en 1986. En revanche, sur la même période, les hommes s'impliquent... 8 minutes de plus ! Par ailleurs, l'enquête « Etude des relations familiales et intergénérationnelles » (ERFI), menée sur un échantillon de couples en 2005 et 2008, montre un renforcement des inégalités parmi les couples ayant eu un enfant sur cette période². Enfin, une étude de la DARES publiée en mai 2010³, démontre que **le taux d'activité des femmes dépend beaucoup du nombre et de l'âge de leurs enfants**. En 2008, 90% des femmes qui n'ont pas d'enfants de moins de 18 ans sont actives alors qu'elles ne sont que 43% lorsqu'elles vivent avec au moins 3 enfants et que le plus jeune a moins de 3 ans. D'une manière générale, l'âge du plus jeune enfant est plus déterminant sur le taux d'activité féminin aujourd'hui qu'il ne l'était auparavant. L'écart de taux d'activité selon le diplôme est d'ailleurs particulièrement important pour les femmes vivant avec au moins deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans.

Les femmes pourront pleinement investir le marché du travail quand notre vision de la parentalité aura évolué. L'entreprise ne doit plus voir en ses salariés simplement des femmes et des hommes mais plutôt une majorité de mères et de pères, tous également impliqués dans l'éducation de leurs enfants, tous également préoccupés par le mode de garde de leurs enfants, tous également susceptibles d'avoir un enfant malade à soigner ou de prendre un congé parental... Il est urgent de développer une approche à la fois plus souple et plus créative du temps de travail dans les entreprises et les administrations pour laisser à chacun et à chacune la possibilité de déterminer un mode d'articulation entre temps professionnel et temps familial en fonction de ses projets et de ses multiples priorités.

2 Rapport de Brigitte Grévy sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail – juin 2011

3 Activité féminine et composition familiale depuis 1975- DARES – mai 2010

Dans la sphère politique, des efforts à poursuivre

La sphère politique n'est pas plus exemplaire que la sphère professionnelle. Selon le classement publié par le Forum économique mondial fin 2010, la France occupe la 46ème place sur 134 en matière d'égalité hommes-femmes : en cause, le recul des femmes aux fonctions ministérielles et leur difficulté à atteindre les postes de responsabilité...

Paradoxe étonnant, les femmes politiques françaises se frayent davantage un chemin par le haut, étant en proportion plus souvent ministres que députées ! 1/3 des membres du Gouvernement actuel sont des femmes alors que **l'Assemblée nationale ne compte que 18,5% de femmes et le Sénat 22,7%**. L'Assemblée nationale reste d'ailleurs à la traîne malgré la mise en place, en 2000, d'un mécanisme de retenues effectuées sur la dotation financière des partis politiques qui ne respectent pas le principe de parité au moment de la désignation des candidats pour les élections législatives. La retenue financière globale pour les élections législatives de 2007 s'est élevée, tous partis confondus, à près de 5 millions d'euros !

Dans les conseils régionaux et les conseils municipaux, la parité est respectée grâce à la loi du 6 juin 2000 qui oblige les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes lors des scrutins de liste. On compte donc mécaniquement 48% de femmes dans les conseils régionaux et 48,5% dans les conseils municipaux des communes de plus de 3500 habitants et grâce à la loi du 31 janvier 2007 qui instaure l'obligation de parité dans les exécutifs municipaux et régionaux, on compte aujourd'hui 45,4% de femmes vice-présidentes dans les conseils régionaux. Les scrutins de liste favorisent la présence des femmes alors que les scrutins uninominaux les désavantagent : les conseillers généraux ne comptent que 12,5% de femmes et selon les projections réalisées par l'Observatoire de la parité, le nombre de conseillères territoriales ne devrait pas dépasser 17,3%.

Pourtant, dans les faits, lorsque les hommes et les femmes gouvernent ensemble, la forte présence des femmes dans la vie politique, comme c'est le cas en Suède, change certaines habitudes qu'on pensait pourtant indéracinables et permet de changer en profondeur les représentations culturelles attachées à la perception de la femme dans la société. Force est de constater qu'en France un changement en profondeur des mentalités est aujourd'hui incontournable.

Plus généralement, la question de l'égalité dans l'entreprise et en politique renvoie à la place des femmes et des hommes au sein de notre société. La Commission européenne attache une importance toute particulière dans sa feuille de route 2010-2015 à la lutte contre les stéréotypes pour éviter qu'ils ne viennent contrarier les talents et le potentiel de chacune et chacun.

Or, ces stéréotypes perdurent et restent bien ancrés, véhiculés notamment par la publicité et les médias. Ces clichés contribuent à figer la place des hommes et des femmes dans la société. D'après le rapport de Brigitte Grésy sur l'image de la femme dans les médias, les hommes sont plus souvent présentés comme des « experts » ou des « hommes d'action » et les femmes plus souvent comme des « témoins » ou des « victimes » rattachées à la sphère du foyer. Les médias recréent un monde binaire, voire archaïque, et transmettent des représentations liées au genre presque régressives, loin du monde actuel !

Les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes qu'elles s'appliquent dans l'entreprise, en politique, en famille, dans les médias, n'ont pas pour objectif de défendre un monde de femmes mais un monde où les femmes et les hommes trouvent leur place dans le partage de toutes les responsabilités !

CE QUE NOUS AVONS DÉJÀ FAIT

Depuis 2007, le Gouvernement et les parlementaires de la majorité UMP ont été très actifs pour défendre et promouvoir l'égalité entre les sexes.

Pour l'égalité professionnelle

Les entreprises du plus 50 salariés non couvertes par un accord, ou à défaut, par un plan relatif à l'égalité professionnelle, risquent désormais une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale. Votée dans la loi de réforme des retraites, cette disposition était plus qu'urgente, quand on sait qu'en 2008, seulement 7,5% des entreprises avaient signé un accord sur l'égalité... Le décret d'application de cette disposition est actuellement examiné au Conseil d'Etat.

L'accord ou le plan d'action est établi sur la base du rapport de situation comparée (responsabilité sociale des entreprises pour les entreprises de plus de 500 salariés) ou du rapport sur la situation économique de l'entreprise (entreprises de moins de 300 salariés). Le Rapport de situation comparée établit des comparaisons entre les conditions générales d'emploi des femmes et des hommes : salaire à l'embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale. Il est obligatoire depuis 2001, mais en 2008, moins de la moitié des entreprises l'effectuaient réellement.

Pour l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Selon les termes de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, les conseils d'administration et de surveillance des sociétés cotées et celles employant au moins 500 salariés et présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, devront comporter au moins 20% de femmes d'ici 2014 et au moins 40 % de femmes d'ici 2017. Si le conseil procède à des nominations au mépris de ces dispositions, le dispositif de sanction prévoit la nullité des nominations.

Le pourcentage de femmes dans les Conseils d'administration et de surveillance des entreprises du CAC 40 est ainsi passé de **10,5% de femmes en 2009 à 16,5% en 2010** (avant même que la loi ne soit votée). Selon Ethics & boards, le pourcentage de femmes devrait dépasser les 20% après les AG de 2011. Les nominations de femmes ont ainsi bondi de 37% en 2010.

Pour la parité politique

La loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République a permis de **faire de la parité dans la sphère professionnelle et sociale un principe constitutionnel** : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

La réforme territoriale prévoit **l'extension aux petites communes du scrutin de liste à deux tours actuellement appliqué aux communes de plus de 3500 habitants permettant une parité stricte des conseillers municipaux.**

Pour les retraites des femmes

La réforme des retraites permet désormais **la prise en compte des indemnités journalières de maternité dans le calcul du montant de la retraite** des mères de famille.

La même loi oblige les entreprises à inclure dans la négociation sur l'égalité professionnelle le sujet de la sur-cotisation à l'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel.

Pour la lutte contre les violences faites aux femmes

La lutte contre les violences au sein du couple, et plus généralement contre les violences faites aux femmes, constitue une priorité du gouvernement et de sa majorité.

Ainsi, la France, après avoir amorcé le mouvement avec la loi du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple a parachevé le dispositif de protection en adoptant, l'année où la lutte contre les violences faites aux femmes est déclarée grande cause nationale, la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants. Le législateur traduit ainsi sa volonté, d'une part, d'assurer la protection des victimes, et d'autre part, d'unifier les politiques pénales en la matière.

Cette loi met en place **l'ordonnance de protection** qui peut être délivrée par le juge aux affaires familiales lorsque des «violences exercées au sein du couple ou au sein de la famille, par un ancien conjoint, un ancien partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou un ancien concubin mettent en danger la personne qui en est victime, un ou plusieurs enfants». Le juge, qui doit statuer dans les 24 heures, peut être saisi par la victime ou par le ministère public, avec l'accord de la victime. L'ordonnance de protection permet au juge d'attester de la réalité des violences subies et de mettre en place, sans attendre la décision de la victime sur le dépôt d'une plainte. Des mesures d'urgence sont mises en place : éviction du conjoint violent, relogement «hors de portée du conjoint en cas de départ du domicile conjugal.

Par ailleurs, cette loi permet la création de deux nouveaux délits : **délit de harcèlement au sein du couple** pour prendre en compte les violences psychologiques ou morales et **délit de «contrainte au mariage» pour lutter contre les mariages forcés.**

NOS PROPOSITIONS

1 La place des femmes dans la société

La « visibilité » des femmes dans la communauté citoyenne reste à améliorer.

Casser les stéréotypes grâce à la valorisation de l'image de la femme

PROPOSITION 1 : Mettre en place une étude globale sur les stéréotypes dans les médias

Une commission de réflexion mise en place par le Premier ministre en 2008 et présidée par Michèle Reiser a étudié la manière dont l'image de la femme était représentée dans les médias. Devant le constat d'un décalage entre le rôle et la place reconnus aux femmes dans la société et les stéréotypes qui lui sont assignés, la commission s'est attachée à comprendre pourquoi et comment l'image de la femme dans les médias souffrait d'un tel décalage.

A travers la mise en place d'une étude globale sur les stéréotypes dans les médias au niveau européen, il s'agirait, à l'instar du projet « screening gender », lancé par la Finlande en 1998, d'analyser les messages et images télévisuels. Ce projet pourrait être financé dans le cadre du programme européen Progress et serait destiné à élaborer une méthodologie et des indicateurs de suivi pour analyser, dans l'ensemble des médias, l'image des femmes.

PROPOSITION 2 : Mettre en place un examen systématique des campagnes publicitaires d'affichage par le BVP

Cette mesure vise à étendre l'obligation de consultation préalable du bureau de vérification de la publicité (BVP), déjà prévue pour les publicités télévisées, aux campagnes publicitaires nationales d'affichage. De l'ordre de 1500 environ par an, ces campagnes pourraient bénéficier d'un avis rapide de l'autorité de régulation professionnelle de la publicité.

PROPOSITION 3 : Introduire, dès la maternelle, des séances consacrées à la mixité et au respect hommes/femmes

Le premier objectif de la promotion de l'égalité des sexes et du respect hommes/femmes dès la maternelle est d'amener les enfants à se sentir autorisés à adopter des conduites non stéréotypées.

Il faut aider les filles et les garçons à percevoir positivement leur genre et celui du sexe opposé.

Le second objectif est d'accroître les capacités des enfants à résoudre de façon non violente et

coopérative des conflits qui mettent en cause l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ainsi que de promouvoir le respect entre les hommes et les femmes. Agir sur une population jeune reste en effet le meilleur moyen d'endiguer la naissance de comportements inacceptables chez les adolescents puis chez les adultes.

La représentativité des femmes dans l'espace politique et les lieux de pouvoir

La faible représentativité des femmes dans la sphère politique peut avoir trois explications :

- ▶ l'absence d'un « vivier » suffisant de femmes candidates ;
- ▶ l'absence de renouvellement de la classe politique en général qui limite l'ouverture aux femmes ;
- ▶ un frein culturel, les femmes s'autocensurant très souvent.

PROPOSITION 4 : pour les nouveaux candidats, dans les circonscriptions dans lesquelles le sortant ne se représente pas et dans celles qui ne sont pas actuellement détenues par l'UMP, nous proposons l'application de la parité accompagnée de la mise en place de tickets mixtes (titulaire et suppléant de sexes obligatoirement différents).

Si ces règles en faveur de la parité ne sont pas respectées par les candidats, l'UMP ne participera pas au financement de la campagne des candidats concernés.

PROPOSITION 5 : modifier l'article 1, alinéa 2 de la Constitution

L'article 1, alinéa 2 de la Constitution dispose que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Il paraît judicieux de remplacer le verbe « favoriser » par un verbe plus contraignant.

La lutte contre les violences faites aux femmes

PROPOSITION 6 : Etendre la mise en place du bracelet électronique pour les auteurs de violences conjugales

Trente bracelets seront testés à partir du 1er janvier 2012 sur des auteurs de «violences graves, de tentatives de meurtres» sur leur conjointe ou ex-conjointe, dans le cadre de l'annonce du troisième plan triennal de lutte contre les violences faites aux femmes.

Encadrée par la loi de juillet 2010, l'expérimentation sera précédée cette année du lancement du «cahier des charges», conjointement avec le ministère de la Justice, pour trouver l'entreprise qui sera chargée du dispositif.

La France s'inspire de l'Espagne, où une soixantaine de conjoints violents sont munis d'un bracelet électronique contrôlé par GPS. La victime est dotée d'un boîtier, qui sonne si son agresseur approche du domicile. Ce même boîtier est muni d'un dispositif lui permettant d'alerter la police dès qu'elle est menacée.

Ce bracelet électronique, chargé de tenir les conjoints violents à distance, pourrait donc être généralisé.

PROPOSITION 7 : Renforcer l'information du grand public sur les droits des femmes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Afin de pouvoir renforcer l'information du public sur les droits des femmes, il serait nécessaire d'élaborer un texte global qui rassemblerait les différents textes concernant les femmes, en particulier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), la Déclaration internationale sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes ainsi que les textes européens qui s'y rapportent.

Il serait également utile de diversifier les outils et les supports pour les campagnes d'information et de les diffuser très largement.

PROPOSITION 8 : Systématiser la formation initiale et continue des magistrats, médecins, professionnels de santé, travailleurs sociaux, policiers et gendarmes à la question de la lutte contre les violences à l'égard des femmes

Cette mesure vise à renforcer la formation des professionnels (policiers, gendarmes, personnels d'accueil dans les mairies, professionnels de santé, magistrats, travailleurs sociaux) sur les questions de violences à l'égard des femmes, pour mieux orienter, accompagner et protéger les victimes, en recourant à des professionnels expérimentés dans l'accueil et l'accompagnement mais également pour élaborer des programmes de formation conjointe des différents intervenants (par exemple : médecins-magistrats-policiers).

PROPOSITION 9 : Garantir à la femme victime de violences conjugales le droit au logement

Une victime de violence conjugale qui risque sa vie et celle de ses enfants doit pouvoir se reconstruire sereinement et surtout, quitter rapidement un logement où elle est en danger. Pour beaucoup de femmes victimes de violence conjugale, quitter le domicile familial s'avère essentiel. L'urgence se trouve dans la séparation de corps avec leur conjoint violent.

Se reloger dans un contexte où l'on connaît une pénurie de l'offre de logements sociaux, constitue une source de pression supplémentaire pour les victimes. Il est, en effet, souvent difficile d'assumer seule un loyer.

Il s'agirait donc de garantir à la victime le droit au logement, éventuellement à la garde des enfants et à un meilleur accès aux prestations sociales, notamment en cas de départ dans une autre commune.

Il est dans ce cadre nécessaire de prévoir des objectifs chiffrés pour rendre effectif l'hébergement social pour les victimes et leurs enfants.

2 La place des femmes ■ dans la vie professionnelle

Orientation scolaire et professionnelle

A l'école et au collège, les filles ont souvent de meilleurs parcours scolaires que les garçons. Elles sont majoritaires parmi les bacheliers et dans l'enseignement supérieur, mais minoritaires dans les filières scientifiques et techniques.

Seulement 4% des jeunes filles obtenant le bac avec 14 de moyenne envisagent de s'inscrire dans des classes préparatoires contre 27% des garçons.

En Europe, la présence des filles dans les filières ingénierie, fabrication et construction n'excède jamais 33%. En revanche pour les filières sciences de l'éducation, santé et action sociale, lettres et arts, sciences sociales, commerce et droit, la surreprésentation des filles est générale.

Les femmes sont largement majoritaires dans des secteurs comme la santé, l'action sociale, l'enseignement, la vente, les services à la personne. Elles sont moins nombreuses dans les métiers dits « techniques ». Il y a seulement 10% de femmes dans les formations professionnelles industrielles contre 69% dans les formations aux métiers tertiaires (commerce, services).

De plus, l'emploi féminin est concentré, pour plus de la moitié, dans 10 des 84 familles professionnelles (l'entretien, le textile, l'hôtellerie-restauration et la grande distribution). A 80%, elles occupent 20 des 450 métiers répertoriés. Ce sont souvent des métiers à temps-partiel et mal rémunérés.

PROPOSITION 10 : Orienter davantage les jeunes filles vers les filières de formation scientifique, technique, industrielle et technologique, en levant les freins culturels liés aux choix d'orientation

Une étude menée en 2007 en Suède, montre le rôle des éducateurs à l'école maternelle. Sans s'en apercevoir, ils encouragent les filles à être calmes, polies, serviables et à attendre leur tour mais acceptent que les garçons fassent du bruit, réclament, sautent et courent dans la classe. Toutes les études confirment l'existence d'un « double standard » : à l'école comme à la maison, on ne traite pas filles et garçons à l'identique. Rien d'étonnant à ce que ces différences d'éducation donnent lieu à des différences à l'âge adulte, notamment dans la perception des métiers. D'après l'APEC, les inégalités professionnelles se construisent dans les années de lycée, révélant une défaillance du système d'orientation scolaire.

En effet, les jeunes filles s'orientent moins vers les filières scientifiques et techniques, à cause notamment des idées reçues sur ce que sont les métiers d'hommes et les métiers de femmes. Elles ont également peu de connaissances sur les passerelles possibles une fois la première orientation choisie.

Il est nécessaire que le tabou autour de l'accès des jeunes filles aux filières scientifiques, techniques et technologiques soit levé, ces filières offrant l'avantage d'une gamme plus variée de métiers et un accès souvent plus facile à l'emploi.

Pour ce faire, les jeunes filles doivent être incitées à explorer l'univers des métiers dits « d'homme », à travers une plus forte valorisation des femmes qui ont réussi dans les métiers dits masculins, des visites d'entreprises, des stages ainsi que des rencontres avec des professionnels exerçant dans ces domaines, dans le cadre de leur cursus.

Il est également nécessaire que des enseignants soient accueillis dans les entreprises. En effet, les enseignants, les conseillers d'orientation et les responsables d'établissements scolaires connaissent mal les secteurs industriels et technologiques. Or, ils jouent un rôle important dans l'orientation des garçons et des filles vers les filières scientifiques et techniques. Cette démarche permettrait donc de leur montrer la mixité de certaines équipes.

PROPOSITION 11 : Promouvoir la mixité dans les métiers et les qualifications au sein des entreprises

Les entreprises ont un rôle pédagogique à jouer pour déconstruire les stéréotypes sur les métiers. Il s'agit notamment de mettre en valeur le parcours d'hommes dans des métiers occupés majoritairement par des femmes et de femmes dans des métiers traditionnellement masculins mais aussi de favoriser l'accès des hommes aux formations et aux métiers majoritairement occupés par des femmes.

L'égalité professionnelle, la lutte contre la précarité et l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Depuis 1982, la proportion de femmes parmi les cadres administratifs et commerciaux est passée de 19 à 33%. Elles représentent 13% des ingénieurs ou cadres techniques. En revanche, dans les états majors d'entreprise, la proportion est de 7%, et seulement de 4,8% dans entreprises de plus de 500 personnes. Elles sont davantage présentes dans le secteur de l'hôtellerie, du luxe, de l'habillement, de la pharmacie, des cosmétiques où elles représentent entre 12 et 16% des dirigeants.

Un cadre sur trois est une femme mais seulement un PDG sur dix. Seulement un quart des entrepreneurs individuels et 30% des créateurs d'entreprises sont des femmes.

La fonction publique n'assure pas davantage l'accès aux responsabilités des femmes. On trouve, en effet, peu de femmes aux postes de direction des trois fonctions publiques. Dans la fonction publique d'Etat, la progression de l'accès aux postes de sous-directeur est nette, mais elle reste très faible dans le corps préfectoral. On compte en 2008, dans la fonction publique d'Etat, 20,3% de femmes à des postes de direction et 6,7% de femmes dans le corps préfectoral. La situation n'est guère meilleure dans la fonction publique territoriale, avec 18 % des emplois de direction (directeurs généraux de service, directeurs généraux adjoints et directeurs généraux des services techniques) occupés par des femmes. Quant à la fonction publique hospitalière, les femmes représentent 55,3% des personnels de catégorie A, 50,4 % du corps des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social, mais seulement 16,3 % des directeurs d'hôpitaux.

PROPOSITION 12 : Inscrire les questions d'égalité professionnelle dans l'objectif des managers

Il est nécessaire d'aider les managers à remettre en cause les stéréotypes de genre dans le cadre

d'actions de sensibilisation.

Certains organismes de formation proposent désormais des modules de formation à destination des managers et des salariés sur l'égalité professionnelle et aussi sur l'articulation de la vie professionnelle et personnelle. Ces formations peuvent mettre l'accent sur les avantages d'un management mixte.

Les entreprises peuvent inscrire la question de l'égalité professionnelle dans les objectifs des managers et inclure les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle dans leur évaluation annuelle. Elles doivent notamment s'assurer que les managers ne véhiculent pas des représentations stéréotypées et prennent en compte les engagements de l'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle.

PROPOSITION 13 : Entreprendre une simplification des lois relatives à l'égalité professionnelle, notamment sur la négociation et les sanctions

Il existe un double système de négociation sur l'égalité entre les hommes et les femmes : d'une part l'obligation de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle, tous les ans et à partir du moment où il y a un accord, tous les trois ans, comme le prévoit la loi Génisson (2001) ; d'autre part, l'obligation de négocier annuellement sur les salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et, à défaut d'accord, sur la production d'un plan unilatéral par l'employeur, avec procès-verbal de désaccord dûment identifié. Avec ce double système, il est impossible de faire du reporting. A cela s'ajoute une série de sanctions (délit d'entrave, diminution des allègements de charge en cas d'absence de négociation sur les salaires, accord non opposable aux tiers, pénalité de 1%). Il est donc urgent de fusionner ces deux dispositifs de négociation et de simplifier les sanctions.

Un groupe de travail est d'ailleurs en cours sur ce sujet et devrait aboutir à un projet de loi avant la fin de l'année.

PROPOSITION 14 : Conditionner à la taille de l'entreprise le nombre de leviers de changement devant figurer dans l'accord sur l'égalité professionnelle

Le nombre de leviers de changement (recrutement, formation, accès aux postes de responsabilité, rémunération, aménagement des temps de travail) doit être conditionné à la taille des entreprises. Par exemple : deux leviers pour une entreprise de 50 à 300 salariés, 4 leviers pour une entreprise de 300 à 1000 salariés, 6 leviers à partir de 1000 salariés. Cela permettrait de conditionner les efforts à fournir en fonction de la taille et des moyens de l'entreprise.

PROPOSITION 15 : Individualiser l'accompagnement d'insertion ou de réinsertion professionnelle des femmes précarisées

Pour la lutte contre la précarité dont sont plus souvent victimes les femmes, il est indispensable qu'elles bénéficient d'un accompagnement personnalisé et que dans cette démarche, elles soient privilégiées (circuits personnalisés au niveau territorial via Pôle Emploi, les missions locales, les maisons de l'emploi...) : accès prioritaire à la formation pour acquérir des compétences ou changer de métier, soutien personnalisé (coaching par exemple) et identification des annonces qui correspondent à leurs besoins et à leurs contraintes (notamment familiales quand elles sont à la tête d'une famille monoparentale). Un rapport annuel devrait être publié pour montrer les résultats.

PROPOSITION 16 : Obliger les administrations à employer 40 % de cadres supérieurs de l'un ou de l'autre sexe d'ici 2015

A partir de la définition des objectifs annuels pour chacun des ministères, le secrétariat général du gouvernement pourra établir et publier un rapport annuel permettant un classement des ministères en fonction du pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur.

PROPOSITION 17 : Atteindre une proportion de 40 % de cadres dirigeants de l'un ou de l'autre sexe nommés en Conseil des ministres d'ici 2017

Afin d'atteindre cet objectif, il est proposé que les ministres, pour les emplois relevant de leurs administrations, transmettent au secrétariat général du gouvernement une liste comprenant au moins deux femmes sur quatre candidats, afin que la décision politique puisse s'effectuer dans des conditions respectant l'égalité des chances des femmes et des hommes.

Toute liste ne répondant pas à cette condition sera considérée comme irrecevable par le secrétariat général du gouvernement et la nomination ne sera pas présentée au pouvoir de décision avant que tel soit le cas.

PROPOSITION 18 : Elargir la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration aux établissements et entreprises publiques

L'Etat doit ainsi s'engager à ce que, d'ici 2018, les conseils d'administration des établissements et des entreprises publiques comptent au moins 40% de femmes.

PROPOSITION 19 : Appliquer la règle de 40 % à tous les jurys de recrutement public

Il conviendra de mieux sensibiliser les jurys à l'égalité professionnelle et aux discriminations liées au genre. De telles actions sont déjà entreprises, mais il conviendra d'aller plus loin, et ce par exemple en transposant à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière, les textes relatifs à la nécessité de féminiser les jurys à hauteur de 30 % de leurs membres. Ce chiffre pourrait être porté à 40 % d'ici la fin de l'année 2013.

Conciliation vie familiale/vie professionnelle

PROPOSITION 20 : Donner la possibilité de fractionner le congé parental pendant les 15 premières années de l'enfant

De nombreux parlementaires se sont déjà exprimés en faveur de plus de souplesse dans la mise en œuvre du congé parental. Cette mesure permettrait, en effet, d'éviter l'exclusion durable des femmes en congé parental du marché du travail, tout en favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, sur le même schéma que celui de la Suède.

Le fractionnement du congé parental pendant les 15 premières années de l'enfant permettrait de donner une plus grande disponibilité aux parents, à des moments clés de la vie de l'enfant et non pas uniquement à son plus jeune âge.

PROPOSITION 21 : Un compte épargne temps familial pourrait être créé

Il s'appliquerait tout au long de la vie, serait ouvert à tous les salariés, sur la base d'un cofinancement employeurs/salariés. Ce compte couvrirait des absences liées à des impératifs familiaux (crise grave d'un adolescent par exemple).

PROPOSITION 22 : Instaurer un droit spécifique à la formation pendant le congé parental

Le dispositif actuel éloigne chaque année 800 000 femmes de l'emploi. Il semble donc souhaitable d'instaurer un droit spécifique à la formation pendant le congé parental, afin de faciliter le retour à l'emploi. Cette mesure permettra de lutter contre la précarisation de l'emploi féminin.

PROPOSITION 23 : Développer les chartes sur le temps de travail

En matière de droit du travail, nous suggérons qu'après concertation avec les partenaires sociaux soit envisagée la mise en place de chartes temps qui soient propices à une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

PROPOSITION 24 : Mettre en place des entretiens obligatoires avant et après l'interruption de travail pour cause de congé maternité

Sur l'exemple allemand, il faudrait envisager de mettre en place un suivi obligatoire, effectué avec un responsable RH et un responsable hiérarchique, avant et après les interruptions de carrière pour cause de maternité.

Ces entretiens obligatoires permettraient de faire le point sur la situation de la femme avant son interruption professionnelle. Dans un deuxième entretien, après son interruption, la femme pourrait être informée des changements qui ont eu lieu dans son service pendant son absence et ainsi mieux préparer son retour. Cette mesure vise donc à une meilleure gestion du retour des salariées.

PROPOSITION 25 : Mettre en place des chèques « garde d'enfants »

La mise en place de « tickets employés de maison » ou « chèques-garde » par les entreprises permettraient aux femmes de ne pas avoir à avancer l'argent pour payer une femme de ménage ou une nourrice, trop de femmes ne pouvant travailler faute de pouvoir se payer cette aide à la maison et surtout n'étant pas en capacité d'avancer les frais que cela peut requérir.

PROPOSITION 26 : Mise en place d'un schéma communal ou intercommunal de garde d'enfants

La problématique de l'accueil des jeunes enfants est prioritaire pour pouvoir faciliter l'accès à l'emploi et à la formation des femmes, et ce d'autant plus lorsqu'elles sont en situation de précarité.

L'insuffisance des places d'accueil de jeunes enfants doit être comblée par un effort volontariste, utilisant tous les dispositifs (crèches publiques et privées, crèches d'entreprises, assistantes maternelles, gardes à domicile) pour que chaque famille puisse se voir proposer une solution de garde adaptée. Sur la base du rythme actuel, il faut développer un dispositif plus contraignant pour s'assurer de la couverture du territoire et de la création effective des places.

Il pourrait être proposé d'instaurer une obligation pour les communes et groupements de communes d'élaborer un schéma de garde des jeunes enfants, notamment dans les zones sous-couvertes.