

WE GO!

Co-funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme (REC 2014-2020)
of the European Union



WE GO!3

REC-RDAP-GBV-AG-2020

From individual IPV empowerment to community activation

Livret sur les droits
des femmes au travail

actionaid
— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —

ISTITUTO
PER LA
RICERCA
SOCIALE **irs**



 Center for Sustainable
Communities Development

FACE

KYK
ΚΕΝΤΡΟ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΡΑΪΤΑΖ

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
GLOSSAIRE	4
1. L'ÉGALITÉ DES SEXES AU TRAVAIL : LES PRINCIPES DE NON-DISCRIMINATION ET D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES HOMMES ET DES FEMMES AU NIVEAU INTERNATIONAL ET EUROPÉEN	6
1.1. CONTEXTE FRANÇAIS	9
2. ÉGALITÉ DES SEXES DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LUTTE POUR LA MIXITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	10
2.1. CONTEXTE FRANÇAIS	13
3. POLITIQUES PUBLIQUES ACTUELLES ET FUTURES ET EXEMPLES DE MESURES/ INSTRUMENTS ADOPTÉS.....	13
4. ECART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	16
4.1. CONTEXTE FRANÇAIS	19
5. ACCÈS DES FEMMES À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTEXTE FRANÇAIS	21
5.1. CONTEXTE FRANÇAIS	24
6. CARRIÈRES PROFESSIONNELLES ET POSTES À RESPONSABILITÉ DES FEMMES	27
6.1. CONTEXTE FRANÇAIS	29
7. SOUTIEN AUX TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTES.....	31
7.1. CONTEXTE FRANÇAIS.....	34
8. MATERNITÉ ET ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE POUR LES DEUX PARENTS	37
8.1. CONTEXTE FRANÇAIS	40
9. SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE, PROTECTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	42
9.1. CONTEXTE FRANÇAIS	44

INTRODUCTION

Selon la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1992¹ la violence à l'égard des femmes est reconnue comme une forme de discrimination qui entrave gravement la capacité des femmes à jouir des droits et libertés sur un pied d'égalité avec les hommes. D'importants textes internationaux (comme la Déclaration de l'Assemblée générale des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes en 1993) la définissent « *comme une manifestation de relations de pouvoir historiquement inégales entre les hommes et les femmes* ». Non seulement la violence contribue à l'inégalité entre les femmes et les hommes, mais l'inégalité est le véritable fondement de la violence.

Il est nécessaire de lutter contre la discrimination qui affecte les femmes dans toutes les sphères de la vie, en leur garantissant des droits sociaux et économiques et l'égalité des chances, en particulier au travail, afin de soutenir leur indépendance économique et leur autonomisation et de lutter contre la violence sexiste. Mettre en œuvre l'égalité des chances dans le cadre du travail signifie également introduire une amélioration globale de la qualité du travail et de l'ensemble de la structure organisationnelle et de la productivité.

Malgré les progrès réalisés ces dernières années, la discrimination à l'égard des femmes et l'écart entre les sexes dans le monde du travail persistent dans de nombreux pays du monde. L'égalité entre les sexes dans le monde du travail est loin d'être atteinte et, dans de nombreuses régions du monde, les femmes sont cantonnées à des emplois peu qualifiés et moins bien rémunérés que les hommes. Les discriminations ont des conséquences importantes et limitent les opportunités.

Les droits des femmes au travail concernent principalement l'accès à l'emploi et les conditions de travail.

Ce livret contient des informations sur les droits du travail au niveau européen et national (Bulgarie, France, Grèce et Italie), sur les politiques/mesures/instruments spécifiques existants pour soutenir l'indépendance socio-économique des femmes, les meilleures pratiques et les principaux effets des mesures.

Les droits du travail et les politiques/mesures seront présentés par domaines/sections :

- » l'égalité des sexes dans l'accès à l'emploi et la lutte pour la mixité sur le marché du travail
- » l'accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle
- » l'écart de rémunération entre les sexes
- » les carrières professionnelles et postes à responsabilité des femmes
- » le soutien aux travailleuses indépendantes
- » la maternité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les deux parents (flexibilité des horaires et de l'organisation du travail, congé parental)
- » la sécurité sociale professionnelle, protection de la santé et sécurité des conditions de travail

Enfin, un glossaire sera fourni afin d'expliquer les termes utilisés et les concepts clés.

¹ CEDAW Recommandation générale No 19, 1992, par. 1 et par. 11.

GLOSSAIRE

ASF : allocation de soutien familial versée à la personne qui élève seule son enfant privé de l'aide de l'un de ses parents.

Bpifrance : une banque publique qui finance les entreprises - à tous les stades de leur développement - par des crédits, des garanties et des fonds propres. Bpifrance les accompagne dans leurs projets d'innovation et d'internationalisation.

CE : Commission européenne

CEDAW : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

CSE : le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés.

EWoB : European Women on Boards est une organisation internationale à but non lucratif dont l'objectif est de promouvoir l'égalité des sexes dans la prise de décision et d'augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration.

FSE : Fonds Social Européen

Harcèlement (définition de l'UE) : situation où un comportement non désiré lié au sexe d'une personne se manifeste, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement sexuel (définition de l'UE) : situation où un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement se manifeste, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

LOLF : Loi Organique relative aux Lois de Finances

OIT : Organisation Internationale du Travail

PAR : Plan d'action régional pour l'entrepreneuriat des femmes

PE : Parlement européen

PIEP : Plan Interministériel en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

PME : petite et moyenne entreprise

PreParE : Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant

PRST : Plan Régional Santé au Travail

PST : Plan Santé au Travail

Rémunération : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

RSA : Revenu de Solidarité Active

SDFE : Service des Droits des Femmes et de l'Égalité

STIM : acronyme de « science, technologie, ingénierie et mathématiques »

TFEU : Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne

TPE : très petite entreprise

TUE : Traité sur l'Union Européenne

Violence et harcèlement dans le monde du travail (définition de l'OIT) : ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Violence et harcèlement fondés sur le genre (définition de l'OIT) : violence et harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

WELP program : programme « Women's empowerment in leadership position » visant à accélérer le développement du leadership des femmes à des moments charnières de leur carrière.

1. L'égalité des sexes au travail : les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement des hommes et des femmes au niveau international et européen

Au cours des dernières décennies, le principe de non-discrimination et le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la vie et en particulier au travail ont progressivement été reconnus, à travers des documents législatifs et politiques internationaux et européens.

Au niveau international, la **Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDAW, 1979), principal texte contraignant sur les droits des femmes, a contribué à mettre en lumière tous les domaines dans lesquels les femmes subissent des inégalités et à définir un programme d'action pour les pays visant à éliminer les discriminations et de garantir aux femmes la jouissance de leurs droits politiques, économiques, sociaux, civils et culturels sur la base de l'égalité avec les hommes. La convention accorde une attention particulière au domaine de l'emploi en demandant aux États parties de mettre en place toutes les mesures de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes appropriées afin de leur assurer les mêmes droits que les hommes dans ce domaine, en soulignant que le droit au travail est un « *droit inaliénable de tous les êtres humains* » (art. 11).

La **Plate-forme d'action de Beijing**, adoptée lors de la **quatrième conférence mondiale sur les femmes** à Pékin (1995), a également joué un rôle crucial dans l'histoire des droits des femmes. Elle établit que les droits des femmes sont des droits humains et identifie douze domaines critiques auxquels sont associés des objectifs stratégiques à poursuivre. Dans ce cadre, une attention particulière est accordée aux droits économiques et sociaux des femmes à travers l'**Objectif F – Les femmes et l'économie** et notamment l'**Objectif stratégique F.1. : Promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.**

Depuis 1919, l'**Organisation internationale du travail** (OIT) a également élaboré des normes internationales du travail (par le biais de Conventions et de Recommandations) visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à un emploi décent, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Les initiatives et programmes de l'OIT répondent aux besoins spécifiques des femmes et encourage des interventions/mesures ciblées pour permettre aux femmes de participer de manière égale au marché du travail. La politique de l'OIT sur l'égalité entre les sexes, mise en œuvre depuis 1999, a permis le développement de plans d'action complets pour l'égalité entre les sexes, qui visent à faciliter l'adoption de politiques et de stratégies de genre adaptées aux contextes régionaux et nationaux des pays membres de l'OIT.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'**Union européenne** depuis le traité de Rome de 1957 (aujourd'hui : TFUE, art. 157), lequel a établi le **principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de valeur égale.**

Depuis lors, l'Union européenne n'a cessé de s'attaquer à la discrimination fondée sur le sexe et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes promu par le traité sur l'Union européenne (TUE, art. 2 et 3 (3)) est devenu la base de l'intégration européenne et sous-tend actuellement toutes les politiques européennes. En outre, l'Union européenne s'est engagée à soutenir et à compléter les

activités des États membres dans le domaine de l'**égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et les conditions de travail** (TFUE, art. 153).

Ces objectifs et principes sont également inscrits dans la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** (2012) qui protège les droits humains et consacre le droit de ne pas subir de discrimination pour plusieurs motifs (origine raciale ou ethnique ou sociale, langue, religion, etc.), y compris sur la base du sexe (art. 21). La Charte de l'Union européenne affirme également que « *l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération* » (art. 23, par. 1).

Dans ce cadre, l'Union européenne promeut la « **double approche** », qui exige la mise en œuvre de l'« **approche Gender Mainstreaming** » et de politiques/mesures spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (y compris des mesures de « **discrimination positive** ») pour renforcer l'autonomie des femmes de manière complémentaire afin de parvenir à une égalité réelle.

ENCADRÉ 1 – GENDER MAINSTREAMING ET DISCRIMINATION POSITIVE

Que signifie Gender Mainstreaming ?

Selon le TFUE (art. 8), l'Union européenne « *cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes* » pour toutes ses actions. Ce concept, connu sous le nom de « **Gender Mainstreaming** », signifie donc l'intégration d'une perspective d'égalité des sexes dans toutes les politiques de l'UE, à tous les niveaux et à toutes les étapes de l'élaboration des politiques, ainsi que dans les programmes de financement de l'UE. La directive européenne 54/2006 (art. 29) précise également que « *les États membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités* » dans les domaines liés à l'emploi.

Des exemples de mise en œuvre de l'approche Gender Mainstreaming sont fournis par la stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2020-2025, qui affirme que les besoins, défis et opportunités spécifiques dans différents secteurs, tels que les transports, l'énergie et l'agriculture, seront traités dans le cadre des actions Gender Mainstreaming de la Commission. La Commission abordera également la dimension de genre dans ses grandes initiatives répondant aux défis européens tels que le changement climatique et la numérisation. Le fossé numérique entre les sexes sera abordé dans le Plan d'action en matière d'éducation numérique.

Qu'est-ce que la discrimination positive ?

Le concept de discrimination positive a été introduit pour la première fois au niveau international. Il a été défini comme « *l'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes* » jusqu'à ce que les objectifs d'égalité de chances et de traitement soient atteints, sans la considérer comme une discrimination (CEDAW, art. 4).

L'Union européenne a également autorisé les États membres à mettre en œuvre des mesures de discrimination positive. Elle a notamment précisé que « *pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle* » (TFEU, Art. 157 (4)). Le même concept est consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art. 23, (2)).

Des exemples de mesures de discrimination positive au travail peuvent être l'adoption d'objectifs obligatoires à l'échelle nationale sur l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration des entreprises afin d'améliorer la présence des femmes dans les postes de décision ou le soutien ciblé à l'entrepreneuriat féminin par le biais de formations entrepreneuriales spécifiques et de mesures d'accès au crédit bancaire.

Outre les traités européens, la jurisprudence – et en particulier les nombreuses affaires portées devant la Cour de justice de l'Union Européenne – ont renforcé le principe d'égalité et permis aux victimes de discrimination d'obtenir justice.

Enfin, la législation européenne et en particulier les **directives européennes du milieu des années 1970** ont contribué à établir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail. L'Union européenne a adopté plusieurs directives couvrant l'égalité entre les femmes et les hommes dans plusieurs domaines tels que l'emploi et les conditions de travail, le travail indépendant, l'accès aux biens et services, la sécurité sociale professionnelle, la grossesse, la maternité ainsi que les congés liés à la famille et les modalités de travail flexibles pour les parents et les aidants.

Ces dispositions ont progressivement établi une norme juridique dans tous les États membres de l'UE, garantissant une large protection des femmes contre les discriminations.

Actuellement, la **Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)** constitue la principale législation en la matière, après l'abrogation et le remplacement d'un certain nombre de directives antérieures².

Cette directive contient des dispositions visant à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

l'accès à l'emploi, y compris la promotion et la formation professionnelle ;

les conditions de travail, y compris la rémunération ;

les régimes professionnels de sécurité sociale.

En outre, elle réaffirme les concepts clés de **discrimination directe et indirecte** et prévoit la création, dans les États membres, d'organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

ENCADRÉ 2 - DISCRIMINATION DIRECTE ET INDIRECTE

Qu'est-ce que la discrimination directe ?

La discrimination directe renvoie à la situation où une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Des exemples de discrimination directe fondée sur le sexe sont le traitement défavorable d'une femme (par exemple, le refus d'embauche) lié à la grossesse/maternité ou le refus de promouvoir un travailleur parce qu'il est une femme.

Qu'est-ce que la discrimination indirecte ?

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Des exemples de discrimination indirecte fondée sur le sexe sont le cas de la taille minimale requise pour la participation à un concours et calibrée sur les moyennes masculines : l'adoption d'un critère de sélection similaire profite davantage aux hommes qu'aux femmes. Un autre exemple est l'octroi d'une allocation particulière uniquement aux employés à temps plein ; les femmes qui ont le plus souvent recours au travail à temps partiel pour pouvoir concilier leur travail et leur famille en seraient quasiment exclues.

Au fil des années, de nombreux documents politiques pertinents (stratégies, feuilles de route, plans)

² Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ; Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale ; Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ; et Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

de la Commission européenne et du Parlement européen ont défini le cadre de l'action de l'Union européenne en faveur d'une égalité totale entre les sexes dans toutes les sphères de la vie, y compris au travail.

Actuellement, la **Stratégie pour l'égalité des genres 2020-2025** de l'UE présente des objectifs et des actions politiques visant à réaliser des progrès significatifs d'ici à 2025 en vue d'une Europe égalitaire entre les hommes et les femmes. Parmi les principaux objectifs figurent :

- » combler les écarts entre les sexes sur le marché du travail et parvenir à une participation égale dans les différents secteurs de l'économie ;
- » combler les écarts de rémunération et de pension entre les sexes ;
- » combler l'écart entre les sexes en matière de soins ;
- » parvenir à un équilibre entre les sexes dans la prise de décision en politique et au travail ;
- » lutter contre les stéréotypes sexistes et mettre fin aux violences basées sur le genre.

La stratégie réaffirme la nécessité de poursuivre une double approche dans la mise en œuvre des politiques, en combinant une approche Gender Mainstreaming avec des actions ciblées sur les femmes.

L'**intersectionnalité** est considérée comme un principe horizontal pour la mise en œuvre de ces activités car toutes les femmes sont différentes et peuvent être victimes de discrimination en raison de plusieurs caractéristiques personnelles. Par exemple, une femme migrante souffrant d'un handicap peut être victime de discrimination pour trois motifs (en tant que femme, en tant que migrante, en tant que personne en situation de handicap). L'intersectionnalité entre le genre et d'autres motifs de discrimination sera prise en compte dans toutes les politiques de l'UE.

Les projets et les politiques liés à l'égalité des sexes seront soutenus et financés dans le budget de l'UE (2021-2027) par le biais d'un certain nombre de programmes de l'UE : des subventions dédiées dans le cadre du **programme « Citoyens, égalité, droits et valeurs »** aux grands fonds structurels, sociaux et de cohésion de l'UE. Enfin, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes seront promues selon une approche Gender Mainstreaming par le **plan de relance européen de 2020** (« NextGenerationEU »), un instrument de relance temporaire destiné à aider à réparer les dommages économiques et sociaux causés par la pandémie de coronavirus. En particulier, le mécanisme de redressement et de résilience soutiendra les réformes et les investissements entrepris par les États membres qui pourraient avoir un effet positif sur les femmes dans le domaine du travail.

1.1. CONTEXTE FRANÇAIS

En France, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans l'Article 1^{er} de la **Constitution** et le **Code du travail** (art. L1132-1) affirme le principe de non-discrimination au travail.

Les notions de discrimination directe et indirecte sont incluses dans la **loi n° 2008-496** de 2008, qui contient des adaptations au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

En France, les premières références explicites à l'approche Gender Mainstreaming dans les

documents de politique nationale sont apparues en 2000³. La **loi n° 2014-873** du 4 août 2014 incarne réellement cette approche puisqu'elle promeut l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines politiques.

Le **Service des droits des femmes et de l'égalité** (SDFE) est chargé de mettre en œuvre les plans d'action comportant une dimension Gender Mainstreaming. Il existe deux grands **plans d'action nationaux** pour l'égalité entre les sexes qui s'appuient sur une approche Gender Mainstreaming.

Tout d'abord, le **Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020** (PIEP)⁴ vise à lutter contre les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes dans l'emploi. Ensuite, le SDFE initie des plans pour l'égalité de genre au sein de différents ministères. Par exemple, le ministère de la Culture a élaboré une « **Feuille de route Égalité 2019-2022** »⁵. Des plans sectoriels pour promouvoir la mixité ont également été développés, comme le **Plan sectoriel mixité numérique (2017-2020)**⁶.

A partir des années 1980, il existe des mesures de **discrimination positive** sont adoptées dans la législation française, principalement concernant l'emploi. Elles visent d'abord les travailleurs handicapés et, par la suite, les femmes. La première loi significative est celle de 2000 sur la parité politique (**loi n° 2000-493**). Les partis politiques doivent présenter un nombre égal de femmes et d'hommes sur leur liste électorale – quota de 50% – et un système de sanction financière est établi pour les partis politiques qui ne respectent pas la parité. D'autres lois sont ensuite adoptées dans d'autres domaines professionnels

2. Égalité des sexes dans l'accès à l'emploi et lutte pour la mixité sur le marché du travail

Bien que l'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation au marché du travail se soit réduit, il persiste et reflète de nombreux obstacles structurels qui entravent la participation des femmes au marché du travail ainsi que des inégalités concernant la qualité et l'accessibilité au travail rémunéré. En particulier, les stéréotypes sexistes contribuent fortement à la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail, ce qui restreint les options d'emploi des femmes. En outre, les critères de sélection à l'embauche tiennent souvent compte de la situation familiale des femmes. Enfin, certaines femmes sont structurellement sous-représentées sur le marché du travail, ce qui résulte souvent du croisement du genre avec d'autres conditions de vulnérabilité ou de marginalisation telles que l'appartenance à une minorité ethnique ou religieuse ou le fait d'être issue de l'immigration.

Réglementation et principales références législatives

Selon la **CEDAW** (art. 11), les Etats parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi afin d'assurer le droit des femmes au travail reconnu comme un droit inaliénable de tous les êtres humains (a), le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi (b) ainsi que le droit au libre choix de la profession et de l'emploi (c).

³ Source : Gender Mainstreaming Approach - France (europa.eu)

⁴ Source : Plan-interministeriel-en-faveur-de-l'egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-PIEP-revu13042017.pdf (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

⁵ Source : Feuille de route Égalité 2019-2022 (culture.gouv.fr)

⁶ Source : Plan-mixite-numerique_Signe_VF.pdf (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

En outre, afin de prévenir les discriminations à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties prennent des mesures appropriées pour interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination des licenciements fondée sur le statut matrimonial.

De même, la **Convention (n°111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**, prévoit l'engagement des États membres signataires à poursuivre une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe. Les termes « emploi et profession » comprennent l'accès à l'emploi et à des professions particulières (art. 2).

La **Convention de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183)** exige que chaque État membre adopte des mesures appropriées pour garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination pour l'accès à l'emploi, à travers des mesures telles que : l'interdiction d'exiger un test de grossesse ou un certificat d'un tel test lorsqu'une femme postule à un emploi, sauf si cela est requis pour un travail qui est interdit ou restreint pour les femmes enceintes ou allaitantes ou lorsqu'il existe un risque significatif pour la santé de la femme et de l'enfant (art. 9). La Convention considère également qu'il est illégal pour un employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou son absence pour congé ou pendant une période suivant son retour au travail, sauf pour des motifs sans rapport avec la grossesse ou la naissance de l'enfant et ses conséquences ou l'allaitement. La charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur (art. 8).

Selon la **Directive européenne 2006/54/CE**, le principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être mis en œuvre dans l'accès à l'emploi (art. 1). L'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé est énoncée en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle (art. 14, par. 1, a) et en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les licenciements (art. 14, par. 1, c).

Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du contexte dans lequel elles s'exercent, cette caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée (art. 14, par. 2).

Politiques européennes actuelles/futures et exemples d'instruments adoptés

L'Union européenne tient compte des besoins spécifiques des femmes dans ses différents programmes et politiques de dépenses. Chaque année, le FSE aide des millions de femmes à améliorer leur accès à l'emploi. La Commission, en particulier, soutient les plates-formes qui encouragent la participation des femmes et qui luttent contre les stéréotypes sexistes enracinés dans les secteurs dominés par les hommes. Par exemple, l'UE prend des mesures pour améliorer l'emploi des femmes dans le secteur des transports. Depuis son lancement en 2017, la plateforme « **Women in Transport – EU Platform for Change** »⁷, financée par l'UE, est le réseau permettant aux organisations de s'engager à augmenter l'emploi féminin et à partager les meilleures pratiques dans ce secteur.

⁷ Pour plus d'informations : https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en

L'Union européenne s'est également engagée à combler les écarts entre les sexes dans la recherche et l'innovation. Par exemple, le programme **Horizon 2020** aide les organismes de recherche et les universités à mettre en œuvre des plans d'égalité des sexes. En outre, la Commission met en place un **groupe d'experts** en novembre 2020 pour formuler des mesures concrètes visant à améliorer la participation des femmes dans le secteur du sport, donnant ainsi le coup d'envoi du cadre stratégique renouvelé pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport⁸.

Actuellement, l'Union européenne prend des mesures pour stimuler la participation des femmes dans le secteur numérique. La Commission surveille la participation des femmes dans l'économie numérique à travers le **tableau de bord annuel des femmes dans le numérique** (« Women in Digital Scoreboard »)⁹ et en mettant en œuvre la **déclaration ministérielle d'engagement sur les femmes dans le numérique** (2019)¹⁰. Enfin, le **réseau européen des femmes dans le numérique** (« European Network for Women in Digital ») a été lancé en 2018 afin que les filles et les femmes du secteur numérique puissent collaborer sur des idées et expériences dans ce domaine.

DÉCLARATION MINISTÉRIELLE D'ENGAGEMENT SUR WOMEN IN DIGITAL ET WOMEN IN DIGITAL SCOREBOARD

Les initiatives de la Commission européenne encouragent les femmes et leur donnent les moyens de jouer un rôle plus actif dans le secteur du numérique, car une participation accrue des femmes dans ce secteur stimulera l'économie et permettra leur pleine participation à la société. En particulier, vingt-sept ministres de l'UE et représentants des États membres ont signé la **Déclaration d'engagement sur les femmes dans le numérique** lors de la Journée du numérique, le 9 avril 2019, dans le but de mettre en avant la sous-représentation des femmes dans l'économie numérique. La déclaration établit que chaque État membre doit créer une stratégie nationale et disposer d'un plan national intersectoriel sur les femmes dans le numérique (autonome ou intégré dans leur agenda numérique existant), ainsi que célébrer la Journée des filles et des femmes dans les TIC le même jour dans toute l'UE pour sensibiliser à la contribution que les femmes peuvent apporter à l'économie numérique. Les signataires doivent prendre des mesures au niveau national pour encourager les diffuseurs à promouvoir une image publique positive des femmes dans le numérique, inciter les entreprises à lutter contre la discrimination sexuelle au travail et améliorer les mécanismes de suivi et la collecte de données afin de fixer des objectifs nationaux améliorés alignés sur les indicateurs du tableau de bord.

Le **Women in Digital Scoreboard** est un outil créé par la Commission européenne pour suivre et évaluer la participation des femmes à l'économie numérique. Il fait partie du Digital Economy and Society Index (DESI) et présente chaque année les performances des États membres. Le tableau de bord rassemble 12 indicateurs répartis en 3 domaines : l'utilisation d'Internet, les compétences des utilisateurs d'Internet ainsi que les compétences spécialisées et l'emploi. Il fournit à la Commission et aux pays de l'UE des informations factuelles qui permettent quatre grands types d'analyse :

1. L'évaluation des performances générales des différents États membres à travers leur score global et les scores des principales dimensions de l'indice ;
2. L'identification des domaines dans lesquels les performances des États membres pourraient être améliorées en analysant les indicateurs individuels ;
3. L'évaluation des progrès réalisés dans le temps ;
4. La comparaison des pays à des niveaux numériques similaires.

Selon le tableau de bord 2020 : l'écart entre les sexes est présent dans les 12 indicateurs mesurés. Les femmes sont toujours moins susceptibles de posséder des compétences numériques spécialisées et de travailler dans ce domaine que les hommes, puisque seuls 18 % des spécialistes des TIC dans l'UE sont des femmes. L'écart en matière de compétences numériques de base s'est réduit, passant de 10,5 % en 2015 à 7,7 % en 2019, mais en Bulgarie, en Roumanie, en Grèce et en Italie, les femmes sont les moins susceptibles de prendre part à l'économie numérique, que ce soit par l'emploi, l'utilisation d'internet ou les compétences.

⁸ Source : https://ec.europa.eu/sport/news/high-level-group-gender-equality-sport_en

⁹ Commission européenne, Women in Digital Scoreboard, 2020 : <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-scoreboard-2020>

¹⁰ Source : https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58562

2.1. CONTEXTE FRANÇAIS

L'égalité des sexes dans l'accès à l'emploi est inscrite dans la législation depuis 1983 et la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail depuis 2014. Ces deux sujets sont assez bien encadrés par la loi et sont abordés dans les politiques, plans et feuilles de route actuels.

Les inégalités et la ségrégation sur le marché du travail français demeurent. En 2020, 67,6 % des femmes âgées de 15 à 64 ans étaient des travailleuses (employées ou au chômage), soit 7 points de pourcentage de moins que les hommes¹¹.

Les femmes sont concentrées dans quelques professions, moins valorisées que les professions majoritairement occupées par des hommes. Sur un total de 86 professions, 47 % des femmes sont concentrées dans 10 professions, alors que les 10 professions où les hommes sont les plus nombreux ne représentent que 31 %. En outre, les femmes sont moins susceptibles d'accéder aux professions scientifiques et techniques, où le chômage est plus faible et les salaires plus élevés¹².

En ce qui concerne les survivantes de violences conjugales, des mesures spécifiques doivent encore être adoptées en termes d'accès à l'emploi.

Réglementation et principales références législatives

Selon la **loi n° 83-635** de 1983, une embauche ne peut être refusée en raison du sexe.

La **loi n°2014-873** de 2014 indique que la mixité professionnelle fait partie intégrante de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et, ainsi, interdit la ségrégation sur le marché du travail.

Le **code du travail** (art. L. 1142-4) autorise les mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en remédiant aux inégalités de fait dont elles sont victimes, par des mesures réglementaires prises en matière de recrutement, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail.

Sur la base de cet article, le **code du travail** définit un « **Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** » (art. D1143-7 à D1143-18). Ce contrat est ouvert aux entreprises, quel que soit leur effectif, pour les aider à financer un plan d'action exemplaire en faveur de l'égalité professionnelle ou des mesures visant à améliorer la mixité des emplois. L'objectif de ce contrat est de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion au sein de l'entreprise, en vue de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut contribuer à financer des actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par des hommes.

3. Politiques publiques actuelles et futures et exemples de mesures/instruments adoptés

Le ministère de la culture a présenté une « **Feuille de route Egalité (2019-2022)** »¹³. Les objectifs sont de promouvoir une culture de l'égalité ; d'atteindre l'égalité professionnelle et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Elle se déploie sur plusieurs axes pour améliorer l'égalité dans les

¹¹ Source : INSEE, 2020

¹² Source : Rapport-Egalite-professionnelle-Formation-mise-en-ligne.pdf (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

¹³ Source : Feuille de route Égalité 2019-2022 (culture.gouv.fr)

politiques culturelles, dont l'augmentation du nombre de femmes à la tête et dans la programmation des établissements artistiques ou l'amélioration de la place des femmes dans la production cinématographique et audiovisuelle.

Le « **Guide à destination des TPE-PME : Egalité femmes hommes, mon entreprise s'engage** »¹⁴, qui existait déjà, a été mis à jour en 2021. Ce guide pratique vise à lever les freins liés aux stéréotypes et à encourager le développement de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Il propose une méthode de déploiement simple et des bonnes pratiques directement opérationnelles, le tout illustré par des témoignages concrets issus du monde des TPE et PME (voir table 1).

Depuis 2005, **cinq Plans interministériels** se sont succédé pour lutter contre les violences faites aux femmes et compléter le cadre juridique existant. L'accès à l'emploi est pris en compte dans ces plans, notamment dans le cinquième (2017-2019)¹⁵. Ses principaux objectifs sont de sensibiliser le service public de l'emploi et les acteurs de l'emploi aux obstacles spécifiques à l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences conjugales ; de garantir l'insertion professionnelle des jeunes femmes victimes de violences en formant des conseillers en insertion sociale et professionnelle aux problèmes spécifiques rencontrés par les jeunes femmes victimes de violences conjugales dans l'accès à la formation et à l'emploi.

¹⁴ Source : [guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf](#) (travail-emploi.gouv.fr)

¹⁵ Source : [5e-plan-de-lutte-contre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes.pdf](#) (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

TABLE 1 – MESURE NATIONALE PERTINENTE (BONNE PRATIQUE)

NOM DE LA MESURE	Guide à destination des TPE-PME : Egalité femmes hommes, mon entreprise s'engage
ORGANE CHARGÉ DE LA MISE EN ŒUVRE	Ministère du travail, de l'emploi et de l'inclusion et Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances
PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE	Non définie
COUVERTURE TERRITORIALE (nationale, régionale, locale)	Nationale
CIBLE	TPE et PME françaises
PRINCIPAUX PARTENAIRES / ACTEURS IMPLIQUÉS (promoteurs et partenaires de la mesure ; rôles des acteurs impliqués)	<p>Production du guide : Laboratoire de l'Egalité</p> <p>Soutenu par : le Ministère du travail, de l'emploi et de l'inclusion et Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances</p> <p>Avec la coopération de : TPE et PME (témoignages)</p>
DESCRIPTION DE LA MESURE (objectifs et actions)	<p>9 champs d'action (associés à des bonnes pratiques) :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Recrutement : donner aux femmes les mêmes opportunités qu'aux hommes » Formation et qualification : garantir l'égalité d'accès de tous à la formation professionnelle » Promotion interne : lever les obstacles à la progression de carrière des femmes » Classification : revaloriser les emplois dits « féminins » » Conditions de travail, santé et sécurité au travail : créer les conditions d'un environnement sans discrimination ni violence » Violence sur le lieu de travail : identifier pour assurer un environnement sûr (accent sur les violences conjugales) » Rémunération effective : éliminer les inégalités salariales » Equilibre entre vie professionnelle et vie privée » Communication : libérer la communication des stéréotypes de genre
RÉSULTATS ACTUELS ET IMPACTS ATTENDUS À LONG TERME (selon les suivis/évaluations disponibles)	Pas de données

4. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Si les femmes diplômées de l'université sont plus nombreuses que les hommes en Europe, elles restent sous-représentées dans les professions les mieux rémunérées. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler dans des emplois et des secteurs mal rémunérés, et à occuper des postes subalternes. Les normes sociales discriminatoires et les stéréotypes concernant les compétences des femmes et des hommes, ainsi que la sous-évaluation du travail des femmes sont quelques-uns des facteurs qui contribuent à cette situation.

Bien que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale soit inscrit dans les traités depuis 1957 et traduit dans le droit communautaire, et qu'il garantisse l'existence de voies de recours en cas de discrimination, les femmes gagnent toujours en moyenne moins que les hommes.

Pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, il faut donc s'attaquer à toutes ses causes profondes, notamment la moindre participation des femmes au marché du travail, le travail invisible et non rémunéré (les femmes supportent une charge disproportionnée du travail non rémunéré, qui constitue une part importante de l'activité économique), leur recours plus fréquent au travail à temps partiel et aux interruptions de carrière.

Enfin, la ségrégation horizontale et les écarts de rémunération se traduisent par un écart encore plus grand en matière de retraite et, par conséquent, les femmes âgées sont plus exposées à la pauvreté que les hommes.

La pandémie de Covid-19 et ses conséquences économiques et sociales rendent encore plus pressante la nécessité de s'attaquer à ce problème, étant donné que la crise a particulièrement touché les travailleuses.

Réglementation et principales références législatives

Selon la **CEDAW**, les États parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer les discriminations à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi afin d'assurer le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, et à l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale, ainsi que l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail (art. 11, d).

L'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est également affirmée par la **Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951** de l'OIT (art. 2).

Selon le **TFUE**, le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de valeur égale a été établi (art. 157).

Selon la **directive européenne 2006/54/CE**, le principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes doit être mis en œuvre en ce qui concerne les conditions de travail, y compris la rémunération (art. 1, b).

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, concernant tous les aspects et conditions de la rémunération, est éliminée.

En particulier, lorsqu'un système de classification des emplois est utilisé pour déterminer la rémunération, il doit être fondé sur les mêmes critères pour les hommes et les femmes et être établi de manière à

exclure toute discrimination fondée sur le sexe (art. 4). L'interdiction des discriminations en matière de rémunération est également affirmée (art. 14, c).

Politiques européennes actuelles/futures et exemples d'instruments adoptés

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été réaffirmé en tant que principe dans le **Socle européen des droits sociaux de 2017** et est devenu une priorité pour la Commission européenne. Dans son plan d'action 2017-2019 sur la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes¹⁶, la Commission a évalué la nécessité d'adopter de nouvelles mesures juridiques pour améliorer l'application du principe d'égalité de rémunération et les possibilités d'améliorer la transparence des rémunérations. La Commission européenne a entrepris une évaluation approfondie du cadre existant en matière d'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale¹⁷ et a lancé une consultation publique pour évaluer l'impact à la fois de la législation européenne existante et des recommandations en matière de transparence salariale, afin de renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération et de lutter contre la ségrégation professionnelle. En raison d'un manque de transparence, de nombreuses femmes ne savent pas ou ne peuvent pas prouver qu'elles sont sous-payées, alors que lorsque des informations sur les niveaux de rémunération sont disponibles, il est plus facile de détecter les écarts et les discriminations. À cet effet, la Commission a récemment présenté une **proposition de Directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, au moyen de mécanismes de transparence et d'application des rémunérations** (COM/2021/93). Une telle initiative renforce les droits des employés à obtenir plus d'informations sur les niveaux de rémunération. La proposition de directive se fonde sur l'article 157(3) (TFUE), qui prévoit que l'UE adopte des mesures visant à garantir l'application du principe de « l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur ».

¹⁶ Voir COM (2017) 678 et le rapport de mise en œuvre correspondant (COM (2020) 101).

¹⁷ Évaluation de la disposition pertinente de la directive 2006/54/CE mettant en œuvre le principe du traité « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal », SWD (2020)50 ; Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action de l'UE 2017-2019 relatif à la lutte contre l'écart de rémunération entre les sexes, COM (2020)101.

PROPOSITION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE SUR LES MESURES CONTRAIGNANTES EN MATIÈRE DE TRANSPARENCE SALARIALE (COM/2021/93)

Cette initiative fait suite aux évaluations des dispositions juridiques pertinentes réalisées par la Commission. Ces évaluations ont conclu que le droit à l'égalité de rémunération n'est pas suffisamment appliqué ni respecté dans la pratique et que la transparence des rémunérations fait défaut dans de nombreux États membres. La présente proposition de la Commission vise donc à remédier à la persistance d'une application inadéquate du droit fondamental à l'égalité de rémunération et à garantir le respect de ce droit dans l'ensemble de l'UE, en établissant des normes de transparence salariale afin de permettre aux travailleurs de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération.

Cette proposition de directive fait partie d'un ensemble plus large de mesures et d'initiatives qui s'attaquent aux causes profondes de l'écart de rémunération entre les sexes et à l'autonomisation économique des femmes. La discrimination salariale et les préjugés dans les structures de rémunération ne sont que l'une des causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en plus d'autres causes et facteurs, tels que la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail, le travail à temps plein par rapport au travail à temps partiel, ainsi que les contraintes liées aux soins non rémunérés. Même en l'absence de ces causes et facteurs, il existe toujours un écart de rémunération entre les sexes dit « inexplicable », qui représente deux tiers de l'écart de rémunération entre les sexes dans les États membres de l'UE, et auquel cette initiative vise à s'attaquer.

La proposition de directive introduit donc de nouvelles règles plus détaillées pour assurer le respect du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale et elle poursuit cet objectif en :

- établissant la transparence des rémunérations au sein des organisations ;
- facilitant l'application des concepts clés relatifs à l'égalité de rémunération, y compris la « rémunération » et le « travail de valeur égale » ;
- renforçant les mécanismes d'application.

En particulier, la proposition exige des employeurs qu'ils disposent de structures salariales garantissant que les femmes et les hommes sont payés de manière égale pour le même travail ou un travail de valeur égale. Afin de permettre aux travailleurs et aux employeurs d'évaluer ce qui constitue un travail de valeur égale, cette disposition exige des États membres qu'ils établissent des outils ou des méthodologies pour évaluer et comparer la valeur du travail en fonction d'un ensemble de critères objectifs comprenant les exigences en matière d'éducation, de profession et de formation, les compétences, l'effort et la responsabilité, le travail effectué et la nature des tâches. Cela permet de déterminer si les travailleurs sont considérés comme se trouvant dans une situation comparable et effectuant un travail de valeur égale, en aidant à la fois les employeurs à mieux classer et rémunérer les postes de travail sur la base de critères objectifs et non sexistes et les travailleurs à déterminer s'ils sont traités moins favorablement que le comparateur effectuant le même travail ou un travail de valeur égale.

En outre, la proposition exige que les employeurs indiquent le niveau de rémunération initial ou sa fourchette (sur la base de critères objectifs et non sexistes) qui sera versé au futur travailleur pour un poste ou un emploi spécifique. Ces informations peuvent être fournies dans un avis de vacance d'emploi ou d'une autre manière avant l'entretien d'embauche sans que le candidat doive les demander. Elle interdit aux employeurs de demander aux futurs travailleurs l'historique de leur rémunération dans le cadre de leur ancienne relation de travail. L'objectif de cette disposition est de garantir que les travailleurs disposent des informations nécessaires pour s'engager dans des négociations équilibrées et équitables concernant leur salaire lorsqu'ils entament une relation de travail. Elle permettrait également d'éviter que les discriminations et les préjugés salariaux existants ne se perpétuent dans le temps, notamment lorsque les travailleurs changent d'emploi. Afin de garantir la neutralité de la fixation des salaires et de la progression de la carrière, la proposition exige également que les employeurs rendent accessible aux travailleurs une description des critères non sexistes utilisés pour définir leur rémunération et leur progression de carrière.

Globalement, comme le souligne la proposition de la CE, la transparence des rémunérations peut permettre aux travailleurs de détecter et de prouver une éventuelle discrimination fondée sur le sexe. Elle permet également de mettre en lumière les préjugés sexistes dans les systèmes de rémunération et de classification des emplois qui ne valorisent pas le travail des femmes et des hommes de manière égale et neutre, ou qui ne valorisent pas certaines compétences professionnelles qui sont principalement considérées comme des qualités féminines. Ces préjugés étant souvent inconscients, la transparence des rémunérations peut contribuer à sensibiliser les employeurs à cette question et les aider à identifier les différences de rémunération discriminatoires fondées sur le sexe. La transparence des rémunérations peut également favoriser un changement d'attitude à l'égard de la rémunération des femmes en sensibilisant et en stimulant le débat sur les raisons des différences structurelles de rémunération entre les sexes. Enfin, au-delà du respect du principe d'égalité de rémunération, la transparence salariale peut également constituer un élément déclencheur pour revoir plus généralement les politiques d'égalité entre les sexes au niveau de l'entreprise et favoriser une coopération plus étroite entre les employeurs et les représentants des travailleurs.

4.1. CONTEXTE FRANÇAIS

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi depuis 1972 et plusieurs lois réaffirment ce principe dans les années suivantes.

Cependant, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes persiste, avec une différence de 9% à travail égal et de 25% au cours d'une carrière¹⁸.

En 2015, le salaire mensuel net moyen des hommes – en équivalent temps plein – était de 2 438 €, celui des femmes de 1 986 €, soit une différence de 452 €. Les femmes perçoivent donc, en moyenne, 81,5 % du salaire des hommes, soit 18,5 % de moins¹⁹.

De plus, les écarts salariaux sont plus importants au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires : parmi les cadres, les femmes gagnent en moyenne 22% de moins que les hommes cadres, alors que l'écart est de 10% pour les employés²⁰.

80% des salariés à temps partiel sont des femmes²¹ et les parcours professionnels des femmes sont généralement moins linéaires en raison d'une éventuelle maternité.

Réglementation et principales références législatives

La **loi n° 2006-340** de 2006 prévoit la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de cinq ans, en recourant à la négociation au sein des branches professionnelles et dans les entreprises sur la base d'un diagnostic établi avec des indicateurs précis.

Le **code du travail** (art. L. 1142-5) prévoit que toutes les entreprises doivent formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les modalités de formalisation de ces objectifs diffèrent selon la taille de l'entreprise.

La **loi n°72-1143** de 1972 énonce les principes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Selon le **code du travail** (art. L. 3221-2 et L. 3221-6), pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sinon il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi.

La **loi n° 2018-771** de 2018 vise à une égalité réelle dans le monde du travail. Pour ce faire, les entreprises auront trois ans pour se mettre en conformité avec l'égalité salariale et consacrer un budget au rattrapage salarial. Des contrôles et des sanctions sont prévus si ce dispositif n'est pas respecté à l'issue des trois ans²².

Politiques publiques actuelles et futures et exemples de mesures/instruments adoptés

Actuellement, il n'existe aucun document d'orientation, plan ou feuille de route portant spécifiquement sur l'écart de rémunération entre les sexes. La législation sur l'égalité salariale est assez complète.

¹⁸ Source : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/leaflet_for_pro_3_.pdf

¹⁹ Source : LE GOUV — Feuille de route du ministère du Travail et de l'Emploi

²⁰ Source : INSEE, 2017

²¹ Source : [loi_pour_la_liberte_de_choisir_son_avenir_professionnel-2.pdf](#) (travail-emploi.gouv.fr)

²² Idem.

La loi n° 2018-771 prévoit un outil destiné à atteindre l'égalité salariale en impliquant les entreprises, mais aussi les associations et les syndicats. Cet outil est un « **Index de l'égalité professionnelle** », lancé par le Ministère du travail en 2019 afin de mesurer et combattre l'écart de rémunération entre les sexes et les autres inégalités liées au sexe dans le monde du travail. Cet indice doit être calculé et publié chaque année par les entreprises d'au moins 50 salariés, avant le 1^{er} mars (voir Table 1).

TABLE 2 - MESURE NATIONALE PERTINENTE (BONNE PRATIQUE)

NOM DE LA MESURE	Index de l'égalité professionnelle
ORGANE CHARGÉ DE LA MISE EN ŒUVRE	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE	Non définie (les entreprises, associations et syndicats doivent publier leur index chaque année en mars)
COUVERTURE TERRITORIALE (nationale, régionale, locale)	Nationale
CIBLE	Entreprises, associations et syndicats d'au moins 50 salariés
PRINCIPAUX PARTENAIRES / ACTEURS IMPLIQUÉS (promoteurs et partenaires de la mesure ; rôles des acteurs impliqués)	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion : création de l'index et collecte des index
DESCRIPTION DE LA MESURE (objectifs et actions)	<p>L'index est composé de cinq critères principaux qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes sous la forme d'une note sur 100 :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Écart de rémunération entre les femmes et les hommes » Ecart dans la répartition des augmentations individuelles » Ecart dans la répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) » Nombre de femmes salariées bénéficiant d'une augmentation au retour d'un congé maternité » Parité entre les 10 plus hauts salaires <p>Si une entreprise, une association ou un syndicat obtient moins de 75 points, il devra mettre en place des mesures correctives lui permettant d'atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.</p>

**RÉSULTATS ACTUELS
ET IMPACTS ATTENDUS
À LONG TERME (selon
les suivis/évaluations
disponibles)**

Evaluation 2020²³:

- » Deux tiers des 40 000 entreprises de plus de 50 salariés ont publié leur note (59 % en 2019)
- » Note moyenne : 85 sur 100, l'indice est supérieur de dix points au minimum requis (75 sur 100)
- » Seules 2 entreprises ont atteint 100
- » 53 entreprises de 250 à 1 000 salariés ont obtenu un score inférieur à 75 points pour la troisième année consécutive
- » L'obligation d'élever le salaire des femmes au retour du congé de maternité n'est pas appliquée dans 13% des cas (soit 3 000 entreprises)
- » Un quart des entreprises ont une quasi-parité dans les dix premiers salaires et 43% des entreprises de plus de 1 000 salariés ont moins de deux femmes dans les dix premiers salaires

5. Accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle

L'éducation est un puissant moteur de sociétés plus égalitaires et inclusives sur le plan du genre. C'est aussi un outil de sensibilisation aux principes clés de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le niveau d'instruction des femmes est en hausse, mais l'évolution positive globale est freinée par une forte ségrégation entre les sexes et un faible engagement dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Les femmes et les hommes, dans toute leur diversité, devraient être libres de suivre le parcours éducatif et professionnel de leur choix, sans les contraintes des normes stéréotypées liées au genre. Au lieu de cela, les femmes ne représentent que 36 % des diplômés en STIM²³, alors que les filles sont plus performantes que les garçons en matière de culture numérique²⁴.

Ce clivage se reflète dans la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail, qui détermine les revenus, les perspectives de carrière et les conditions de travail des femmes et des hommes.

En ce qui concerne la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, les femmes sont plus susceptibles de s'engager dans l'éducation et la formation des adultes que les hommes dans la majorité des États membres, mais la participation est souvent faible parmi les personnes qui bénéficieraient le plus de l'éducation et de la formation, par exemple les femmes ayant un faible niveau de qualification ou les femmes occupant un emploi précaire.

Réglementation et principales références législatives

Selon la **CEDAW**, les États parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer les discriminations et assurer le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente (art. 11, c).

Les États parties doivent également prendre les mesures appropriées pour assurer aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans le domaine de l'éducation, et notamment les mêmes conditions

²³ Source : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

²⁴ Etude internationale sur la maîtrise de l'informatique et de l'information (ICILS) de 2018

d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories (cette égalité doit être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle) ; l'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant des qualifications de même ordre ; l'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement, y compris en révisant les livres et programmes scolaires ; les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études ; les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle ; l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément (art. 10, a) b) c) d) e) f).

De même, la **Convention de l'OIT concernant la discrimination (n° 111)** prévoit l'engagement des États membres signataires à poursuivre une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en vue d'éliminer toute discrimination, notamment fondée sur le sexe. Les termes « *emploi et profession* » incluent l'accès à la formation professionnelle et les conditions d'emploi (art. 2).

Le principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement des hommes et des femmes doit être mis en œuvre en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle (art. 1, a), conformément à la **Directive européenne 2006/54/CE**.

L'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail, est affirmée (art. 14, par. 1, b).

Enfin, pour prévenir la discrimination, la directive demande aux États membres d'encourager les employeurs et les responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour prévenir toute forme de discrimination fondée sur le sexe, y compris dans la formation et la promotion professionnelles (art. 26).

Politiques européennes actuelles/futures et exemples d'instruments adoptés

Le premier principe du Socle européen des droits sociaux stipule que toute personne dans l'UE a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie qualitatifs et inclusifs, afin d'acquérir et d'entretenir des compétences qui permettent aux femmes et aux hommes de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail. La **Stratégie européenne en matière de compétences**²⁵ concrétise ce principe en aidant les personnes à développer et à élargir leurs compétences tout au long de leur vie, en contribuant également à lutter contre la ségrégation horizontale, **les stéréotypes et les écarts entre les sexes** dans l'éducation et la formation. En outre, dans la stratégie, la Commission s'engage à renforcer l'attrait des études et des carrières dans les STIM, à travers des actions ciblées visant à attirer les filles et les femmes et en encourageant une approche transdisciplinaire et innovante de l'enseignement et de l'apprentissage dans les écoles, de la formation professionnels et de l'enseignement supérieur. De même, la **Proposition**

²⁵ Source : Stratégie européenne en matière de compétences - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne (europa.eu)

de recommandation du conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels du 24 novembre 2020²⁶ soutient des mesures ciblées pour améliorer l'équilibre entre les sexes dans les professions traditionnellement dominées par les hommes ou les femmes et s'attaque aux stéréotypes liés au genre. Dans la **Communication de la Commission relative à la réalisation d'un espace européen de l'éducation d'ici à 2025** du 30 septembre 2020 (COM (2020) 625)²⁷, l'égalité des sexes est mise en avant comme l'un des éléments clés. La Communication exige en particulier de rendre l'éducation et la formation plus inclusives et sensibles au genre.

Enfin, dans le cadre de la numérisation de l'économie et du marché du travail, qui voit les femmes sous-représentées, le **Plan d'action actualisé en matière d'éducation numérique** (COM (2020) 624)²⁸ et la mise en œuvre de la **déclaration ministérielle d'engagement sur « Les femmes dans le numérique »** (2019) contribuent à combler cette lacune du point de vue de l'éducation et de la formation.

PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉDUCATION NUMÉRIQUE (2021-2027)

Le Plan d'action en matière d'éducation au numérique a été récemment (30 septembre 2020) présenté par la Commission européenne. Il couvre la prochaine période de programmation (2021-2027) et définit des mesures en faveur d'une éducation et d'une formation numérique de qualité et inclusive.

La Commission a organisé un large éventail de consultations des parties prenantes afin d'informer et de recueillir des éléments pour cette initiative. Les consultations ont impliqué des organisations des secteurs public et privé, des organisations d'éducation et de formation et une grande variété de parties prenantes supplémentaires, y compris des institutions de recherche et la société civile.

L'amélioration de la qualité et de l'inclusivité des systèmes d'éducation et de formation et l'offre de compétences numériques pour tous constituent un défi stratégique pour l'UE dans la perspective des transitions numérique et écologique. Dans ce contexte, le plan se concentre sur le changement numérique à plus long terme dans l'éducation et la formation et, dans cette perspective, il vise à améliorer la culture, les compétences et les capacités numériques à tous les niveaux d'éducation et de formation et pour tous les niveaux de compétences numériques. Le déploiement des technologies touche de nombreux emplois. Des personnes possédant des compétences numériques avancées sont donc nécessaires pour soutenir la compétitivité. Il est donc d'autant plus important d'investir dans l'éducation et la formation tout au long de la vie en promouvant, en proposant et en reconnaissant l'amélioration des compétences et le recyclage pour l'économie numérique.

Dans le cadre de la deuxième priorité stratégique spécifique « Renforcer les aptitudes et compétences numériques pour la transformation numérique », le plan souligne que l'initiation des élèves à l'informatique dès leur plus jeune âge, grâce à des approches pédagogiques innovantes et motivantes, dans un cadre formel et non formel, **peut contribuer à susciter l'intérêt pour les études et les futures carrières liées aux STIM, tout en luttant contre les stéréotypes liés au genre**. Les actions visant à promouvoir une éducation informatique de haute qualité et inclusive peuvent également avoir un impact positif sur le nombre de filles poursuivant des études liées à l'informatique dans l'enseignement supérieur et, par la suite, travaillant dans le secteur numérique ou dans des emplois numériques dans d'autres secteurs économiques. Étant donné que seul un diplômé des STIM sur trois est une femme, les enseignants, les parents et les professionnels des STIM doivent engager, motiver et inspirer les étudiantes. Des stratégies doivent être mises en œuvre pour rendre les programmes et les carrières dans les STIM plus attrayants pour les filles et les femmes.

²⁶ Source : Proposition de RECOMMANDATION DU CONSEIL en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience - Publications Office of the EU (europa.eu)

²⁷ Source : EUR-Lex - 52020DC0625 - FR - EUR-Lex (europa.eu)

²⁸ Source : EUR-Lex - 52020DC0624 - FR - EUR-Lex (europa.eu)

5.1. CONTEXTE FRANÇAIS

L'accès des femmes à l'éducation a été inscrit dans la législation au début des années 1880.

Globalement, les femmes ont le même accès à l'éducation que les hommes, du moins au début de leur scolarité. Les inégalités sont plus frappantes en termes de parcours scolaire²⁹. Les garçons réussissent moins bien que les filles à l'école et les filles ont plus de chances d'obtenir le baccalauréat. Indépendamment de leur origine sociale ou de leur réussite scolaire, les filles s'orientent moins souvent que les garçons vers une filière scientifique, alors que le chômage est plus faible et les salaires plus élevés dans les professions scientifiques et techniques. Leurs choix éducatifs et professionnels sont moins diversifiés que ceux des garçons.

L'accès à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes, qui a été inscrit dans la législation en 1966, reste également inégalitaire.

En 2018, le taux d'accès à la formation professionnelle était de 45 % pour les hommes contre 43 % pour les femmes³⁰. Si l'écart peut sembler faible, il est important d'être plus précis. 57 % des femmes cadres ont suivi une formation contre 62 % des hommes. Cette tendance est encore plus marquée pour les moins qualifiés : il existe un écart de huit points entre les taux d'accès à la formation des employés et des employées et jusqu'à neuf points entre les ouvriers et les ouvrières.

Réglementation et principales références législatives

La **loi du 21 décembre 1880** prévoit le même enseignement secondaire pour les filles que pour les garçons. La **loi du 28 mars 1882** prévoit le même enseignement primaire pour les enfants des deux sexes, de six à treize ans. L'égalité d'accès à l'éducation est donc inscrite dans la loi.

La **loi n° 71-575** de 1966 (art. 1) dispose que « *la formation professionnelle continue est une obligation nationale* ».

La **loi n° 83-635** de 1983 prévoit que la formation ne peut être refusée en raison du sexe.

La **loi n° 2006-340** de 2006 prévoit un meilleur accès des filles et des femmes à l'apprentissage et à la formation professionnelle initiale et continue : les partenaires de la formation professionnelle sont invités à mieux prendre en compte l'exigence de genre.

La **loi n° 2018-771** de 2018 permet la mise en œuvre de plusieurs mesures³¹. Tout d'abord, une information transparente et simple sera délivrée à tous les actifs afin qu'ils deviennent acteurs de leur formation professionnelle. Ensuite, les travailleurs à temps partiel, dont 80% sont des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.

Dans les entreprises où cela est possible, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra être organisée chaque année. L'**Ordonnance n° 2017-1385** de 2017 précise que cette négociation doit inclure la formation, en abordant notamment les points suivants : (a) les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle et en particulier pour les salariés à temps partiel ; b) les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière d'accès à la formation

²⁹ Source : Rapport-Egalite-professionnelle-Formation-mise-en-ligne.pdf (egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

³⁰ Idem.

³¹ Source : loi_pour_la_liberte_de_choisir_son_avenir_professionnel-2.pdf (travail-emploi.gouv.fr)

professionnelle.

Politiques publiques actuelles et futures et exemples de mesures/instruments adoptés

En 2019, le Ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et la Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations ont signé une nouvelle convention pour l'égalité dans le système éducatif : la « **Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024)** »³². Cinq grands axes d'intervention sont définis : le pilotage de la politique d'égalité au plus près des élèves ; la formation de l'ensemble du personnel ; la transmission d'une culture de l'égalité et du respect mutuel ; la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les cyberviolences ; une politique d'orientation en faveur d'une plus grande mixité des filières et des métiers (voir table 1).

En matière de formation professionnelle, le **projet de loi Rixain** –adopté par le Parlement et actuellement examiné par le Sénat – prévoit d'allonger la période d'accès à la formation pour les mères d'enfants de moins de trois ans.

³² Source : VFinale_Convention_Interminis_Egalite_Nov2019_1211116.pdf (education.fr)

TABLE 3 – MESURE NATIONALE PERTINENTE (BONNE PRATIQUE)

NOM DE LA MESURE	Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024)
ORGANE CHARGÉ DE LA MISE EN ŒUVRE	Ministère des Armées ; Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ; Ministère de la Culture ; Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ; Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations
PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE	2019-2024
COUVERTURE TERRITORIALE (nationale, régionale, locale)	Nationale
CIBLE	Personnel éducatif / filles et garçons, femmes et hommes dans le système éducatif / parents
PRINCIPAUX PARTENAIRES / ACTEURS IMPLIQUÉS (promoteurs et partenaires de la mesure ; rôles des acteurs impliqués)	Tous les ministères responsables des politiques éducatives : enseignement supérieur, recherche et innovation, forces armées, culture et agriculture et alimentation.
DESCRIPTION DE LA MESURE (objectifs et actions)	<p>Objectifs and actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Travailler avec la communauté éducative en formant les professionnels de l'éducation à la promotion de l'égalité, en prévenant le harcèlement sexiste et sexuel et en augmentant le nombre de référents en matière d'égalité dans toutes les écoles » Travailler avec les élèves en leur offrant un contenu pédagogique égalitaire. » Travailler avec les parents à travers le dialogue et le soutien
RÉSULTATS ACTUELS ET IMPACTS ATTENDUS À LONG TERME (selon les suivis/évaluations disponibles)	Pas de données

6. Carrières professionnelles et postes à responsabilité des femmes

Malgré des progrès ces dernières années, la sous-représentation des femmes dans la politique et aux postes de décision dans les entreprises et l'industrie européennes persiste (ségrégation verticale). Il est au contraire crucial que les femmes et les hommes soient bien représentés pour réussir à diriger et à résoudre les défis complexes.

Le fait que les postes de direction aient été occupés exclusivement par des hommes pendant longtemps façonne le mode de recrutement des successeurs, parfois uniquement en raison de préjugés inconscients.

S'épanouir au travail tout en gérant les responsabilités familiales est un défi, surtout pour les femmes. Elles alignent souvent leur décision de travailler, et la manière de le faire, sur leurs responsabilités familiales, et leurs choix dépendent du partage ou non de ces tâches avec leur partenaire.

Pour combler l'écart entre les sexes dans les postes de direction, il faut donc supprimer les obstacles à l'avancement professionnel en combinant des mesures législatives et des politiques visant à soutenir les parcours professionnels des femmes (programmes de mentorat, mesures législatives et non législatives visant à améliorer l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration des entreprises, mesures visant à soutenir le partage égal des responsabilités familiales et la disponibilité des services de garde d'enfants, etc.)

Réglementation et principales références législatives

Selon la **CEDAW**, les États parties doivent prendre des mesures appropriées pour assurer aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans le domaine de l'éducation, y compris les mêmes conditions de carrière (art. 10, a), ainsi que dans le domaine de l'emploi et le droit à la promotion (art. 11, c).

De même, la **Convention de l'OIT concernant la discrimination (n° 111)** prévoit l'engagement des États membres signataires à poursuivre une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en vue d'éliminer toute discrimination, y compris celle fondée sur le sexe. Les termes « *emploi et profession* » incluent les conditions d'emploi (art. 2). La **Convention (n° 183) sur la protection de la maternité** de 2000 exige qu'une femme se voie garantir le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux à la fin de son congé de maternité (art. 8).

Selon la **Directive européenne N. 54/2006**, le principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être mis en œuvre en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion (art. 1, a).

L'interdiction de la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé a été énoncée en ce qui concerne la promotion (art. 14, a).

Enfin, pour prévenir la discrimination, la Directive demande aux États membres d'encourager les employeurs et les responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour prévenir toute forme de discrimination fondée sur le sexe, y compris dans les promotions (art. 26).

Politiques européennes actuelles/futures et exemples d'instruments adoptés

Pour contribuer à briser le plafond de verre, la Commission a présenté en 2012 une proposition de **Directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes**³³, qui fixe l'objectif d'un minimum de 40 % de membres non exécutifs du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration des entreprises. Son adoption est l'un des engagements de la CE indiqués dans la Stratégie pour l'égalité des genres 2020-2025. En parallèle, la Commission facilite l'échange de bonnes pratiques en matière d'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration et les postes de direction, en apportant des exemples de projets nationaux ou régionaux menés par les gouvernements, la société civile ou le secteur privé³⁴.

La CE élargit également les possibilités de carrière des femmes en encourageant les entreprises à signer des engagements spécifiques afin d'offrir une culture et un environnement de travail inclusifs et équilibrés entre les sexes, en mettant en œuvre des politiques de recrutement et de ressources humaines pleinement conscientes de l'importance d'investir dans les femmes, en identifiant les femmes leaders potentielles et en les formant pour qu'elles puissent développer leurs points forts et jouer des rôles de haut niveau dans l'entreprise³⁵.

En outre, la Commission aide les États membres à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies plus efficaces pour augmenter le nombre de femmes aux postes de décision par le biais du Programme d'apprentissage mutuel en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (« **Mutual Learning Programme in gender equality** »³⁶). Elle coopère également à des projets à l'échelle de l'UE, tels que « **European Women on Boards** » (EWoB)³⁷ qui a développé son **programme WELP** (« Women's empowerment in leadership position ») pour faciliter le changement vers l'égalité entre les hommes et les femmes dans la prise de décision et a introduit l'**Index de diversité de genre d'EWoB**, mesurant la réalisation de divers indices de diversité et d'inclusion au niveau de l'entreprise et du secteur, à travers l'Union européenne. Enfin, d'autres initiatives européennes contribuent à atteindre l'équilibre entre les sexes dans le processus décisionnel. Par exemple, la **Déclaration d'engagement sur les femmes dans le numérique** (2019) prévoit une composition équilibrée entre les sexes dans les conseils d'administration, les comités et les organes traitant de questions numériques. La **campagne « No Women No Panel »**³⁸, a été menée dans le but de sensibiliser à l'équilibre entre les sexes dans les panels et les événements publics.

³³ Source : EUR-Lex - 2012_299 - FR - EUR-Lex (europa.eu)

³⁴ La Plateforme européenne des chartes de la diversité servira de plate-forme d'échange : EU Platform of Diversity Charters | Commission européenne (europa.eu)

³⁵ Source : <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0>

³⁶ Source : Mutual Learning Programme in gender equality | Commission européenne (europa.eu)

³⁷ Source : Achieving gender equality in decision-making European Women on Boards

³⁸ Cette campagne a été initiée par la Commissaire Mariya Gabriel et réitérée par plusieurs de ses collègues de la Commission européenne.

EUROPEAN WOMEN ON BOARDS (EWOB), PROGRAMME WELP ET INDEX DE DIVERSITÉ DE GENRE D'EWOB

EWoB est un réseau de réseaux européens fondé en 2013 et en croissance continue. Il soutient directement la Commission européenne dans la réalisation des objectifs fixés par la nouvelle stratégie pour l'égalité des genres 2020-2025. En particulier, l'engagement d'EWoB est d'aider les entreprises à faire le changement en développant les talents et les compétences des femmes d'affaires senior, de soutenir leurs positions décisionnelles avec une visibilité internationale et de médier le partage des meilleures pratiques au niveau européen. Afin de faciliter le changement vers l'égalité des sexes dans la prise de décision, EWoB a développé le programme WELP, qui propose des contenus éducatifs axés sur le leadership et aborde les obstacles existants à l'évolution des carrières des femmes.

EWoB a également lancé en 2018 l'index de diversité de genre (IDG) d'EWoB pour permettre aux entreprises de se comparer aux autres entreprises de leur pays ou de leur secteur en ce qui concerne la diversité de leurs conseils d'administration et autres postes clés dans l'UE. L'objectif est de créer une étude qui fournit une référence européenne objective sur l'égalité des sexes. L'IDG a comparé plus de 600 entreprises européennes à différents indicateurs clés de performance en matière de diversité et d'inclusion et l'objectif est d'étendre l'index à la majorité des grandes entreprises européennes afin de mettre en lumière les entreprises qui sont un exemple de bonnes pratiques en Europe.

Les résultats de l'index 2020 comparés à celui de 2019 montrent que dans 60% des entreprises pour lesquelles des données sont disponibles pour les deux années, il y a eu une amélioration de leur IDG.

Quelque 13% des 669 entreprises concernées sont proches de l'égalité des sexes au niveau du conseil d'administration et de la direction. En outre, il y a 87 entreprises où la part absolue de femmes dans la direction est de 40 % ou plus, ce qui représente une amélioration significative par rapport aux 47 % de 2019.

6.1. CONTEXTE FRANÇAIS

Depuis 1983, la législation stipule que les femmes ne peuvent se voir refuser une promotion en raison de leur sexe. Le parcours professionnel des femmes ne doit pas être entravé par le fait qu'elles sont des femmes et elles doivent occuper des postes de direction au même titre que les hommes.

Il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe (ou l'état civil) du candidat recherché, ou de prendre en compte le sexe du candidat comme critère de recrutement.

De même, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en raison de son sexe, de sa situation matrimoniale ou de sa grossesse, ou en fonction de critères de sélection différents fondés sur le sexe, la situation matrimoniale ou la grossesse.

Qu'il s'agisse de formation, de classification, de promotion, de mutation, de congé, de mesure disciplinaire ou de licenciement, aucune décision de l'employeur ou clause d'une convention collective ne peut tenir compte du sexe.

Malgré ce cadre législatif, les femmes ont environ 30% de chances de moins que les hommes de devenir cadres ou d'exercer des professions intellectuelles supérieures ou libérales³⁹. De plus, en 2020, seul un quart des entreprises ont une quasi-parité dans leurs 10 plus hauts salaires⁴⁰.

Réglementation et principales références législatives

La **loi n° 83-635** de 1983 impose qu'une promotion ne puisse être refusée en raison du sexe.

La **loi n°2014-873** de 2014 impose l'extension de la parité dans toutes les sphères de la société (instances consultatives, ordres professionnels, fédérations sportives, chambres consulaires...).

³⁹ Source : INSEE, 2017

⁴⁰ Source : Loi Rixain accélérer l'égalité économique et professionnelle | Vie publique.fr (vie-publique.fr)

Face aux évolutions de plusieurs secteurs d'activité sur le marché du travail, la **loi n° 2018-771** de 2018 encadre la reconversion professionnelle en s'adaptant aux besoins spécifiques de certains secteurs d'activité, et en anticipant les reconversions liées aux évolutions des métiers.

Plusieurs lois favorisent la présence des femmes aux postes de direction, le plus souvent par le biais de quotas : **Loi n° 2006-340** de 2006⁴¹ ; **Loi n° 2000-493** de 2000⁴² ; **Loi n° 2011-103** de 2011⁴³ ; **Loi n° 2012-347** de 2012⁴⁴.

Selon le **code du travail** (art. L. 1132-1), aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte), notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son sexe.

Politiques publiques actuelles et futures et exemples de mesures/instruments adoptés

Le **projet de loi Rixain** – adopté par le Parlement et actuellement examiné par le Sénat – vise à introduire des quotas dans les organes de direction des entreprises. Les entreprises de plus de 1000 salariés devront publier chaque année une photographie genrée des 10% de postes à plus forte responsabilité en leur sein dans le but d'atteindre une proportion minimale de représentation d'un sexe parmi ces postes. L'objectif est d'imposer 30% de femmes à ces postes en 2027, puis d'atteindre 40% en 2030. L'objectif est d'avoir 30% de femmes à ces postes d'ici 2027, et 40% d'ici 2030. Les entreprises qui ne respectent pas ces quotas seront soumises à une pénalité financière.

⁴¹ La loi n° 2006-340 favorise l'accès des femmes aux instances délibératives et juridictionnelles : elle vise à assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques.

⁴² La loi n° 2000-493 oblige les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes sur leur liste et institue un système de retenue financière pour les partis politiques qui ne respectent pas la parité.

⁴³ La loi n° 2011-103 instaure des quotas dans les conseils d'administration des sociétés cotées et des entreprises de plus de 500 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros (40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises).

⁴⁴ La loi n° 2012-347 instaure des quotas sur les postes d'encadrement supérieur de la fonction publique : au moins 40% d'entre eux doivent être des femmes.

7. Soutien aux travailleuses indépendantes

Renforcer l'autonomie des femmes sur le marché du travail et améliorer leur accès signifie également leur donner la possibilité de prospérer en tant qu'entrepreneurs et investisseurs. La politique de cohésion de l'UE soutient l'esprit d'entreprise des femmes, leur (ré)intégration sur le marché du travail et l'égalité des sexes dans des secteurs spécifiques, traditionnellement masculins.

Pour faciliter la création d'entreprises féminines, les obstacles à la participation des femmes à la vie économique doivent être supprimés et l'utilisation des biens, les services financiers et l'accès au financement doivent être garantis aux femmes sur la base de l'égalité des hommes et des femmes.

En outre, il est crucial d'aider les femmes entrepreneurs/indépendantes à se concentrer sur les nouvelles opportunités de l'économie numérique et verte grâce à des outils, des réseaux et des formations entrepreneuriales ciblés.

Réglementation et principales références législatives

Selon la **CEDAW**, les Etats parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin d'assurer le droit aux prêts bancaires, aux hypothèques et aux autres formes de crédit financier (art. 13). Cette disposition impose aux États le devoir de réglementer l'activité des tiers qui, dans de nombreux cas, ne sont pas des organismes publics.

La **Directive européenne 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante** (abrogeant la directive 86/613/CEE) établit un cadre pour la mise en œuvre dans les États membres du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ou contribuant à l'exercice d'une telle activité (art. 1). Cette directive couvre donc également les conjoints des travailleurs indépendants ou les partenaires de vie des travailleurs indépendants, non-salariés ou non associés, lorsqu'ils participent habituellement aux activités du travailleur indépendant et accomplissent les mêmes tâches ou des tâches secondaires (art. 2).

Le principe de l'égalité de traitement établi par la Directive interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, dans les secteurs public ou privé, en ce qui concerne la création, l'équipement ou l'extension d'une entreprise ou d'une activité indépendante (art. 4).

Toujours dans ce domaine, les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures (discrimination positive), visant par exemple à promouvoir les initiatives d'entrepreneuriat féminin, en vue d'assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle (art. 5).

Selon la Directive, les États membres doivent garantir aux travailleuses indépendantes et aux conjointes et partenaires de vie des prestations de maternité (art. 8) afin d'accorder une allocation de maternité suffisante permettant d'interrompre leur activité professionnelle en cas de grossesse ou de maternité pendant au moins 14 semaines. Les conjoints et les partenaires de vie se voient également garantir une protection sociale (art. 7).

Des procédures judiciaires ou administratives doivent être accessibles à toute personne qui estime avoir subi un préjudice du fait de la non-application du principe de l'égalité de traitement (art. 9) et des mesures de compensation ou de réparation doivent être mises en place par les États membres pour le préjudice subi par une personne du fait d'une discrimination fondée sur le sexe (art. 10).

L'interdiction de la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne les

conditions d'accès aux activités non salariées a également été énoncée par la **Directive 2006/54/CE** (art. 14, par. 1, c).

Conformément à la **Directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services**, il ne peut y avoir de discrimination indirecte ou directe fondée sur le sexe, y compris un traitement moins favorable des femmes pour des raisons de grossesse et de maternité (art. 4, par 1 a), b). Cette disposition ne porte pas atteinte aux dispositions plus favorables relatives à la protection des femmes en ce qui concerne la grossesse et la maternité (art. 4, par. 2). En outre, les différences de traitement sont autorisées si la fourniture des biens et services exclusivement ou principalement aux membres d'un sexe est justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (art. 4, par. 5). Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques (discrimination positive) pour prévenir ou compenser des désavantages liés au sexe (art. 6) en vue d'assurer concrètement une pleine égalité entre les hommes et les femmes.

Enfin, dans tous les nouveaux contrats, la directive précise que l'utilisation du sexe comme facteur dans le calcul des primes et des prestations aux fins des services d'assurance et des services financiers connexes ne doit pas entraîner, pour les assurés, de différences en matière de primes et de prestations (art. 5).

Politiques européennes actuelles/futures et exemples d'instruments adoptés

Le Fonds social européen (FSE) encourage l'esprit d'entreprise par le biais de services de soutien financier et commercial. Dans ce cadre, un soutien ciblé est apporté aux groupes sous-représentés et défavorisés, notamment aux femmes entrepreneurs. Le FSE encourage également l'esprit d'entreprise en tant que voie d'accès à la vie professionnelle⁴⁵. Les femmes des zones rurales, en particulier, sont soutenues dans la mise en place d'activités touristiques, et les personnes (surtout les femmes) ayant des enfants se voient offrir des compétences informatiques pour créer des entreprises en ligne et à domicile.

Des mesures ciblées visant à promouvoir la participation des femmes à l'innovation seront élaborées dans le cadre du programme **Horizon Europe 2021 – Conseil européen de l'innovation** (le principal programme de financement de l'UE pour la recherche et l'innovation). Dans le cadre de ces appels, les femmes sont particulièrement encouragées à se porter candidates et le prix européen des femmes innovatrices récompense les femmes entrepreneurs à l'origine d'innovations révolutionnaires. Ce faisant, l'UE cherche à sensibiliser le public à la nécessité d'accroître le nombre de femmes innovatrices et à créer des modèles pour les femmes et les jeunes filles du monde entier⁴⁶

Dans le cadre de la **Stratégie européenne 2020-2025**, la Commission encourage également la présence de femmes aux postes de décision dans les fonds de capital-investissement et de capital-risque et soutient les fonds investissant dans des portefeuilles diversifiés en fonction du sexe. La CE va lancer une **initiative de financement intelligente pour les femmes dans le cadre du programme InvestEU** afin de stimuler le financement des entreprises dirigées par des femmes.

⁴⁵ Source : <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=457&langId=en>

⁴⁶ Source : <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>

En outre, la **Stratégie actualisée en matière de compétences** pour l'Europe souligne que la CE lancera un **Plan d'action Entrepreneurial** qui comprend la connexion des réseaux existants pour fournir un soutien entrepreneurial européen aux aspirants entrepreneurs, en se concentrant sur les jeunes femmes entrepreneurs et les opportunités d'emploi indépendant dans l'économie numérique et verte et en intégrant une plateforme de connaissances des ressources en ligne sur les compétences entrepreneuriales et les possibilités de collaboration. À cette fin, le soutien sera fourni par la politique de cohésion de l'UE.

Enfin, au fil des années, de nombreux outils et réseaux européens pertinents afin de soutenir l'entrepreneuriat féminin sont créés : le réseau européen de promotion de l'entrepreneuriat féminin (« **European network to promote women's entrepreneurship** »)⁴⁷ , le réseau européen des ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin (« **European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors** »)⁴⁸ ; et le réseau européen des mentors pour les femmes entrepreneurs (« **European Network of Mentors for Women Entrepreneurs** »)⁴⁹ . Plus récemment : la **plateforme en ligne à l'échelle européenne Wegate** lancée en septembre 2016 pour fournir des informations et des liens sur l'accès aux formations, au mentorat, aux conseils et aux opportunités de mise en réseau des entreprises ; le réseau « **Enterprise Europe Network** » (EEN) qui dispose d'un groupe de femmes entrepreneurs sur Facebook qui rassemble 21 organisations partenaires dans 14 pays. Le groupe met les femmes entrepreneurs en relation avec les activités de soutien aux entreprises et à l'innovation du réseau et fournit des services concrets, tels que le partenariat commercial, l'accès aux marchés étrangers, etc. Enfin, « **European community of women business angels and women entrepreneurs** » est créée en 2017 au moyen de 4 projets couvrant 14 pays de l'UE et financée par le Parlement européen afin d'aider les femmes entrepreneurs à accéder à des sources alternatives de financement.

⁴⁷ Il s'agit d'un réseau politique comptant des membres de 31 nations européennes (les pays de l'UE, l'Islande, la Norvège et la Turquie), dont les délégués représentent les gouvernements et les institutions nationales.

⁴⁸ Lancé en 2009, il est composé d'environ 270 entrepreneurs de 22 pays européens, dont l'objectif est de servir de modèles en racontant leur histoire afin de sensibiliser et d'encourager l'entrepreneuriat comme option de carrière pour les femmes de tous âges.

⁴⁹ Le réseau de mentors a été inauguré en 2011 (70 pays européens en font partie). Ce réseau fournit des conseils et un soutien aux femmes entrepreneurs sur le démarrage, la gestion et la croissance de leurs entreprises dans les premières phases.

PLATEFORME EN LIGNE À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE WEGATE - LE PORTAIL EUROPÉEN DE L'ENTREPRENARIAT FÉMININ (DEPUIS 2016)

WEgate est une plateforme en ligne lancée par la CE (DG du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME) avec la contribution du programme COSME afin de soutenir un réseau composé d'un nombre croissant et diversifié de parties prenantes qui s'engagent à soutenir les femmes entrepreneurs en Europe. La plateforme est gérée par un consortium dirigé par « European Small Business Alliance » (ESBA) et composé de « Business Angels Europe » (BAE), Foundation for Management and Industrial Research (Fondation MIR) et GYB International.

Lorsqu'elles créent et gèrent une entreprise, les femmes sont confrontées à des défis tels que l'accès au financement, à l'information, aux réseaux d'affaires et à la formation, ainsi qu'à de nombreux problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elles doivent donc avoir à leur disposition tous les outils de soutien possibles. Sur cette base, WEgate réunit toutes les initiatives soutenant l'entrepreneuriat féminin en une seule plateforme dédiée aux femmes entrepreneurs et à leurs besoins liés au lancement, au financement et à la gestion de leur entreprise. L'objectif est de créer une plateforme permettant de mettre en relation les femmes entrepreneurs avec les organisations de soutien au niveau local, régional, national et européen, facilitant ainsi leur accès au mentorat et aux réseaux d'affaires à travers l'Europe. La mise en réseau est essentielle non seulement lors de la création d'une entreprise pour échanger des connaissances et accroître la confiance en soi, mais aussi pour obtenir de la visibilité à toutes les étapes de la gestion d'une entreprise.

La plateforme ne fournit pas de services de soutien ou de conseils (elle n'a pas de but commercial). Le contenu et les ressources de WEgate visent plutôt à diriger les femmes vers d'autres sources d'information ou contacts (d'autres organisations de soutien et des femmes entrepreneurs) qui peuvent les soutenir et répondre à leur question individuelle, par exemple sur la façon de trouver des informations pour faire des affaires en Europe, comme pour démarrer ou se développer ou l'accès au financement (une section de la plateforme est spécifiquement liée au financement et au financement). La plateforme offre à la fois la possibilité de filtrer les pays européens sur un grand nombre de ses pages et une perspective internationale chaque fois que possible pour aider les femmes à étendre leur réseau même en dehors de l'Europe.

Des histoires de réussite, des défis, des leçons apprises, des nouvelles et des événements liés à l'entrepreneuriat féminin sont publiés régulièrement sur WEgate. Le contenu est également partagé via les médias sociaux de la Commission européenne et de l'EASME⁵⁰. De plus, l'inscription à la plateforme permet aux femmes entrepreneurs d'entrer dans la communauté, de partager les connaissances et les bonnes pratiques recueillies sur la plateforme ainsi que d'être identifiées comme une personne ressource pour d'autres femmes entrepreneurs ou organisations dans ce domaine.

Récemment, WEgate a ouvert le WEbarometer 2021. L'édition de cette année est consacrée à la découverte de la meilleure façon de soutenir la croissance des entreprises dirigées par des femmes entrepreneurs en Europe.

Les données qui seront recueillies dans le cadre de cette enquête permettront d'informer la planification et les actions de la plateforme dans les mois à venir, ainsi que d'éclairer le processus décisionnel des responsables politiques européens.

7.1. CONTEXTE FRANÇAIS

La législation définit et encadre principalement les pratiques des travailleurs indépendants mais ne prend pas en compte la dimension du genre.

En 2018, en France, 11,4 % des actifs sont des travailleurs indépendants. Cette part est plus faible chez les femmes (7,9 %)⁵¹.

Les femmes entrepreneurs ont 30 % moins de chances que les hommes d'obtenir un financement⁵².

⁵⁰ L'Agence exécutive pour les petites et moyennes entreprises (EASME) a été créée par la Commission européenne pour gérer en son nom plusieurs programmes européens dans les domaines du soutien aux PME et de l'innovation, de l'environnement, de l'action climatique, de l'énergie et des affaires maritimes.

⁵¹ Source : Travailleurs indépendants en Europe – Emploi et revenus des indépendants | Insee

⁵² Loi Rixain accélérer l'égalité économique et professionnelle | Vie publique.fr (vie-publique.fr)

Réglementation et principales références législatives

Le **code du travail** (art. L6331-48 à L6331-53) définit le statut du travailleur indépendant.

Le travailleur indépendant exerce une activité économique en étant à son propre compte. Il est autonome dans la gestion de son organisation, dans le choix de ses clients et dans la tarification de ses services⁵³.

Il existe une catégorie spécifique de travailleurs indépendants, appelés « auto-entrepreneurs ». Leur statut est défini par la **loi n° 2008-776** de 2008.

Le régime de l'auto-entrepreneur s'applique aux personnes physiques qui créent ou possèdent déjà une entreprise individuelle pour exercer une activité commerciale, artisanale ou libérale (sauf certaines activités exclues), à titre principal ou complémentaire⁵⁴.

Politiques publiques actuelles et futures et exemples de mesures/instruments adoptés

Plusieurs aides existent pour soutenir les femmes indépendantes⁵⁵.

La « **Garantie Égalité Femmes** » est mise en place par France Active, financeur solidaire de l'emploi. Ce dispositif facilite l'accès au crédit bancaire pour les femmes ayant un projet de création, de reprise ou de développement d'entreprise.

Le « prêt d'honneur » (prêt à taux zéro) est accordé par le réseau associatif Initiative France sans exiger de garantie personnelle ni d'intérêt. Il permet aux femmes indépendantes de renforcer leurs fonds propres et ainsi d'accéder plus facilement à des prêts plus importants. Sans remplacer le prêt, il simplifie les démarches grâce à un effet de levier.

En 2021, un **Accord-cadre 2021-2023 sur l'entrepreneuriat féminin** a été signé entre le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et Bpifrance (voir table 1). L'objectif de cet accord est de développer la création et la reprise d'entreprises par les femmes. Elle prévoit, entre autres, l'élaboration de Plans d'action régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF).

Concernant le secteur de l'investissement, le **projet de loi Rixain** –adopté par le Parlement et actuellement examiné par le Sénat – prévoit que la banque publique Bpifrance devra respecter des objectifs de mixité dans son soutien aux entreprises et un seuil de 30% de femmes dans les comités de sélection des projets⁵⁶.

⁵³ Source : Comment se distingue le travailleur indépendant du salarié ? - professionnels | service-public.fr

⁵⁴ Source : Définition - Auto-entrepreneur | Insee

⁵⁵ Source : Femmes entrepreneures, quelles aides pour vous accompagner ? | economie.gouv.fr

⁵⁶ Source : Loi Rixain accélérer l'égalité économique et professionnelle | Vie publique.fr (vie-publique.fr)

TABLE 4 – MESURE NATIONALE PERTINENTE (BONNE PRATIQUE)

NOM DE LA MESURE	Accord-cadre 2021-2013 sur l'entrepreneuriat féminin
ORGANE CHARGÉ DE LA MISE EN ŒUVRE	Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances
PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE	2021-2023
COUVERTURE TERRITORIALE (nationale, régionale, locale)	Nationale
CIBLE	Travailleuses indépendantes actuelles ou futures / acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise
PRINCIPAUX PARTENAIRES / ACTEURS IMPLIQUÉS (promoteurs et partenaires de la mesure ; rôles des acteurs impliqués)	<p>Définition de la stratégie nationale : Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et Bpifrance</p> <p>Acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise : réseaux d'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise ; réseaux bancaires engagés dans l'entrepreneuriat féminin (BNP Paribas, la Fédération Nationale des Caisses d'Épargne et les Caisses d'Épargne) ; autres acteurs de l'écosystème entrepreneurial.</p>
DESCRIPTION DE LA MESURE (objectifs et actions)	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Développement et accès à une offre d'accompagnement favorable à la création/reprise et à la croissance des entreprises dirigées par des femmes avec le développement d'une nouvelle génération de Plans d'action régionaux pour l'entrepreneuriat féminin (PAREF) en partenariat avec les Régions (ces plans s'appuient sur les services centraux et les associations spécialisées dans l'accompagnement à la création d'entreprise pour évaluer les outils et dispositifs les plus adaptés à chaque zone géographique) ; » L'augmentation du montant des financements accordés aux femmes entrepreneurs et cheffes d'entreprise ; » La lutte contre les stéréotypes de genre qui peuvent affecter les acteurs de l'écosystème entrepreneurial ; » La mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la création d'entreprise et ainsi contribuer à la coordination et à la promotion des actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin.
RÉSULTATS ACTUELS ET IMPACTS ATTENDUS À LONG TERME (selon les suivis/évaluations disponibles)	Pas de données

8. Maternité et équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les deux parents

Au fil des ans, un système de protection a été élaboré pour les travailleuses enceintes, ayant accouché récemment ou allaitantes, en partant du principe qu'elles ont besoin de mesures spécifiques en matière de sécurité et de santé et qu'elles doivent éviter certains types d'activités qui peuvent leur faire courir un risque particulier. Le système de protection prévoit également pour les travailleuses enceintes le droit à un congé de maternité. Ce système de protection n'est pas en contradiction avec les directives concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée reste un défi considérable pour de nombreux parents et travailleurs exerçant des responsabilités de soins, notamment en raison de la prévalence croissante des horaires de travail prolongés et des changements d'horaires de travail, avec un impact négatif en particulier sur l'emploi des femmes.

Les responsabilités liées à la prise en charge de personnes dépendantes sont, en fait, l'une des principales raisons pour lesquelles les femmes ont tendance à travailler moins que les hommes et dans des secteurs moins bien rémunérés, à interrompre davantage leur carrière et à avoir des promotions moins nombreuses et plus lentes.

Il est donc essentiel d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de tous les travailleurs (femmes et hommes) et de promouvoir l'égalité des responsabilités parentales en matière de soins pour combler les écarts entre les sexes sur le marché du travail. Les deux parents doivent en effet se sentir responsables et habilités en matière de soins familiaux.

Actuellement, l'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue au contraire à la faible utilisation des congés par les pères.

Au-delà des congés parentaux, des modalités de travail flexibles pour tous les travailleurs figurent parmi les mesures les plus efficaces pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage égal des responsabilités de soins entre les parents.

Réglementation et principales références législatives

Selon la **CEDAW** (art. 11, par. 2, a, b, c, d), afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison du mariage ou de la maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties doivent prendre des mesures appropriées pour interdire le licenciement pour cause de grossesse ou de congé maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur l'état matrimonial ; pour instaurer un congé de maternité payé sans perte d'emploi antérieur ; pour encourager la mise en place d'un réseau de structures d'accueil pour les enfants afin de permettre aux parents de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles ; pour assurer une protection spéciale aux femmes pendant leur grossesse dans les types de travail qui leur sont nocifs.

La **Convention (n° 183) de l'OIT sur la protection de la maternité** établit que tout Etat-membre doit adopter des mesures appropriées pour que les femmes enceintes ou allaitantes ne soient pas obligées d'effectuer un travail dont il a été établi qu'il est préjudiciable à la santé de la mère ou de l'enfant, ou pour lequel une évaluation a établi qu'il présente un risque important pour eux (art. 3). Les femmes ont droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines (y compris une période obligatoire de six semaines après l'accouchement, sauf accord contraire au niveau national) (art. 4), ainsi qu'à

un congé en cas de maladie ou de complications (art. 5). Dans les deux cas, selon l'article 6, des prestations en espèces doivent être fournies aux femmes et le montant de ces prestations pour le congé de maternité ne doit pas être inférieur aux deux tiers de la rémunération antérieure de la femme. Les prestations en espèces doivent également permettre à la femme de subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant dans de bonnes conditions de santé et avec un niveau de vie convenable. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions requises par la législation nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations adéquates provenant des fonds d'assistance sociale. Enfin, la femme et son enfant doivent bénéficier de prestations médicales comprenant des soins prénatals, d'accouchement et postnatals, ainsi que des soins d'hospitalisation si nécessaire. La femme a également droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction quotidienne de ses heures de travail pour allaiter son enfant ; ces pauses ou réductions sont comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence (art. 10).

En ce qui concerne les dispositions relatives à la maternité et à la discrimination dans l'accès à l'emploi (art. 9) et le droit de retrouver le même poste après la maternité (art. 8), voir la fiche précédente sur les thèmes de l'égalité des sexes dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels des femmes et les postes de direction.

La **Directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail** prévoit notamment l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques pour la sécurité ou la santé de la travailleuse liés à l'activité professionnelle et, s'il y a lieu, de modifier temporairement les conditions ou le temps de travail de la travailleuse ou de l'affecter à un autre poste (art. 4 et 5). La directive prévoit également les cas dans lesquels l'exposition est interdite (art. 6), l'interdiction du travail de nuit (art. 7), le droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines (art. 8), l'interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse à la fin du congé de maternité (art. 10) et des droits spécifiques liés au contrat de travail, notamment le maintien d'une rémunération et/ou le droit à une allocation adéquate (art. 11).

La **Directive 2006/54/CE** régit le retour du congé de maternité (art. 15). Elle précise qu'une femme en congé de maternité a le droit, à l'issue de sa période de congé de maternité, de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit pendant son absence.

La directive prévoit également le droit pour les États membres de reconnaître le congé de paternité et d'adoption en précisant qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et les travailleuses contre le licenciement en raison de l'exercice de ces droits et veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un lieu de travail équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit pendant leur absence (art. 16).

La récente **Directive européenne 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants** (abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil)⁵⁷ fixe des exigences minimales relatives au congé de paternité prévu pour 10 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur (art. 4), le congé parental – droit individuel quantifié au moins

⁵⁷ Elle s'appuie sur les règles établies par la Directive 2010/18/UE et les complète en renforçant les droits existants et en introduisant de nouveaux droits.

en quatre mois pour chaque parent dont deux mois non transférables et qui peut être demandé de manière flexible (art. 5) et le congé des aidants prévu pour cinq jours ouvrables par an (art. 6), le droit de s'absenter du travail pour cause de force majeure pour des raisons familiales urgentes (art. 7). Cette Directive prévoit également le droit à une rémunération ou à une indemnité pour les travailleurs qui exercent leur droit au congé (art. 8) et le droit de demander des modalités de travail flexibles pour des raisons de garde pour les travailleurs ayant des enfants de plus de 8 ans et les aidants (art. 9).

Tous les droits liés au travail sont maintenus pendant les congés ou les périodes d'absence du travail et, à la fin des congés, les travailleurs ont le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne sont pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail (art. 10). Toute discrimination fondée sur le fait qu'ils ont pris des congés ou exercé un droit d'absence du travail doit être interdite (art. 11) tout comme le licenciement des travailleurs pour les mêmes raisons (art. 12).

Politiques européennes actuelles/futures et exemples d'instruments adoptés

L'accès insuffisant à des services de garde d'enfants de qualité et abordables et le partage inégal des responsabilités de garde entre les parents sont deux des principaux facteurs d'inégalité entre les sexes sur le marché du travail.

Les « **Objectifs de Barcelone pour des services de garde d'enfants de qualité et abordables** », fixés en 2002 par le Conseil européen, ont constitué au fil des ans un élément essentiel de la stratégie de la Commission visant à garantir la pleine participation des femmes au marché du travail. Aujourd'hui, ces objectifs sont en grande partie atteints, mais certains États membres accusent un retard considérable⁵⁸. Pour ces raisons, la Commission révisera les objectifs de Barcelone en 2022 afin d'assurer une plus grande convergence vers le haut entre les États membres en matière d'éducation et d'accueil des jeunes enfants. En outre, la Commission continue de soutenir les travaux des États membres visant à améliorer la disponibilité et l'accessibilité financière de services d'accueil de qualité pour les enfants et les autres personnes dépendantes, grâce aux investissements du Fonds Social Européen Plus (FSE+), du Fonds européen de développement régional, du programme InvestEU et du Fonds européen agricole pour le développement rural.

Les principes d'égalité entre les sexes et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont actuellement réaffirmés dans le **Socle européen des droits sociaux**, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, et dans le dernier **Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux** (COM (2021) 102 final)⁵⁹ déposé par la Commission européenne en 2021.

Plus récemment (décembre 2020), dans le prolongement de la Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (UE/2019/1158), le Conseil de l'UE⁶⁰ a souligné l'importance de réduire l'écart de rémunération entre les sexes, en tenant compte du travail rémunéré et non rémunéré et en invitant les États membres à prendre des mesures pour garantir l'égalité des chances professionnelles et à respecter ce qui est établi dans la Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

⁵⁸ Source : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

⁵⁹ Source : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>

⁶⁰ Source : <https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st113584-en20.pdf>

Etant donné l'introduction du télétravail obligatoire dans la plupart des secteurs économiques, le PE a souligné la nécessité de fixer des limites plus solides entre le temps de travail et le temps de vie, sans conséquences pour les travailleurs. En janvier 2021, il a invité la Commission à présenter une proposition de directive⁶¹ relative aux normes et conditions minimales garantissant que les travailleurs sont en mesure d'exercer leur droit à la déconnexion, soulignant l'importance de se concentrer sur la qualité de vie au travail.

CONCLUSIONS DU CONSEIL SUR LA LUTTE CONTRE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : VALORISATION ET RÉPARTITION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET DU TRAVAIL DE SOINS NON RÉMUNÉRÉ (DÉCEMBRE 2020)

Dans ses conclusions, le Conseil invite les États membres à prendre des mesures pour encourager et faciliter une répartition égale du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes et pour faciliter l'utilisation égale du congé parental par ces derniers, conformément à la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Le Conseil invite également les États membres à veiller à ce que le travail de soins non rémunéré soit reconnu et valorisé, notamment en améliorant la compréhension de son importance et de son impact social et économique, en s'appuyant sur des données valables. Les conclusions du Conseil soulignent notamment la nécessité d'améliorer les infrastructures publiques et la disponibilité des services externes afin de soutenir les femmes et les hommes dans le partage du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré sur une base égale. Elles encouragent également l'externalisation du travail de soins direct et indirect non rémunéré, par exemple en examinant la possibilité de soutenir financièrement les parents qui travaillent, les parents isolés ou les proches aidants dans l'utilisation des services personnels et domestiques. Les infrastructures publiques et les services externes qui fournissent des soins directs doivent être conçus de manière flexible afin d'être disponibles, accessibles et abordables pour tous les ménages ou personnes dans les zones rurales et urbaines, y compris en termes de transports publics. L'amélioration de la qualité des soins doit également être poursuivie en offrant des qualifications et des formations aux employés.

8.1. CONTEXTE FRANÇAIS

Bien que la législation sur la protection de la maternité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée soit assez complète, l'arrivée d'un enfant entraîne encore des inégalités professionnelles.

Les femmes sont davantage concernées par la monoparentalité. En 2019, 20,6% des enfants de moins de 18 ans vivaient dans une famille monoparentale : dans ces familles, 85,5% des enfants vivent avec leur mère⁶².

Moins de 1% des pères prennent un congé parental à temps plein après la naissance de leur enfant, contre près de 14% pour les mères. Le congé à temps partiel ne fait appel qu'à 0,9% des pères d'un enfant (13,2% des mères) et à 1,8% des pères de deux enfants ou plus⁶³.

En France en 2018, parmi les actifs occupés ou anciens actifs occupés âgés de 25 à 49 ans, les femmes ayant des responsabilités familiales⁶⁴ sont moins souvent en emploi (76 %) que celles qui n'en ont pas (84 %). Le phénomène est inversé pour les hommes : 91% des hommes ayant des responsabilités familiales sont en emploi, contre 82% de ceux qui n'en ont pas⁶⁵.

⁶¹ Source : Le «droit à la déconnexion» devrait être un droit fondamental, selon les députés | Actualité | Parlement européen (europa.eu)

⁶² Source : INSEE, 2019

⁶³ Source : Moins de 1% des pères prennent un congé parental | Le Huffington Post LIFE

⁶⁴ Les femmes ayant des responsabilités vivent avec un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans ou s'en occupent régulièrement.

⁶⁵ Source : Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes - Insee Première - 1795

Lorsqu'elles ont un emploi, 45 % des femmes de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales déclarent que le fait d'être parent a eu un impact sur leur situation professionnelle, soit près de deux fois plus que les hommes. En fait, les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes (16 % contre 3 %) de déclarer que leurs responsabilités familiales les ont amenées à réduire leur temps de travail, soit au sein de leur emploi, soit en changeant d'emploi⁶⁶.

Réglementation et principales références législatives

La **loi n° 2006-396** de 2006 a introduit le critère de la grossesse dans la liste des critères de discrimination interdits.

Selon le **code du travail**, les femmes salariées ont droit à un congé de maternité avant et après l'accouchement, pendant lequel leur contrat de travail est suspendu⁶⁷. Pendant la période de grossesse médicalement constatée, pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit en vertu du congé de maternité, et en vertu des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité, ainsi que pendant les dix semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, la salariée ne peut être licenciée.

La **circulaire de 2007** concernant l'application de la **loi n° 2006-340** prévoit un « rattrapage salarial » pour les salariées en congé de maternité. Si des augmentations de salaire ont été décidées ou versées pendant son absence, un rattrapage salarial doit être appliqué.

Le père salarié bénéficie de la protection contre le licenciement pendant les dix semaines qui suivent la naissance de l'enfant (art. L. 1225-4-1 du **code du travail**). En vertu du **décret n° 2021-574** de 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passe d'une durée de 11 jours à 25 jours.

Selon le **code du travail**, à la suite de la naissance d'un enfant, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental – congé total ou travail à temps partiel – pour interrompre ou réduire son activité professionnelle afin d'élever l'enfant.

La **loi n° 2014-873** de 2014 vise à encourager les pères à prendre un congé parental. Elle instaure la « **Prestation partagée d'éducation de l'enfant** » (PreParE), une aide financière versée aux parents qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper de leur(s) enfant(s) de moins de 3 ans.

Politiques publiques actuelles et futures et exemples de mesures/instruments adoptés

Deux mesures du **projet de loi Rixain** –adopté par le Parlement et actuellement examiné par le Sénat - s'adressent aux femmes enceintes et aux mères⁶⁸.

La loi devrait permettre aux familles monoparentales percevant l'allocation de soutien familial (ASF) de se voir garantir des places en crèche pour reprendre un emploi, créer une activité ou participer à des actions de soutien professionnel.

Elle facilitera également l'accès au télétravail des femmes enceintes dans les douze semaines précédant leur congé de maternité.

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ Source : Congé de maternité : ce que dit le code du travail (travail-emploi.gouv.fr)

⁶⁸ Source : Loi Rixain accélérer l'égalité économique et professionnelle | Vie publique.fr (vie-publique.fr)

9. Sécurité sociale professionnelle, protection de la santé et sécurité au travail

*Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale se réfère aux régimes sociaux légaux qui assurent une protection contre les risques de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de chômage, à l'assistance sociale ainsi qu'aux **régimes professionnels de sécurité sociale** dans la mesure où ils sont destinés à compléter ou à remplacer les régimes sociaux légaux susmentionnés.*

*Le droit à la sécurité des conditions de travail comprend également la **prévention et la protection contre le harcèlement et le harcèlement sexuel**. Tous deux sont considérés comme des discriminations fondées sur le sexe et contraires aux règles européennes sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail. Ces formes de discrimination se produisent non seulement sur le lieu de travail, mais aussi lors de l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion. Le harcèlement et la violence peuvent potentiellement affecter tout lieu de travail, indépendamment de la taille de l'entreprise, du domaine d'activité ou de la forme du contrat de travail.*

Réglementation et principales références législatives

Selon la **CEDAW** (art. 11), les États parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer les discriminations et assurer le droit à la sécurité sociale, notamment en cas de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse et dans les autres cas d'incapacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés (e) ; le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction (f).

La récente **Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement** (2019) reconnaît que le harcèlement sur le lieu de travail affecte la santé psychologique, physique et sexuelle d'une personne. Elle reconnaît également que la violence et le harcèlement peuvent empêcher les personnes – en particulier les femmes – d'accéder, de rester et de progresser sur le marché du travail. Elle appelle les États à établir des droits spécifiques afin de protéger les travailleurs (sanctions, mécanismes de plainte efficaces, soutien et recours, etc.) ; et à adopter des lois et règlements exigeant également des employeurs qu'ils prennent des mesures appropriées pour prévenir « la violence et le harcèlement dans le monde du travail », y compris « la violence et le harcèlement fondés sur le sexe ».

Au niveau européen, la **Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978** est la première législation européenne en matière de sécurité sociale qui a affirmé le principe de l'égalité de traitement, c'est-à-dire l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, directement ou indirectement, notamment par référence à l'état matrimonial ou familial, en ce qui concerne les **régimes légaux de protection** contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, les accidents du travail et les maladies professionnelles, le chômage ainsi que l'assistance sociale, dans la mesure où elle est destinée à compléter ou à remplacer les premiers (art. 3). La Directive précise que le principe de l'égalité de traitement ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité (art. 4, par. 2). En outre, un certain nombre d'autres exceptions au principe ont été introduites pour permettre une discrimination positive en faveur des femmes qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper d'enfants : la détermination de l'âge de la retraite, l'acquisition de droits à prestations après une interruption de carrière pour s'occuper d'enfants, la majoration des pensions pour une épouse à charge et l'octroi de pensions de survie.

La **Directive 2006/54/CE**⁶⁹ complète la législation précédente en affirmant le principe de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale, les prestations complétant celles fournies par les régimes légaux de sécurité sociale ou les remplaçant, qui assurent une protection contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, y compris la retraite anticipée, les accidents du travail et les maladies professionnelles, le chômage. Elles peuvent viser d'autres prestations sociales, telles que les prestations de survivants et les allocations familiales, si ces prestations sont versées par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (art. 8). Les dispositions ne portent pas préjudice à la possibilité d'adopter des mesures de discrimination positive en vue d'assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle (art. 3).

Les deux Directives interdisent toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne : le champ d'application de ces régimes et les conditions d'accès à ces régimes ; l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations ; le calcul des prestations et les conditions régissant la durée et le maintien du droit aux prestations.

Le droit à la sécurité des conditions de travail comprend également **la prévention et la protection contre le harcèlement et le harcèlement sexuel**. À cet effet, la **Directive 2006/54/CE** (art. 26) précise que les États doivent encourager les employeurs et les responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour prévenir toute forme de discrimination fondée sur le sexe, notamment le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.

Politiques européennes actuelles/futures et exemples d'instruments adoptés

Dans le cadre de la sécurité des conditions de travail, pour lutter contre le harcèlement dans les contextes de travail, les politiques internationales et européennes encouragent une approche inclusive et sensible au genre, qui s'attaque aux causes, y compris les stéréotypes de genre, les formes multiples et croisées de discriminations et les relations de pouvoir inégales fondées sur le genre.

Le Parlement européen condamne fermement les cas de harcèlement sexuel et souligne qu'il est crucial pour les institutions européennes de s'opposer fermement à toute forme de discrimination fondée sur le sexe. Dans ce contexte, deux résolutions du PE ont été récemment publiées (**Résolution 2897/2017 du PE sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE** et **Résolution 2018/2055 du PE sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique de l'UE**) sur ce sujet. Afin de pousser un changement institutionnel, un groupe de travailleurs du PE a lancé la campagne #MeTooEP (2018)⁷⁰, qui agit en étroite interaction avec les institutions formelles et informelles du PE.

Selon la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025, la Commission européenne (en tant qu'employeur) adoptera bientôt un nouveau cadre juridique complet comprenant un ensemble de mesures préventives et réactives contre le harcèlement sur le lieu de travail.

⁶⁹ Cette directive a refondu les principales dispositions de la directive 86/378/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

⁷⁰ Voir : <https://metooep.com/>

RÉSOLUTIONS EUROPÉENNES ET #METOOEP – CAMPAGNE DE SENSIBILISATION ET BLOG

L'initiative #MeTooEP (EP pour European Parliament/Parlement européen) est un mouvement lancé en mars 2018 et porté par des assistants parlementaires (Assistants Parlementaires Accrédités (APA) travaillant avec des députés européens) pour lutter contre le harcèlement sexuel et demander des conditions de travail exemplaires au sein du Parlement européen. #MeTooEP permet aux victimes de harcèlement sexuel de parler librement des violences qu'elles ont rencontrées et de dénoncer toutes sortes d'abus, de déséquilibre de pouvoir et de violence à travers un blog sur lequel sont publiées anonymement des histoires de harcèlement sexuel au sein de l'institution.

Le blog veut contribuer à mettre en place de meilleures règles, conformément aux dispositions établies par la Résolution 2897/2017 du PE sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE (octobre, 2017), qui doivent encore être mises en œuvre.

Le texte demandait au Parlement de créer un « comité d'experts indépendants » chargé d'examiner la question, de lancer une enquête « impartiale » sur les cas signalés et « d'appliquer les sanctions les plus sévères si nécessaire, tout en soutenant et en fournissant des conseils juridiques aux victimes, si les cas impliquent potentiellement un comportement punissable ». La résolution met également l'accent sur un autre élément crucial qui doit servir de lignes directrices sur chaque lieu de travail afin de garantir des normes minimales de protection à tous les travailleurs lorsqu'il s'agit de situations de harcèlement : une formation obligatoire contre le harcèlement sexuel pour tous les employés, y compris les personnes occupant des postes élevés, car le harcèlement sexuel est principalement dû à de l'abus de pouvoir.

Ces demandes ont été réitérées dans la résolution 2018/2055 du PE de novembre 2019, confirmant également le soutien des députés nouvellement élus du PE aux objectifs de #MeTooEP.

9.1. CONTEXTE FRANÇAIS

Dans la législation, les employeurs ont des obligations en matière de sécurité sociale, de santé et de sécurité. Ces obligations s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, mais certaines d'entre elles sont davantage axées sur la sécurité des femmes. Il s'agit notamment de mesures concernant le harcèlement sexuel et les comportements sexistes sur le lieu de travail.

Les obligations des employeurs ne traitent pas clairement des violences conjugales et un travail législatif reste à faire sur ce sujet spécifique.

Réglementation et principales références législatives

Selon le **code du travail**, l'employeur doit assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs en mettant en œuvre des mesures de prévention, d'information et de formation (voir table 1).

La **loi n° 92-1179** de 1992 introduit le délit de harcèlement sexuel au travail.

La **loi n° 2012-954** de 2012 définit le délit de harcèlement sexuel et reconnaît le fait d'avoir subi, refusé de subir ou dénoncé un harcèlement sexuel comme un motif de discrimination.

En 2015, la notion d'agissement sexiste est introduite dans le **code du travail** (art. L. 1142-2-1). En raison de la **loi n° 2016-1088** de 2016, l'interdiction de tout comportement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise.

La **loi n° 2014-873** de 2014 indique que tous les professionnels impliqués dans l'accompagnement des femmes victimes de violences doivent être formés sur les violences conjugales, les violences faites aux femmes et les mécanismes d'emprise psychologique.

La **circulaire LR 2014_054** de 2014 indique que le calcul du Revenu de Solidarité Active (RSA) doit prendre en compte les situations de violences conjugales.

Le **décret n° 2019-797** de 2019 indique qu'une démission est considérée comme légitime lorsqu'elle intervient en raison d'un changement de résidence justifié par une situation où la salariée est victime de violences conjugales et pour laquelle elle peut justifier avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République. Elle peut ainsi avoir accès aux allocations chômage.

Le **décret n° 2020-683** de 2020 donne aux victimes de violences conjugales le droit de débloquer leur épargne par anticipation pour avoir accès à des fonds dans un délai court.

Politiques publiques actuelles et futures et exemples de mesures/instruments adoptés

La France va ratifier la **Convention n° 190 de l'OIT** sur la violence et le harcèlement au travail. Toutefois, aucun changement n'est prévu dans la législation, celle-ci étant déjà considérée comme « conforme » par le gouvernement. Les entreprises françaises ne sont pas tenues par la loi d'agir sur les violences conjugales ni de prendre en compte la situation particulière des victimes. Il a été annoncé qu'un effort de négociation pourrait être fait concernant les violences conjugales.

Lors du **Grenelle contre les violences conjugales** de 2019, une mesure concernant la santé au travail a été annoncée mais n'est pas encore mise en œuvre. La question des violences conjugales devrait être intégrée dans les Plans de santé au travail (PST) et les Plans régionaux de santé au travail (PRST) afin de réduire les conséquences des violences conjugales au travail⁷¹. Ces plans sont coconstruits par les organisations syndicales et patronales, les organismes de sécurité sociale, les professionnels de la santé et de la sécurité au travail et les agences gouvernementales. Ils fixent des objectifs en matière de sécurité au travail mais ne prennent pas actuellement en compte les violences conjugales.

⁷¹ Source : Santé au travail : publication du bilan du 3ème Plan santé au travail 2016-2020 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)

TABLE 5 – MESURE NATIONALE PERTINENTE (BONNE PRATIQUE)

NOM DE LA MESURE	Santé et sécurité au travail : les obligations des employeurs (Code du travail ; Art. L4121-1 to L4121-5)
ORGANE CHARGÉ DE LA MISE EN ŒUVRE	Employeurs
PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE	Non définie
COUVERTURE TERRITORIALE (nationale, régionale, locale)	Nationale
CIBLE	Employeurs et employés
PRINCIPAUX PARTENAIRES / ACTEURS IMPLIQUÉS (promoteurs et partenaires de la mesure ; rôles des acteurs impliqués)	Mise en œuvre par les employeurs de mesures de prévention, d'information et de formation ; évaluation des risques professionnels à chaque poste de travail
DESCRIPTION DE LA MESURE (objectifs et actions)	<p>Les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique de tous vos travailleurs sur leur lieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Actions de prévention des risques professionnels sur plusieurs points, dont les risques psychosociaux tels que la surcharge de travail, l'agression et la violence interne et/ou externe » Actions d'information et de formation (éventuellement sur les violences envers les femmes) » Organisation et moyens adaptés (modification des horaires de travail pour la sécurité, par exemple) » Évaluation des risques dans l'entreprise (y compris le risque de harcèlement, par exemple) » Document d'évaluation des risques professionnels qui rassemble les résultats de l'évaluation des risques et doit être mis à jour régulièrement » Mise en œuvre des actions liées à l'évaluation des risques (organisation de formations, par exemple)
RÉSULTATS ACTUELS ET IMPACTS ATTENDUS À LONG TERME (selon les suivis/évaluations disponibles)	Pas de données

Partnership

ActionAid Italia, Italia

Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Italia

Rel.Azioni Positive Società Cooperativa Sociale, Italia

Center for Sustainable Communities Development, Bulgaria

Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), Francia

Women's Center Of Karditsa (WCK), Grecia

WEGO!



wegoproject.eu



This report, was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (REC 2014-2020). The content of this report, represents only the views of ActionAid International Italia Onlus and the project partners and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.