

**Observations du Défenseur des droits au Comité européen des droits sociaux  
dans la procédure *Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE)*  
c. France (réclamation n° 130/2016)**

UWE allègue que l'inégalité salariale est une réalité malgré les obligations internationales et la législation interne, et que les organes chargés de contrôler le respect effectif de la législation du travail n'ont pas réussi dans leur tâche, rendant ineffective la législation existante. UWE soutient en outre que les femmes sont sous-représentées dans les postes de prise de décision au sein des entreprises privées.

Lors de l'examen de la conformité de la situation d'un Etat partie à l'article 4 § 3 de la Charte, le Comité prend en compte trois éléments :

1. l'existence d'une **base juridique** prévoyant expressément et sans ambiguïté l'égalité salariale entre femmes et hommes,
2. l'existence de **garanties de mise en œuvre** (voies de recours adéquates et efficaces en cas de discrimination salariale, respect du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, effectivité de la protection contre les mesures de représailles... ),
3. et la mise en place de **méthodes de comparaison de rémunérations** entre salariés. Le Comité regarde également **l'écart de rémunération** entre hommes et femmes et peut conclure à la non-conformité de la situation d'un Etat lorsque cet écart de rémunération est trop élevé.

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante. La question de la non-discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi est au cœur des activités du Défenseur des droits.

Par les présentes observations, le Défenseur des droits souhaite éclairer le Comité européen des droits sociaux sur les situations de discriminations à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi et les actions qu'il a menées.

\*\*\*

**1. LE CONSTAT DU DEFENSEUR DES DROITS : UNE PERSISTANCE DES  
DISCRIMINATIONS A L'EGARD DES FEMMES DANS L'EMPLOI**

Le sexe apparaît aux côtés de l'âge comme l'un des premiers motifs d'expériences de discrimination liées au travail. La grossesse et la maternité constituent le 3ème motif de discrimination cité par les femmes (7%).

Si le cadre législatif national sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est foisonnant et semble satisfaisant, les inégalités salariales restent cependant le noyau dur qui est le reflet de l'ensemble des inégalités auxquelles sont confrontées les femmes au travail.

**A. Des inégalités salariales récurrentes entre les femmes et les hommes**

Aujourd'hui encore, en France, dans l'emploi privé, le salaire moyen des femmes est de 19% inférieur à celui des hommes. L'écart de salaire global moyen entre les femmes et les hommes employés à temps complet est, en 2009, de 12% dans la fonction publique (hors enseignants). En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont

proches du secteur privé dans la fonction publique d'Etat (16%) et la fonction publique hospitalière (14%), et plus faibles dans la fonction publique territoriale (8%).

Les résultats révèlent que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes traduisent deux effets qui peuvent se combiner. **Le premier est un effet dit « structurel »** - femmes et hommes, **n'ont pas nécessairement les mêmes structures du point de vue des caractéristiques individuelles liées au salaire (diplôme, âge, temps de travail, etc.) ou n'occupent pas les mêmes emplois.** A ce premier effet, qui traduit déjà des inégalités de genre, s'ajoute un second effet qui renvoie aux **traitements genrés des carrières et des rémunérations des femmes et des hommes.** Selon les données de l'INSEE de 2017, tous temps de travail confondus, les femmes perçoivent en moyenne des rémunérations de **25,7% moins élevées** que les hommes.

Dans ses observations finales de 2016, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU (« CEDAW ») s'est dit préoccupé par la situation de la France, notamment par la **persistance de la ségrégation professionnelle horizontale et verticale et de la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel et faiblement rémunérés.** Il a également pointé du doigt la **non-application du principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale »**, ainsi que la persistance des écarts de rémunération entre les deux sexes, qui ont une incidence néfaste sur les carrières et les prestations de retraite des femmes.

Il a également préconisé de prendre des mesures pour appliquer de manière effective le principe « *un salaire égal pour un travail de valeur égale* » et **combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes**, en adoptant des méthodes analytiques de classification et d'évaluation des **emplois sexuellement neutres**, en menant des **enquêtes régulières** sur la rémunération, notamment dans la fonction publique, et en faisant en sorte que les entreprises s'acquittent de l'obligation légale qui leur incombe de concevoir des mesures pour **favoriser la négociation collective.**

Deuxième facteur, la **sous-valorisation historique, dans les classifications professionnelles des emplois à prédominance féminine.** Ce dernier facteur n'étant pas pris en compte et peu documenté, le Défenseur des droits a analysé cette discrimination dans le secteur privé et publié en mars 2013, un Guide pratique « *pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* » à destination des acteurs de l'emploi et notamment des partenaires sociaux

Les principes essentiels de ce guide ont été ensuite repris et étendus à l'ensemble des actions de pesées de l'emploi dans une fiche de synthèse « *Evaluer les emplois à prédominance féminine sans discriminer* ».

Une méthode innovante pour la réduction des inégalités salariales et favoriser la mixité des emplois par la réévaluation des emplois majoritairement occupés par les femmes et souvent sous-valorisés.

La question des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi **ne se limite pas aux inégalités en matière de rémunération et d'évolution de carrière**, elle est le produit de l'ensemble des discriminations à raison du sexe ou de la grossesse rencontrées par les femmes.

## **B Des discriminations dans l'emploi qui peuvent prendre d'autres formes**

Les saisines du Défenseur des droits et les travaux d'analyse et d'études qu'il a entrepris démontrent que les femmes peuvent être victimes de mesures discriminatoires à tous les stades de la relation de travail. Ces mesures peuvent être concomitantes à **l'annonce de**

**la grossesse**, Elles peuvent prendre la forme d'une **réintégration défavorable** et/ou licenciement au retour de congé maternité. Des femmes peuvent également voir une interruption ou un ralentissement dans l'évolution de leur carrière

### **III DES DISCRIMINATIONS QUI MOBILISENT L'ENSEMBLE DES POUVOIRS D'INTERVENTION DU DEFENSEUR DES DROITS**

55% des saisines du Défenseur des droits dénonçant des discriminations concernent le domaine de l'emploi. Pratiquement les deux tiers visent le secteur privé, le restant, la fonction publique. Environ 10% de l'ensemble de ces saisines allèguent des discriminations fondées sur le sexe et/ou la grossesse.

#### **A Le Défenseur des droits : une institution accessible à tous et disposant de larges pouvoirs d'instruction et d'intervention**

##### ***1 Un accès à la saisine facilité***

##### ***2 Les modalités d'intervention du Défenseur des droits***

Le Défenseur des droits dispose d'un large éventail de moyens d'investigation et d'intervention. Contrairement aux allégations de la partie réclamante, les pouvoirs d'investigation et d'intervention du Défenseur des droits et son champ d'action n'ont en rien été limités par la loi organique de 2011.

Le Défenseur des droits déploie aussi une politique de promotion de l'égalité et d'accès aux droits. In fine, elle contribue à ce que le principe d'égalité pour tous et toutes soit appliqué dans les faits tant dans l'accès aux droits que dans leur mise en œuvre.

#### **B Les actions du Défenseur des droits en matière de discriminations fondées sur le sexe dans l'emploi**

Saisi régulièrement de réclamations individuelles alléguant des discriminations fondées sur le sexe dans l'emploi, le Défenseur des droits accompagne de nombreuses victimes dans l'accès et la protection de leurs droits.

Les saisines relatives aux discriminations à l'égard des femmes en emploi sont en progression constante

##### ***1 Des actions qui prennent la forme d'observations en justice, d'avis ou de recommandations***

#### **Discriminations à l'égard des femmes en matière de rémunération et de déroulement de carrière**

Le Défenseur des droits est régulièrement saisi de réclamations de salariées se plaignant d'être moins bien rémunérées que leurs collègues masculins sur des fonctions comparables ; mais souvent c'est **la maternité qui a constitué un frein très net à leur carrière**, difficile à surmonter.

Le cas le plus répandu consiste à ne pas reprendre sur un poste équivalent à celui qu'elle occupait auparavant, une femme qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental et sur laquelle pèse désormais une charge de famille. Les réclamations adressées au Défenseur des droits révèlent le même type de discriminations dans le secteur public.

Exemple : l'une des décisions emblématiques en 2017 concerne une discrimination insidieuse liée à une mesure qui ciblait initialement les fonctionnaires, sans distinction de sexe. Il s'agit de la **pratique du gel de la note chiffrée des agents publics absents qui**

**pénalise l'évolution de carrière et salariale, et de fait plus fortement les femmes en raison de leur congé de maternité.**

Autre exemple la demande de bénéficier du statut de praticien hospitalier, plus favorable pour les sages-femmes hospitalières

### **Autres discriminations à l'égard des femmes dans le cadre de l'emploi**

En matière **d'embauche et de période d'essai**, dans de nombreux dossiers, lorsque l'employée annonce sa grossesse lors de l'entretien d'embauche ou pendant sa période d'essai, l'employeur décide de ne pas l'embaucher ou de rompre la relation contractuelle.

Le Défenseur des droits est également saisi de situations mettant en cause des discriminations intersectionnelles, par exemple, d'une saisine concernant une suppression d'aménagements de poste d'une salariée ayant la qualité de travailleur handicapé, après son congé parental. Le Défenseur des droits est également intervenu dans le cadre de dossiers de harcèlement discriminatoire et de mesures de rétorsion ayant suivi la dénonciation des faits.

### **Les femmes exerçant une profession libérale ne sont pas épargnées par les discriminations**

Le Défenseur des droits est intervenu sur la situation des collaboratrices libérales, et notamment des avocates : elles étaient en difficulté à l'annonce de la grossesse ou encore voyaient leur contrat de collaboration libérale interrompue pendant ou au retour de congé maternité. En effet, le statut de collaborateur/collaboratrice libéral(e) autorisait une rupture de contrat à tout moment et sans motivation. Il est apparu nécessaire d'harmoniser le régime de protection des femmes et des hommes exerçant ces professions en s'appuyant sur les exigences de la directive européenne 2006/154 qui exige la mise en place d'une protection et d'une indemnisation, y compris pour les professions indépendantes. La loi sur l'égalité réelle prévoit que toutes les personnes exerçant sous le statut de travailleur indépendant et de collaborateur libéral puissent désormais bénéficier de la protection contre les discriminations prévues dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

### ***2 Des actions de promotion et des propositions de réformes permettant la mise en œuvre effective du principe d'égalité professionnelle femmes/hommes***

Le Défenseur des droits constate que les difficultés de suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes et des autres formes de discriminations fondées sur le sexe ne sont **pas liées au cadre législatif qui semble satisfaisant mais plutôt à un engagement insuffisant des partenaires sociaux dans un contexte où l'évolution des pratiques repose sur la mobilisation des femmes pour faire valoir leurs droits et saisir les juridictions compétentes.**

Le taux de non-recours des victimes notamment en matière de discrimination à l'embauche, est particulièrement faible : moins d'une personne sur 10 engage des démarches pour faire reconnaître ses droits, et une sur 4 dans la carrière. **Le non-recours des victimes pourrait s'expliquer par la crainte d'une interruption de carrière et/ou de mesures de rétorsion et d'impact négatif d'un recours sur l'environnement de travail.**

En décembre 2015, le Défenseur des droits a publié un guide pratique « *Agir pour l'égalité dans l'emploi* » à destination des grandes entreprises.

En 2016, le Défenseur des droits a également publié un rapport sur « *L'emploi des femmes en situation de handicap : analyse exploratoire sur les discriminations multiples.* »

Le plaidoyer du Défenseur des droits auprès du gouvernement et du Parlement a eu un écho notable dans la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En effet, la révision des classifications professionnelles doit désormais se traduire par une **analyse des critères d'évaluation retenus** « *afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés* » (article L2241-15 du code du travail). De plus, les articles 2242-17 et suivants modifiés par l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoient que soit engagée annuellement **une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes** dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Mais le Défenseur des droits estime que les obligations de négociations collectives ne sont pas suffisamment respectées en pratique. Les entreprises qui s'acquittent de leurs obligations en matière de rattrapage des inégalités salariales sont rares.

L'évaluation des classifications progresse difficilement et les biais sexistes perdurent, participant ainsi au maintien des inégalités salariales qui frappent les femmes en France. Le gouvernement pourrait faire en sorte que cette question puisse figurer à l'agenda social et impulser la négociation collective ou entre partenaires sociaux.

Le Défenseur des droits a rendu des avis sur le harcèlement sexuel et la prolongation de la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité

Le Défenseur des droits a également considérablement nourri les travaux sur la fonction publique, en contribuant à étendre la réflexion sur les biais d'évaluation sexistes au-delà du seul secteur privé : surtout concernant la revalorisation des métiers féminisés sous rémunérés à contraintes égales, des évaluations de fonctionnaires plus standardisées et plus professionnelles pour lutter contre les préjugés, ou encore le recueil systématique de données sexuées dans la durée.

### **3 Des actions de promotion au niveau international**

Le Défenseur des droits a participé, le 4 juillet 2016, à la pré-session du Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes de l'ONU.

Dans ses observations finales rendues publiques le 22 juillet 2016, le Comité a repris un certain nombre des constats du Défenseur des droits mais également de ses recommandations, en particulier en matière d'inégalités salariales.