



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> 17997	De <b>M. Philippe Le Ray</b> ( Union pour un Mouvement Populaire - Morbihan )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Droits des femmes		<b>Ministère attributaire</b> > Droits des femmes
<b>Rubrique</b> > femmes	<b>Tête d'analyse</b> > égalité professionnelle	<b>Analyse</b> > rapport. propositions.
Question publiée au JO le : <b>12/02/2013</b> Réponse publiée au JO le : <b>04/06/2013</b> page : <b>5831</b>		

### Texte de la question

M. Philippe Le Ray attire l'attention de Mme la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, sur la politique du Gouvernement en matière d'égalité professionnelle. Dans son dernier rapport « La politique d'égalité professionnelle en France » de janvier 2013, l'inspection générale des affaires sociales recommande de désigner une institution responsable de la création, de la diffusion et de la promotion des savoirs et des outils destinés à une évaluation des emplois sur la base de critères sexuellement neutres. Il lui demande si le Gouvernement entend mettre en oeuvre cette recommandation.

### Texte de la réponse

Ce rapport fait suite à une saisine conjointe du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre des droits des femmes porte-parole du gouvernement. Cette mission poursuivant deux objectifs : préparer la révision du dispositif de sanction : à cet effet conformément à la demande la mission a rendu une note d'étape en septembre dernier identifier dans les expériences internationales les bonnes pratiques qui pourraient être reprises. S'agissant du premier point la ministre des droits des femmes relève que la mission a largement conforté le diagnostic qu'elle avait posé à l'été dernier lors de la Grande conférence sociale de juillet 2012. Le rapport qui a fait l'objet d'une note intermédiaire a donc permis de préparer la révision du dispositif de pénalité mis en place par l'article 99 de la loi de novembre 2009 sur les retraites dans le sens de la mise en place d'une procédure plus efficace permettant un suivi systématique et des plans de contrôle mêlant contrôles sur pièce et sur place. Concernant le deuxième point la mission s'est principalement inspirée des actions engagées au Québec, en Belgique, et en Suède. Il s'agit d'un travail fouillé, pertinent et pragmatique qui fait l'objet de nombreuses recommandations. Plusieurs d'entre elles visent à approfondir les actions sur la réduction des écarts de rémunération, par la mise en place d'outils méthodologiques, documentation et publication régulière, et en donnant plus de transparence via des études et publications thématiques régulières, y compris au niveau des entreprises. Il est proposé de donner toute sa place aux actions de promotion de l'articulation des temps dans l'entreprise, avec entre autres la suggestion de faire à l'image de la Grande Bretagne un « right to request », entretien sollicité par le salarié pour aménager ses horaires de travail, qui pose très clairement la nécessité d'offrir des possibilités d'assouplissement pour gérer les contraintes personnelles des salariés. La mission propose également d'introduire les traitements défavorables liés au recours aux congés parentaux comme motif de discrimination prohibé ; ou encore l'incitation à partager le congé parental. L'inspection générale des affaires sociales (IGAS) considère nécessaire d'enrichir la nature des obligations, des incitations et des contrôles qui pèsent sur les entreprises en développant une approche progressive allant du volontariat à l'obligation contrôlée et sanctionnée et en imposant aux entreprises condamnées pour discrimination un audit en matière d'égalité ; elle propose également de simplifier



les obligations de négocier Le rapport comprend également des propositions visant à renforcer les dispositions relatives à l'égalité dans les marchés publics, à l'occasion de la transposition de la directive ; à organiser la relation entre l'inspection du travail et le Défenseur des droits ; à regrouper les labels égalité et diversité ; et enfin à proposer l'adoption d'une charte de l'égalité aux organisations syndicales et patronales dans le but notamment de promouvoir la parité dans leurs instances. Ce rapport a été transmis aux membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a été présenté et examiné à l'occasion lors de la réunion de ce conseil en date du 8 octobre 2012.