Bilan de l’application des dispositifs promouvant l’égalité professionnelle entre femmes et hommes

VIE DE L'ASSEMBLÉE PUBLIÉE LE 07/03/2012

Saisine liée : BILAN DE L'APPLICATION DES DISPOSITIFS PROMOUVANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Une étude de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité

Malgré l’importance du dispositif législatif et conventionnel visant à la promouvoir, l’égalité professionnelle reste peu traitée par la négociation collective, tant au niveau des branches que des entreprises. Freins, en amont et en parallèle, résistances et manque d’implication des partenaires sociaux contribuent à pérenniser les inégalités entre les sexes dans le monde du travail. La Délégation aux droits des femmes et à l’égalité du CESE prend en compte tous ces facteurs et met en relief des leviers d’actions. Portés par une volonté politique forte, ils seraient de nature à développer dans la société une culture de l’égalité, créer un contexte favorable à la négociation collective et rendre ainsi effective l’égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Depuis plus de cinquante ans, le principe de l’égalité de traitement entre femmes et hommes est établi dans le droit international et européen. Au plan national, il est inscrit dans la Constitution et 9 lois ont conduit à faire de l’égalité professionnelle et salariale un thème majeur de la négociation collective.

Le bilan auquel a procédé la Délégation fait apparaître quelques avancées et des points de blocage. Ces résistances tiennent à des incohérences des politiques publiques (telle la promotion du travail à temps partiel pénalisante pour les femmes), à un manque d’implication des partenaires sociaux mais aussi à de nombreux freins culturels et sociétaux qui contribuent à pérenniser les inégalités entre les sexes dans le monde du travail.

L’étude constate les lentes avancées de la négociation collective liées d’abord à l’absence de diagnostic : près de 30 ans après son instauration par la loi, plus de la moitié des entreprises ne réalisent toujours pas de Rapport de situation comparée (RSC).

Seuls 13 % des accords de branche et 9 % des accords d’entreprises conclus en 2010 traitent de l’égalité professionnelle en se fixant comme objectifs : la mixité des emplois et des recrutements, la féminisation de l’encadrement, l’articulation des temps de vie ou la réduction des écarts de rémunération. L’étude met l’accent sur les causes conjuguées d’inégalité de traitement des femmes et des hommes : les stéréotypes sexistes véhiculés par la publicité, les médias ou les manuels scolaires influent sur le choix d’orientation des filles et contribuent à la sectorisation persistante des domaines d’activité et des métiers.

Les plus diplômées restent sous-représentées dans les instances de décision (14 % d’administratrices dans les 500 plus grandes sociétés françaises, 21 % dans les emplois de direction de la Fonction publique d’État), les moins qualifiées cumulent les discriminations : travail à temps partiel (féminisé à 82 %) sous-emploi et bas salaires. En outre, l’inégale répartition des charges familiales freine le parcours professionnel des mères.

Toutes ces causes contribuent au maintien d’un écart de rémunération entre femmes et hommes : 19 % pour les travailleurs à temps complet, 23 % pour les cadres.

Télécharger l'étude

© - copyright CESE - Mai 2024