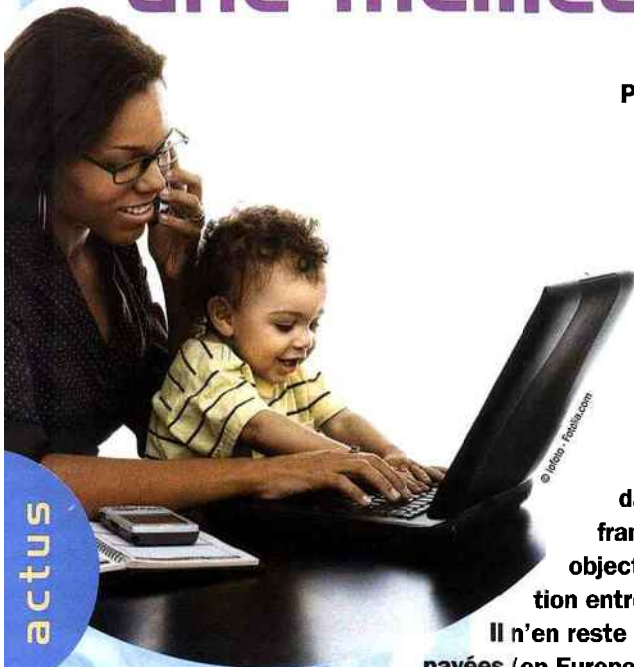


actualités

dossier

FEMMES, MÈRES ET ACTIVES

Des initiatives pour une meilleure équité



actus

Pas facile de combiner agenda professionnel et maternité. Pour les femmes, vie active rime souvent difficilement avec vie de famille.

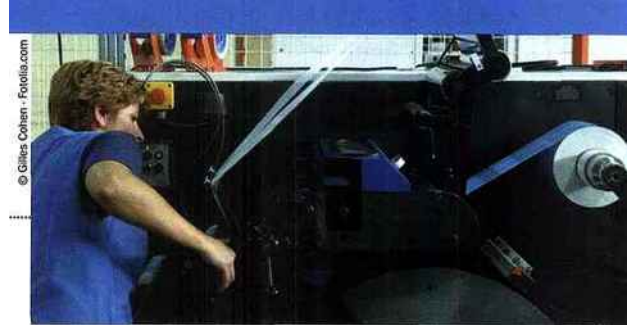
Pourtant, en comparaison avec certains de ses partenaires européens, la France n'est pas avare d'initiatives en ce domaine. Sur les trois dernières années, les programmes de recherche sociologique se sont multipliés, l'accent a été mis sur le développement des modes de garde d'enfants (qui étaient déjà une spécificité française), différentes mesures telles que les rapports de situation comparées ont été mises en place dans les entreprises. Dernièrement, la présidence française de l'Union européenne a proposé de fixer des objectifs communs de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe.

Il n'en reste pas moins que les femmes demeurent moins bien payées (en Europe 15 % de différence avec les hommes en général), davantage exposées au temps partiel non choisi et au chômage, plus souvent employées à des postes non qualifiés, discriminées en période de grossesse ou au retour d'un congé maternité... Nous avons choisi de vous présenter deux initiatives. L'une est de portée européenne et vise à unifier les droits des femmes dans l'ensemble des pays de l'Union. Lancée en 2008 par Choisir la cause des femmes, l'association féministe présidée par Gisèle Halimi, la Clause de l'Européenne la plus favorisée semble rassembler déjà un certain nombre de soutiens politiques qui laissent augurer de bonnes perspectives. Quant à l'Observatoire de la parentalité,

créé en novembre dernier, il rassemble des entreprises qui ont décidé de s'associer autour d'une charte de la parentalité et du recensement des pratiques entrepreneuriales à même de faciliter la vie des salariés parents, le plus souvent des mères.

→ A lire

- Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – Commission européenne – 2008.
- Rapport d'évaluation des indicateurs : « Articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle » – Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité/service des droits des femmes et de l'égalité.
- Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins, un enjeu d'égalité professionnelle – Guide d'appui pour les entreprises, septembre 2008 – ORSE/CNIDFF.



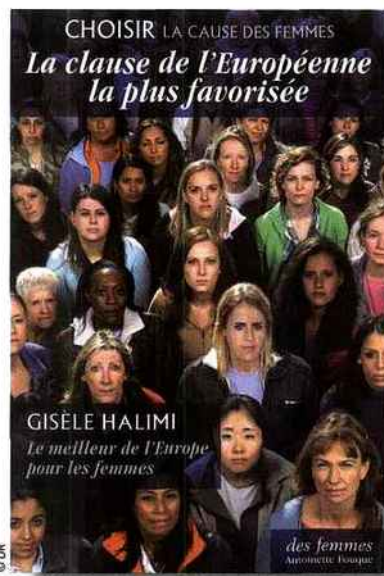
Europe

Le meilleur pour les femmes

Choisir la cause des femmes a identifié, parmi l'arsenal législatif des 27 pays membres de l'Union, les mesures les plus favorables aux droits des femmes et milite pour que celles-ci s'appliquent à l'ensemble des citoyennes européennes.

La Clause de l'Européenne la plus favorisée c'est déjà presque une vieille idée qui a germé dans l'esprit de Gisèle Halimi, présidente et cofondatrice de l'association Choisir la cause des femmes, en 1979. A l'époque, le mode de scrutin de l'Assemblée européenne venait d'être modifié et laissait supposer à l'avocate féministe qu'une Europe des peuples devenait possible. « J'entrevois, par la légitimité du suffrage universel, la naissance d'une Europe qui ferait de la citoyenne de chaque Etat membre, une Européenne à part entière, écrit-elle en préambule de l'ouvrage qui décrit le projet publié début 2008 aux éditions Des femmes. » Un mécanisme juridique utopique qui permettrait à chaque citoyenne de l'Union de bénéficier des lois et textes les plus avancés en matière de droit des femmes parmi l'ensemble de ceux déjà en vigueur dans l'un ou l'autre des pays membres. Après bien des années et des combats livrés à l'échelle hexagonale, l'idée a ressurgi de tenter à nouveau d'agir au niveau européen.

> **Un bouquet législatif.** En 2006, des militantes de Choisir, juristes, avocates, professeures, cadres supérieures ou syndicalistes, ont donc réuni leurs compétences afin d'organiser recherches documentaires, travail en réseau et rencontres politiques. Durant deux ans, l'équipe s'est livrée à une analyse comparative des législations des 27 pays aujourd'hui membres de l'Union européenne. Le résultat, c'est un « bouquet législatif » de 25 références dans les domaines de l'éducation sexuelle, la contraception, l'avortement, le mariage, le divorce, l'autorité parentale, la lutte contre les violences et la prostitution, la



représentation politique, etc. Saviez-vous par exemple qu'aux Pays-Bas, l'accès à la contraception est direct, libre et gratuit ? Ou qu'en Suède c'est le client et non la prostituée, qui est pénalisé ? Et encore qu'en Espagne il n'est nul besoin d'une cause ni d'un délai de réflexion pour obtenir le divorce ?

En matière d'emploi, c'est la législation française qui est considérée comme la plus favorable aux femmes, grâce à un code du travail solide et au régime de retraite par répartition qui favorise la solidarité. Néanmoins, Choisir la cause des femmes propose ici d'autres mesures, telle qu'une augmentation des charges sociales sur les emplois à temps partiel "imposé" ou la "réversibilité" des temps partiels choisis. En matière de congé parental, la Clause souligne la manifeste supériorité de

la législation suédoise, qui autorise aux parents d'un jeune enfant, 390 jours rémunérés à 80 % du salaire, deux mois étant exclusivement réservés au père. Elle souligne combien l'alternance du congé entre les deux parents est capitale afin de ne pas exclure uniquement les jeunes mères du monde du travail durant une période qui aurait forcément des conséquences sur la poursuite de leur carrière.

Quant au secteur politique, c'est la législation belge qui apparaît comme la plus séduisante grâce à l'inscription de la parité dans la Constitution, y compris pour le conseil des ministres et les gouvernements régionaux et à l'irrecevabilité des listes non conformes dans tout type d'élection.

> **Un lobbying actif.** Pour faire avancer son projet, Choisir la cause des femmes a donc décidé d'ouvrir un secrétariat permanent à Bruxelles, chargé d'encourager leur intégration dans la réflexion des différents acteurs politiques et dans les divers agendas européens. La Clause a ainsi déjà été intégrée au programme du Parti socialiste européen et du Parti populaire européen (qui représentent à eux deux plus de 60 % des élus au Parlement) et a obtenu le soutien de plusieurs groupes politiques (Gauche unitaire européenne, Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe...). Elle semble enfin susciter un vif intérêt du côté du gouvernement français puisque lors du colloque organisé en novembre 2008 autour de la Clause, dans le cadre de la présidence française de l'Union européenne, pas moins de cinq ministres et secrétaires d'Etat se sont succédé à la tribune :

Jean-Pierre Jouyet (secrétaire d'Etat chargé des Affaires européennes), Valérie Létard (secrétaire d'Etat à la Solidarité) Rama Yade (secrétaire d'Etat aux Droits de l'homme), Bernard Kouchner (ministre des Affaires étrangères) et Roselyne Bachelot (ministre de la Santé, de la Jeunesse et des Sports) avaient fait le déplacement.

> De réelles perspectives. Bien sûr, à ce jour, rien ne permet d'imposer la Clause à un pays qui ne la souhaite pas. Pourtant, comme le soulignent de nombreux juristes, si les droits des femmes ne figurent pas explicitement au programme européen et que les législations relatives à la famille ou aux droits de la reproduction notamment relèvent exclusivement des compétences – et surtout des cultures – nationales, de nombreux outils permettent néanmoins de faire avancer des idées dans l'Union et, peut-être un jour, de les

voir se concrétiser. « Les possibilités sont limitées, mais réelles, expliquait Jean-Luc Sauron lors du colloque parisien. » Ce professeur de droit a notamment souligné l'intérêt de recourir aux outils de ce que l'on appelle la *soft law* : des instruments non juridiquement contraignants tels que les résolutions du Parlement européen, les recommandations du Conseil des ministres européens, les communications et lignes directrices de la Commission européenne, qui permettent de débattre et médialiser certains sujets afin qu'ils puissent être intégrés dans un futur texte. Le droit communautaire prend en effet sa source dans les différents traités constitutifs de l'Union. Pour Inge Govaere, directrice du département d'études juridiques au collège d'Europe à Bruges, il faut également rechercher si les articles de la Clause peuvent entrer dans le cadre de l'un des grands principes européens :

libre circulation des personnes, non-discrimination, lutte contre l'exclusion, etc.

« Par ailleurs, il reste également la possibilité d'agir en dehors du droit communautaire via des accords bi ou multilatéraux, poursuit la juriste. » Et dans un tel cadre, rien n'empêcherait alors deux ou trois pays de mettre en commun leur législation à l'égard des droits des femmes. Enfin, n'oublions pas le dispositif de l'Initiative citoyenne qui entrera en vigueur lorsque le Traité de Lisbonne aura été ratifié : il permettra de soumettre à la Commission européenne des propositions d'ordre juridique, sous condition que l'initiative soit soutenue par les signatures d'un million de citoyens européens... Les perspectives semblent donc nombreuses et optimistes pour la Clause de l'Européenne la plus favorisée. C'est l'occasion à nouveau de montrer que les affaires européennes doivent toutes nous intéresser. A suivre. ■ S.M.

Discriminations

La Halde à l'écoute des mères

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité enregistre une recrudescence des saisines liées à l'état de grossesse. Ses observations peuvent désormais peser dans le cas des litiges tranchés par les prud'hommes.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations a constaté cette année une hausse des réclamations liées à la grossesse et à l'emploi. Cent plaintes lui ont ainsi été adressées par des femmes qui estiment que leur maternité imminente ou récente a constitué le fait générateur d'une inégalité de traitement dans leur emploi, contre une cinquantaine l'année précédente. Certes, cela représente peu par rapport aux 6 000 à 7 000 saisines annuelles que reçoit l'institution. L'augmentation n'en est pas moins remarquable... Pour l'essentiel, ces réclamations concernent des entraves au déroulement d'une carrière (ajournement d'une promotion, refus d'augmentation, refus de détachement...) ou parfois des refus d'embauche. 75 % concernent l'emploi privé.

Si la meilleure visibilité de la Halde, trois ans après sa création, peut justifier l'augmentation globale du nombre de saisines, elle n'explique pas spécifiquement celle de ce type de réclamations. En effet, la Haute autorité est habituellement très peu saisie par des femmes : celles-ci sont à l'origine de moins de 5 % de

l'ensemble des plaintes selon Marie Becker, juriste au pôle emploi privé. « Pourtant, les inégalités hommes/femmes sont flagrantes sur une évolution de carrière, elles seraient même en augmentation, poursuit la juriste. » Alors comment se fait-il que les réclamations féminines liées à l'emploi se concentrent sur les discriminations liées à la grossesse ? Une modification récente du code du travail apporterait une explication à l'augmentation de ces plaintes : « Depuis mars 2006, le critère de grossesse est explicitement inscrit dans la loi sur l'interdiction des discriminations, au même titre que l'orientation sexuelle ou l'état de santé, résume Marie Becker. Pour des gens qui connaissent peu le droit cela permet de prendre réellement conscience qu'il est interdit de discriminer une salariée parce qu'elle est enceinte ou qu'elle vient de donner naissance à un enfant. » Surtout, les discriminations liées à la grossesse sont souvent plus « évidentes » qu'une différence de salaire avec un alter ego masculin. Car, qui connaît réellement la feuille de paie de son collègue ? En revanche, l'infirmière qui avait vu son déta-

chement sur une crèche annulé après avoir annoncé sa grossesse ne pouvait guère avoir de doutes (délibération n° 2007-249 du 1^{er} octobre 2007). « C'est la même chose pour une femme qui revient de congé de maternité et ne retrouve pas un poste équivalent à celui qu'elle occupait au préalable, évoque Marie Becker. »

Saisie, la Halde est en mesure de réaliser une enquête puis de rédiger un avis ou des recommandations. Dans l'ensemble, 41 % des dossiers qu'elle traite sont réglés à l'amiable au cours de l'instruction. Mais dans le cas des plaintes liées à l'emploi et l'état de grossesse, les femmes préfèrent généralement aller jusqu'au bout des procédures. Logique, puisque 75 % d'entre elles concernent un licenciement. « En général, quand elles déposent une réclamation auprès de nous, elles ont aussi engagé en parallèle une procédure judiciaire, précise Marie Becker. Il y a une



© deann 1974 - Fotolia.com

Entreprises

Un observatoire de la parentalité



L'Observatoire de la parentalité en entreprise a été lancé le 20 novembre dernier. Cette structure associative, initiée par SOS Préma, entend promouvoir une charte de la parentalité, pour que les entreprises permettent à leurs salariés de mieux concilier vie professionnelle et familiale.

Mieux prendre en compte la vie familiale des salariés, est-ce du ressort des entreprises ? Oui, à en croire le président du tout jeune Observatoire de la parentalité en entreprise, Jérôme Ballarin, qui appelle de ses vœux une « révolution managériale ». Même approche pour Sylvie Barniaud, responsable de la communication de SOS Préma, initiatrice de la Charte de la parentalité en entreprise, pour qui un changement de mentalité est inéluctable. « Tout comme le respect de certaines pratiques écologiques, la prise en compte de la

vie familiale des salariés va s'imposer peu à peu, estime-t-elle. C'est pourquoi nous parions sur l'émulation entre entreprises plutôt que sur le strict rappel des lois en vigueur. »

> **Une charte.** A l'origine, SOS Préma entend sensibiliser les entreprises à un des facteurs de la prématurité : le stress au travail. Mais, rapidement, forte d'une étude réalisée en 2007 montrant que 4 femmes sur 10 stresse à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur employeur, l'association étend sa réflexion au champ plus global de la perception des femmes enceintes et des jeunes mamans dans les entreprises. « Encore trop souvent, les jeunes mères sont suspectées d'avoir des neurones en moins, estime Sylvie Barniaud. Nous avons donc décidé de travailler sur une Charte de la parentalité, un texte général et incitatif, qui n'occulte pas les souhaits des pères et dans lequel de nombreuses structures peuvent se retrouver. » Plusieurs mois de travail avec les équipes de L'Oréal, qui ont déjà planché sur la charte de la diversité et qui subventionnent SOS Préma, et des membres du cabinet de consultant HR Valley, sont nécessaires pour la rédiger. Elle est lancée en avril 2008. Rapidement, le besoin d'une instance pour porter cette charte se fait sentir. Ce sera l'Observatoire, qui a le soutien du ministère du Travail. La présidence en revient alors à Jérôme Ballarin, directeur de HR Valley qui a également participé avec Pierre Larrourou à la réflexion autour de la réduction du temps de travail dans les années 90. « Père de deux enfants et sensibilisé depuis longtemps à ces questions, je ne pouvais que m'engager, dit-il. »

> **Des engagements.** Fin 2008, 70 entreprises se sont engagées sur les trois points de la charte, c'est-à-dire à « faire évoluer les représentations liées à la parentalité en entreprise, créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier les femmes enceintes et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents ». Pourtant les entreprises ne

sont pas philanthropes et l'Observatoire table sur une démarche dite « gagnant-gagnant », convaincu que le bien-être social est garant de la performance économique des salariés. Il s'agit aussi pour certaines d'améliorer leur image pour attirer ou fidéliser certains cadres. « En dehors de cette période de crise, nous sommes dans une tendance de fond de guerre des talents et d'une pénurie de cadres, analyse Jérôme Ballarin. » Pour l'instant, deux tiers des entreprises sollicitées refusent de signer la charte, mais Carrefour, L'Oréal, Danone, Air France et d'autres entreprises plus petites ont donc signé. « Bien sûr, certaines se contentent de cet affichage, note Sylvie Barniaud, mais d'autres vont plus loin et sensibilisent rapidement les managers à ces questions. » Quatre champs d'actions ont été listés par l'Observatoire : les services facilitant le quotidien des salariés, le soutien financier aux parents, l'organisation du travail et enfin l'accompagnement des salariés par les services de ressources humaines. Concrètement, les mesures prises peuvent aller de la création de crèche d'entreprise, au financement d'heures de soutien scolaire ou encore à l'aménagement des horaires des réunions.

L'Observatoire envisage aussi de créer un baromètre de la parentalité en entreprise, voire un label ou un prix d'excellence pour récompenser les plus vertueuses. Il envisage aussi de se rapprocher de la Halde, qui reçoit des plaintes de femmes enceintes et de mères victimes de discrimination (voir ci-contre). L'association, financée par les cotisations des entreprises adhérentes, est dirigée par un conseil d'administration de douze membres et d'un bureau. Il s'est adjoint un comité d'orientation scientifique réunissant des sociologues, économiste, psychologue, entrepreneurs, responsables de la Cnaf, etc. qui ont pour mission d'élargir le champ de la réflexion. Rendez-vous dans un an pour vérifier que ces bonnes volontés ne resteront pas des vœux pieux. ■ N.R.G

→ Pour en savoir plus :
www.observatoire-parentalite.com



réelle rupture de confiance envers l'employeur, alors elles n'hésitent pas. » De plus en plus, les juristes de la Halde sont ainsi sollicités pour présenter leurs observations devant les prud'hommes. C'est peut-être leur intervention qui a ainsi permis en novembre dernier qu'une salariée se voit attribuer plus de 15 000 euros de dommages et intérêts (délibération n° 2008-65 du 31 mars 2008) : esthéticienne, elle avait été congédiée le dernier jour de sa période d'essai, après avoir annoncé oralement sa grossesse à sa supérieure hiérarchique. ■ S.M.