



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

28 mai 2018

Pièce n° 7

**Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE/GEFDU) c.
France**
Réclamation n° 130/2016

**OBSERVATIONS D'EQUINET, RESEAU EUROPEEN DES
ORGANISMES DE PROMOTION DE L'EGALITE**

Enregistrée au secrétariat le 30 mars 2018

Paris, le 11 AVR. 2018

Décision du Défenseur des droits n° 2018-124

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la Charte sociale européenne, notamment les articles 1, 4 § 3 et 20 en combinaison avec l'article E ;

Ayant pris connaissance de la réclamation *Groupe européen des femmes diplômées des universités contre la France* (n°130/2016) devant le Comité européen des droits sociaux, déclarée recevable le 4 juillet 2017, portant notamment sur la question de la rémunération égale pour un travail égal ou comparable entre les femmes et les hommes en France,

Décide de présenter les observations suivantes devant le Comité.

Le Défenseur des droits

Jacques TOUBON



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

Dans sa réclamation, le Groupe européen des femmes diplômées des universités (University Women Europe, « UWE ») demande au Comité européen des droits sociaux (« Comité ») de constater que la situation de la France n'est pas conforme aux articles 1, 4 § 3 et 20, lu seuls ou en combinaison avec l'article E de la Charte sociale européenne révisée. 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.

Les dispositions de la Charte précitées protègent le droit au travail, le droit des travailleurs femmes et hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ainsi que le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe.

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 : l'existence d'une base juridique prévoyant expressément et sans ambiguïté l'égalité salariale entre femmes et hommes, 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...), et la mise en place de méthodes de comparaison de rémunérations entre salariés.¹ 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. Tel est le cas de l'Estonie par exemple, dont l'écart de rémunération entre hommes et femmes était de 30% en 2012 (taux le plus élevé en Europe).² Au titre de l'article 20 de la Charte, le Comité examine l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui inclut l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ainsi, il examine, d'une part, le cadre juridique national réglementant le droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, les voies de recours contre les actes et comportements discriminatoires mis en place, et les sanctions appliquées aux employeurs et dommages payés dans la pratique en cas de discrimination au travail fondée sur le sexe. D'autre part, afin de déterminer s'il existe un réel droit à l'égalité des chances, le Comité examine la mise en œuvre effective des mesures en analysant notamment le taux d'emploi des femmes, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la présence de femmes aux postes de direction ou occupant un poste de cadre, ou encore l'adoption de mesures et d'actions concrètes en faveur de l'égalité des chances.³

¹ Voir, par exemple, Conclusions 2014, Belgique, Conclusions 2014, Malte, Conclusions 2014, Géorgie, Conclusions XX-3 (2014), Luxembourg.

² Voir Conclusions 2014, Estonie. Voir également Conclusions 2014, Azerbaïdjan.

³ Voir, par exemple, Conclusions 2016, Irlande ; Conclusions 2016, Hongrie ; Conclusions 2016, Italie.

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante créée par la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.⁴ L'une de ses cinq missions prévues par l'article 4 de la loi est la lutte contre les discriminations directes ou indirectes et la promotion de l'égalité. Le Défenseur des droits est l'organisme national chargé de promouvoir l'égalité de traitement au sens des directives européennes en matière de lutte contre les discriminations, qui a succédé à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (« HALDE ») et a repris l'ensemble des missions qui lui étaient précédemment confiées.

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. Depuis sa création et dans la continuité des actions de la HALDE, il traite l'ensemble des réclamations qui lui sont adressées, promeut les études relatives à la mise en lumière de la situation des femmes en emploi et les actions de promotion de l'égalité dans l'emploi. Il entretient à cet égard, avec l'ensemble des acteurs publics et privés, un dialogue nourri et régulier.

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 pour protéger leurs droits et prévenir toute forme de discrimination à leur égard.

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

En mars 2017, le 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) a fait ressortir que le sexe apparaît aux côtés de l'âge comme l'un des premiers motifs d'expériences de discrimination liées au travail.⁵ La grossesse et la maternité constituent le 3^{ème} 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.⁶

Si la production de statistiques sexuées a permis d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération pour les salariés du secteur privé, une analyse de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière) faisait largement défaut. C'est pourquoi un appel à projet commun du Défenseur des droits et de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a permis de lancer une étude qui s'inscrit dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023781167&dateTexte=20180323>.

⁵ Enquête sur l'accès aux droits, volume 3, 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, mars 2017, https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/enquete-ead_vol_3_oit.pdf.

⁶ Insee, <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>.

dans la fonction publique,⁷ afin de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé⁸. Selon les résultats de ces travaux publiés le 10 mars 2015, 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%).⁹

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 » lié au fait que les populations des salariés, 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, ce qui explique des niveaux de rémunération différents. 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, que les trois recherches présentées dans ce document mettent en évidence.

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.¹⁰

Au niveau européen, les femmes perçoivent un salaire horaire inférieur d'environ 16% à celui des hommes.¹¹ Selon un rapport de la Commission européenne de 2014,¹² l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes varie selon les pays européens. S'il est inférieur à 10% en Italie, au Luxembourg, à Malte, en Pologne, en Roumanie et en Slovénie, il dépasse les 20% en Allemagne, en Autriche, en Estonie, en Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie.

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.¹³ Le Comité a dès lors recommandé aux autorités françaises de prendre plusieurs mesures permettant notamment d'éliminer la ségrégation professionnelle dans les secteurs public et privé et de faire en sorte que l'application des quotas réservés aux femmes en ce qui concerne les postes de direction ne soit pas compromise par des sanctions inefficaces en cas de non-

⁷ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique>.

⁸ Les analyses ont été menées par les équipes de recherche d'Economix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux), du Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et du CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet).

⁹ Etudes et Résultats, Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre, mars 2015 (en annexe) ; <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf>.

¹⁰ Insee, <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>.

¹¹ Eurostat, 38/2018 - 7 mars 2018.

¹² Commission européenne, Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne, 2014.

¹³ CEDAW, Observations finales concernant le rapport de la France valant septième et huitième rapports périodiques, CEDAW/C/FRA/CO/7-8, 25 juillet 2016.

respect. 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. Le Comité a repris ici plusieurs des constats et recommandations du Défenseur des droits dans le rapport qu'il lui avait adressé en 2016.¹⁴

Des efforts ont certes été faits ces dernières années pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.¹⁵ Il faut constater cependant que la suppression de ces écarts est lente et difficile à réaliser. Les facteurs à l'origine des inégalités salariales sont multiples et complexes : la ségrégation professionnelle qui se traduit par la concentration des femmes dans peu de métiers et secteurs et, au sein d'un même secteur, dans peu d'emplois qualifiés (la problématique dite du « plafond de verre »), la discrimination directe à l'égard des femmes qui sont traitées moins favorablement alors qu'elles effectuent un même travail ou un travail de même valeur que les hommes, les stéréotypes de genre, les orientations professionnelles différenciées, les inégalités dues au temps partiel, le poids des primes, le « soupçon » de maternité et la sous-valorisation historique, dans les classifications professionnelles des emplois à prédominance féminine....¹⁶

Ce dernier facteur n'étant pas pris en compte et peu documenté, ces dernières années, 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.¹⁷ 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* ». ¹⁸

Ces outils sont le produits d'une réflexion menée au sein du Défenseur des droits, dans le cadre d'un groupe de travail pluridisciplinaire animé par Séverine Lemièrre et Rachel Silvera associant des agents du Défenseur des droits, des experts de l'égalité Hommes/Femmes, des consultants en ressources humaines, des chercheurs, des représentants de l'administration et d'organismes (tels que l'Observatoire de la parité [devenu récemment le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes], le Réseau ANACT [Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail]), ainsi que des partenaires sociaux et des organisations syndicales. Ils proposent à l'ensemble des professionnels et acteurs de la négociation collective de branche et d'entreprise (employeurs, responsables des ressources humaines (DRH), consultants, syndicats, instances représentatives du personnel...) une

¹⁴ Avis à l'attention du Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes Défenseur des droits, juin 2016,

http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/FRA/INT_CEDAW_IFS_FRA_24249_F.pdf.

¹⁵ A cet égard, voir, par exemple, Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2017 - Insee Références, Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ?.

¹⁶ Voir à cet égard Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, 2013

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf ; par exemple, Commission européenne, Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne, 2014.

¹⁷ Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, 2013

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf.

¹⁸ Fiche de synthèse « *Evaluer les emplois à prédominance féminine sans discriminer* »,

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_fic_20150629_salaire_egal_fh.pdf.

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. Cette méthode met en lumière certains critères et procédures actuelles d'évaluation comme de potentielles sources de discriminations indirectes fondées sur le sexe, et cherche ainsi à favoriser la mise en œuvre d'une méthode d'analyse au soutien de la mise en œuvre du principe « *un salaire égal pour un travail de valeur égale* ».

Si la méthode est appliquée aux classifications d'emploi, toutes les situations qui impliquent une évaluation de l'emploi (évaluation professionnelle, embauche, promotion, primes) peuvent être concernées par une appréciation biaisée, car fondée sur les stéréotypes de genre, et nécessitent une évaluation non sexuée des compétences mobilisées. A terme, la réévaluation des emplois à prédominance féminine peut également constituer un levier de mixité des métiers en attirant, par une meilleure rémunération de l'emploi, plus de candidats masculins sur des métiers « féminins » aujourd'hui sous-évalués.

Dans la continuité de la publication de ce guide, le Défenseur des droits a organisé près d'une quarantaine de séances de sensibilisation et de formation autour du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale auprès d'employeurs, d'organisations syndicales, d'associations et a multiplié les actions de plaidoyers auprès des parlementaires et des organisations syndicales et patronales.

Ces travaux ont été ensuite prolongés par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui a produit un guide pour assister les partenaires sociaux dans l'évaluation qui sous-tend la révision des systèmes de classification professionnelle.¹⁹

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 (refus d'embauche, rupture de période d'essai, non-renouvellement de contrat interprété comme un licenciement, refus de promotion, licenciement pour faute avant l'annonce officielle, licenciement pour faute après l'annonce officielle, refus d'aménagement du poste de travail et harcèlement moral pendant la grossesse, ...). Elles peuvent prendre la forme d'une réintégration défavorable et/ou licenciement au retour de congé maternité (réintégration à un poste non équivalent, rétrogradation/déclassement, constat de fautes pendant l'absence, refus de financement de formation, changement d'affectation géographique, modification du contrat de travail, réorganisation décidée pendant le congé maternité, « placardisation », harcèlement, mesures de représailles à la suite de la dénonciation des conditions de reprise). Des femmes peuvent également voir une interruption ou un ralentissement dans l'évolution de leur carrière.

¹⁹ Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/guide-du-conseil-superieur-de-legalite-professionnelle-csep-pour-la-prise-en-compte-de-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-les-systemes-de-classification/>.

Le 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (« OIT ») en mars 2017 démontre que les stéréotypes et préjugés qui freinent l'accès des femmes à l'emploi et leur déroulement de carrière sont encore aujourd'hui fortement marqués par le « risque » que constitue la maternité pour l'exercice d'une activité professionnelle. Entre 18 et 34 ans, plus d'une femme sur 2 déclare des discriminations dans l'emploi (53%). Celles qui signalent le moins d'inégalités de traitement ont entre 45 et 54 ans (30%).²⁰

Dès le début de leur vie professionnelle, les femmes sont discriminées en tant que femmes et en tant que potentielles futures mères. La survenance effective de la grossesse conforte et renforce les inégalités déjà subies par ces jeunes femmes, jusqu'à l'âge de scolarisation en élémentaire du plus jeune enfant (6 ans). La présomption de désengagement professionnel qui les frappe s'estompe alors et leur permet d'envisager une carrière professionnelle moins inégalitaire même si l'impact des discriminations subies et les discriminations liées à leur sexe perdureront tout au long de leur parcours.

Le baromètre annuel du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi par les salariés et agents publics révèle que plus du tiers des actifs déclare que le fait d'avoir des enfants contribue à ralentir, voire à stopper la carrière d'une femme.

II. 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

Le Défenseur des droits peut être saisi par courrier libre-réponse au siège, ou via un formulaire internet ou, pour les publics en situation de précarité économique et sociale, à travers des modalités de contacts de proximité. Les personnes peuvent ainsi s'adresser aux permanences d'accueil des 450 délégués du réseau territorial qui délivrent des informations sur les droits et les recours possibles, orientent vers des structures compétentes ou accompagnent les personnes qui saisissent l'institution.

La saisine est gratuite et sans formalisme. Si elle est insuffisamment étayée, le délégué territorial ou le service de la recevabilité/accès aux droits assiste la personne pour la constitution de son dossier.

²⁰ Enquête sur l'accès aux droits, volume 3, 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, mars 2017, https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/enquete-ead_vol_3_-_oit.pdf.

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 qui lui permet d'intervenir efficacement tant sur les situations individuelles de discrimination dont il est saisi, que sur les problématiques générales.

Contrairement aux allégations de la partie réclamante, par ailleurs peu étayées,²¹ 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 2011.²²

Dans le cadre du traitement des réclamations individuelles, il dispose en effet de nombreux pouvoirs pour faire valoir les droits des réclamants. Les réclamations individuelles font systématiquement l'objet d'une enquête impartiale et indépendante menée par des agents assermentés pour rassembler, analyser les éléments de preuve et déterminer les modalités d'intervention de l'institution. Ces pouvoirs sont exercés dans le respect du principe du contradictoire, qui garantit aux personnes mises en cause le droit d'être entendues.

Dans le cadre de l'instruction, il peut ainsi demander toutes informations et explications et se faire communiquer toutes les pièces utiles à son enquête, mais il peut aussi utiliser des moyens plus contraignants : convoquer la personne mise en cause à une audition ou procéder à une vérification sur place dans les locaux d'une entreprise, dans les transports Ces deux modalités d'enquête donnent lieu à l'établissement de procès-verbaux. Les personnes sollicitées doivent répondre aux demandes du Défenseur des droits. En particulier, les personnes mises en cause ne peuvent pas refuser de lui communiquer une information. Si elles refusent, le Défenseur des droits peut adresser des mises en demeure puis saisir le juge des référés, ou encore invoquer le délit d'entrave prévu par la loi.

Le Défenseur des droits peut également recourir à la procédure de test de situation (« testing ») afin de prouver un comportement discriminatoire. Cette procédure est un mode de preuve recevable en matière pénale et civile. Le test de situation consiste à comparer l'attitude de la personne « testée » envers un candidat de référence d'une part, et un candidat qui pourrait être discriminé d'autre part. Ces deux personnes ne se distinguent que par l'un des nombreux critères de discrimination interdits par la loi (sexe, âge, origine, handicap...).

Le Défenseur des droits adopte la stratégie d'intervention la plus adaptée à la nature du dossier dont il est saisi. Il peut ainsi intervenir de différentes manières.

Aux termes de l'article 33 de la loi organique, il peut intervenir en qualité d'*amicus curiae* devant l'ensemble des juridictions pour présenter son analyse du dossier. Il peut exercer cette prérogative à la demande d'une des parties à la procédure, si un juge le sollicite pour bénéficier de son expertise ou de sa propre initiative, s'il estime que son intervention est utile, en particulier pour trancher une question de droit inédite, intervenir sur un sujet particulièrement sensible, ou encore déposer au dossier le produit de son enquête. Il le fait régulièrement dans les dossiers de discriminations fondées sur le sexe dans le domaine de l'emploi.

Le Défenseur des droits peut également formuler des recommandations individuelles ou à portée générale, par lesquelles il demande que le problème soit réglé dans une situation individuelle et/ou qu'une mesure soit prise pour modifier une règle de droit ou une pratique. S'il ne dispose pas d'un pouvoir direct de sanction, le Défenseur des droits dispose d'un

²¹ « Il a été décidé de limiter l'action [du Défenseur des droits] pour limiter son action. Là aussi, c'est un choix politique », réclamation, 20 octobre 2016.

²² Voir à cet égard Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

véritable « droit de suite » sur les recommandations qu'il prononce : la personne mise en cause est tenue de lui rendre compte des suites données à ses recommandations. En l'absence de réponse ou en cas d'insuffisance de sa réponse, le Défenseur des droits peut exercer un pouvoir d'injonction, c'est-à-dire exiger d'appliquer le contenu de la recommandation, et ce dans un nouveau délai qu'il fixe. Si aucune suite n'est donnée à l'injonction, il peut décider de rendre public un rapport spécial, où le nom de la personne mise en cause est dévoilé.

Le Défenseur des droits peut également demander à l'autorité qui en a le pouvoir que des sanctions disciplinaires soient prises contre le professionnel qui a commis une faute (article 29 de la loi organique). C'est la voie la plus courante dans le traitement des dossiers liés au respect de la déontologie par les professionnels de la sécurité ou concernant des professions libérales. En cas de discrimination par une personne physique ou une personne morale dont l'activité est soumise à une autorisation ou un agrément administratif, le Défenseur des droits peut demander à l'autorité administrative de prendre des sanctions.

En 2017, le Défenseur des droits a présenté des observations dans 137 dossiers, formulé 696 recommandations individuelles et générales à des mis en cause, et adressé 138 recommandations aux pouvoirs publics.

Enfin, le Défenseur des droits peut également recourir à la procédure de règlement amiable. Dans ce cas, il intervient en facilitant le dialogue entre toutes les personnes concernées. Il propose une solution adaptée afin d'éviter une action en justice.

Les observations en justice du Défenseur des droits sont suivies à plus de 76% et près de 78% des règlements amiables aboutissent favorablement.

Parallèlement et de manière complémentaire à la protection des droits, le Défenseur des droits déploie une politique de promotion de l'égalité et d'accès aux droits.

Cette politique de l'institution a pour vocation de prévenir les atteintes aux droits et de faire évoluer les pratiques en informant les populations et en accompagnant les acteurs publics et privés dans la mise en place d'outils et de plans d'actions. Elle consiste également à proposer des modifications des textes législatifs et réglementaires. Elle a ainsi pour objectif de réduire les situations où l'accès aux droits est problématique et de permettre aux personnes de faire valoir leurs droits lorsqu'ils ne sont pas respectés, notamment en saisissant l'institution. 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.

Le Défenseur des droits construit son action sur une connaissance fine de la réalité sociale. L'analyse des réclamations qui lui sont adressées, les études et recherches qu'il fait réaliser ou qui sont publiées, comme les échanges avec les acteurs associatifs et professionnels qu'il rencontre régulièrement dans le cadre de ses comités d'entente et de liaisons ou encore les réflexions conduites dans le cadre de groupes de travail thématiques, constituent autant de points d'appui et d'éléments de diagnostics qui lui permettent d'identifier l'ampleur et les caractéristiques des situations qui relèvent de ses compétences.

Le Défenseur des droits conçoit des outils dédiés de communication et de formation, en association avec les acteurs concernés et dans le cadre de partenariats avec les services publics et les collectivités territoriales. Il organise également des actions de communication ciblées à destination des prescripteurs (acteurs politiques, sociaux, économiques, culturels...) et de publics spécifiques (employeurs, enfants, détenus, personnes à la recherche d'un

emploi, locataires, professionnels du logement...). Il intervient ainsi auprès des professionnels et contribue à leur formation initiale ou continue.

La promotion des droits s'incarne également dans la publication de rapports thématiques.

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. Il intervient en déposant des observations en justice en qualité d'*amicus curiae* et en formulant des recommandations aux personnes mises en cause ou des avis aux procureurs de la République. Ses interventions ont souvent permis aux femmes d'établir la preuve de la discrimination, de présenter une analyse juridique structurant la décision du juge, d'obtenir réparation des préjudices et de modifier les textes ou les pratiques dans le sens d'une meilleure protection des droits des femmes.

Le Défenseur des droits observe que depuis la création de la HALDE en 2005, les saisines relatives aux discriminations à l'égard des femmes en emploi sont en progression constante car depuis que la jurisprudence s'est stabilisée, les femmes estiment pouvoir faire valoir leurs droits.

La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation depuis 2005 n'hésite pas à mobiliser le droit européen et l'aménagement de la charge de la preuve pour condamner l'employeur à l'indemnisation intégrale du préjudice de carrière.

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

Sont présentés ci-dessous les types de dossiers dont est saisi le Défenseur des droits, illustrés par quelques décisions.

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

Les discriminations subies au cours de la carrière professionnelle affectent en premier lieu les femmes. 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. L'augmentation constante des réclamations relatives aux discriminations liées à la grossesse montre que la maternité est encore aujourd'hui perçue par certains employeurs comme un handicap économique.²³

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. Le Défenseur des droits se félicite des sanctions juridictionnelles, à la fois plus nombreuses et plus lourdes, auxquels il a pu contribuer en présentant des observations devant les juridictions.

²³ Sur les inégalités de rémunération, voir également les décisions 2011-52, 2012-45, 2013-254, 2014-66 et 2015-144.

Sollicité par le procureur de la République sur le fondement de la loi organique de 2011, le Défenseur des droits a été saisi d'un dossier de refus de promotion systématiquement opposé aux femmes au sein d'une société industrielle. Il ressortait des éléments recueillis par l'Inspection du travail que la direction de la société refusait de promouvoir des femmes sur les postes d'encadrement intermédiaire des lignes de production. Ce refus était assumé par la direction et ses justifications ne sont pas apparues établies et cohérentes au regard des constats de l'Inspection du travail. De même, la seule femme occupant des fonctions d'encadrement supérieur percevait une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins occupant des fonctions identiques, et ce malgré une ancienneté supérieure. Aux termes de son instruction, le Défenseur des droits a constaté que 25 salariées du service production de la société n'avaient pas connu d'évolution de carrière en raison de leur sexe et que la seule femme occupant des fonctions d'encadrement au sein de ce service avait fait l'objet d'une inégalité de rémunération par rapport à ses collègues masculins, faits susceptibles d'être qualifiés de sanction au sens de l'article 225-2 3° du code pénal. Dans l'avis adressé au procureur de la République le 1^{er} juin 2017 (décision 2017-155), il a conclu que le délit de discrimination prévu et réprimé par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal pourrait être retenu à l'encontre de la société et de son responsable légal.

Le Défenseur des droits est intervenu dans un autre dossier où une salariée estimait que l'évolution de sa carrière révélait une discrimination en lien avec son sexe. Déboutée par le conseil de prud'hommes, elle a saisi le Défenseur des droits qui a présenté des observations devant la Cour d'appel de Versailles. L'instruction a permis d'établir que la réclamante avait connu une évolution de carrière et de rémunération défavorable, par rapport à ses collègues masculins placés dans une situation comparable, à compter de ses deux congés maternités. Interrogée sur les éléments recueillis par le Défenseur des droits, la société mise en cause n'avait pas démontré que l'évolution de carrière et de rémunération défavorable de la salariée était fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Aux termes de l'instruction, il a donc produit des observations devant la cour d'appel dans une décision 2015-116 du 13 mai 2015, concluant à l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. Allant dans le sens du Défenseur des droits, la cour a retenu l'existence d'une discrimination dans la carrière de l'intéressée par rapport à ses collègues masculins, en s'appuyant, à plusieurs reprises, sur les panels de comparaison établis par le Défenseur des droits. Elle a condamné la société à verser à la réclamante 12 000 euros au titre de dommages et intérêts, au-delà de la compensation de la rémunération non versée de 1987 à 2015 fixée par expertise (Cour d'appel de Versailles, 14 octobre 2015, n° 1401602).²⁴

Les réclamations adressées au Défenseur des droits révèlent le même type de discriminations dans le secteur public.

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. Le Défenseur des droits avait déjà adopté plusieurs décisions établissant que ce gel de la notation motivé par l'absence d'un agent constituait une discrimination fondée sur le sexe et la grossesse au regard du congé de maternité. Pour la fonction publique hospitalière, il a recommandé à la direction des centres hospitaliers en cause de procéder à un réexamen de la situation des agents concernés et il a pris une recommandation de portée générale adressée

²⁴ https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=14547; Voir également Délibération de la HALDE n° 2010-55.

à la ministre des Affaires sociales et de la santé, rappelant le cadre juridique en matière de notation et l'interdiction de cette pratique discriminatoire (décisions n° 2016-117 et 2016-191). Cette recommandation a donné lieu à une note d'information de la ministre en date du 9 janvier 2017, diffusée aux agences régionales de santé et aux directeurs d'établissements publics de santé. Le ministère a aussi procédé à plusieurs rappels à la loi auprès des établissements identifiés comme mettant en œuvre cette pratique illégale du gel de notation.

Saisi par une fonctionnaire territoriale d'une réclamation relative au retard subi dans son évolution de carrière, qu'elle estimait fondée sur son appartenance au sexe féminin, le Défenseur des droits a établi aux termes de son instruction que la réclamante avait subi une discrimination fondée sur le sexe au sens de l'article 6 bis de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires et de l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. Il a présenté des observations en ce sens devant le tribunal administratif (décision 2012-49 du 24 mai 2012). Le juge n'a pas été dans le sens de ces observations et a rejeté la demande de la requérante, estimant que l'employeur avait établi que l'évolution de carrière reposait sur des éléments objectifs étrangers à son appartenance au sexe féminin.

La HALDE puis le Défenseur des droits sont intervenus en qualité d'*amicus curiae* devant la cour administrative d'appel et devant le Conseil d'Etat dans un dossier de discrimination en matière de rémunération et de déroulement de carrière à l'égard d'une employée au sein d'un établissement public (décision 2011-71 du 23 novembre 2011). Il avait par ailleurs été établi que l'intéressée avait été victime de mesures de représailles qui s'inscrivaient dans un processus de harcèlement moral. Par un arrêt du 22 février 2012, le Conseil d'Etat a confirmé que la réclamante avait fait l'objet de harcèlement moral et a estimé que la cour d'appel aurait dû réparer le préjudice matériel qui résultait de la stagnation salariale subie par la réclamante, dès lors qu'elle avait retenu que cette stagnation était l'un des faits constitutifs du harcèlement moral qui avait porté atteinte au statut professionnel de la réclamante (Conseil d'Etat, décision du 22 février 2012, n° 343410).

Plus récemment, en 2014, un collectif de sages-femmes hospitalières a saisi le Défenseur des droits, faisant valoir que les sages-femmes exerçant une profession médicale devraient, à l'instar des médecins et des chirurgiens-dentistes, bénéficier du statut de praticien hospitalier, lequel serait plus avantageux, en termes de rémunération et de perspectives de carrière, que celui du statut de la fonction publique hospitalière auquel la profession est rattachée. Toutefois, si le collectif mettait en avant la féminisation particulière du corps, l'instruction du Défenseur des droits a conclu, au cas particulier, qu'il n'était pas possible d'établir une discrimination au sens de la loi, tout en indiquant que la question de la revalorisation de la profession de sage-femme en tant qu'emploi à prédominance féminine constituait un enjeu dans la lutte contre les inégalités de rémunérations entre les hommes et les femmes et était ainsi un point de vigilance pour notre institution.

En 2016, le Défenseur des droits a été saisi par le « *collectif des agents pour une égalité réelle hommes/femmes à Nantes Métropole* » selon lequel la filière administrative, composée à 81% de femmes, ferait l'objet d'un traitement discriminatoire à raison du sexe puisque son régime indemnitaire serait moins favorable que celui de la filière technique qui est à prédominance masculine (89% d'hommes). En 2015, un collectif de travailleurs sociaux du Nord indiquait représenter une filière composée à 93% de femmes et dénonçait une discrimination à raison du sexe, exposant en particulier que la filière technique est pour sa part majoritairement masculine (71% d'hommes). Le collectif demandait une identité de régime indemnitaire et d'évolution de carrière avec la filière technique, ainsi qu'une reconnaissance d'un niveau bac + 3 (au lieu de bac + 2 actuellement).

Dans le cadre de l'instruction de ces deux dossiers, le Défenseur des droits a interrogé le ministre de la Fonction publique ainsi que les employeurs concernés. L'instruction est en cours.

- **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.

La difficulté réside alors dans la démonstration de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse de la salariée qui n'a pas notifiée par écrit son état (c'est une exigence impérative posée par la jurisprudence). Les pouvoirs d'enquête du Défenseur des droits – notamment les auditions – permettent souvent d'avoir des éléments pour caractériser la présomption de discrimination dans le dossier. La période d'essai devant en effet être utilisée pour tester les aptitudes professionnelles du salarié, lorsque l'employeur ne démontre pas objectivement qu'il a rompu la période d'essai sur des considérations d'ordre professionnel, la discrimination paraît établie.

Le Défenseur des droits a été saisi du dossier d'une salariée qui, peu de temps après avoir été embauchée en qualité de directrice par une association, a découvert sa grossesse et en a informé son employeur qui a mis fin à sa période d'essai avant même son entrée en fonction. Aux termes de l'instruction, le Défenseur des droits a présenté des observations devant le conseil des prud'hommes, faisant valoir que la rupture du contrat de travail n'était pas justifiée, une période d'essai ayant pour but de permettre d'évaluer les compétences professionnelles du salarié, qui en l'espèce n'avait pas travaillé un seul jour (décision 2011-78). Par un jugement du 3 septembre 2012, la juridiction a déclaré nulle car discriminatoire la rupture de la période d'essai de la réclamante et a condamné l'association à lui verser la somme de 17 000 euros à titre de dommages et intérêts. Les observations présentées par le Défenseur des droits ont eu un triple intérêt : - aider la réclamante à constituer son dossier de façon à faire valoir ses droits devant la juridiction ; - présenter, en tant qu'observateur, la situation et le cadre juridique applicable ; - faire évoluer la jurisprudence et faire reconnaître la nullité de la rupture de la période d'essai en raison de la discrimination, bien que cette nullité ne soit pas prévue par le code du travail (cela avait fait l'objet d'une demande de réforme législative par la HALDE en 2009).

Le Défenseur des droits a également été saisi d'un refus de recrutement opposé par un lycée public à une réclamante sur un poste d'assistante éducative, en lien avec son état de grossesse. Aux termes de son instruction, le Défenseur des droits a établi qu'elle avait été victime d'une discrimination en lien avec sa grossesse. Par une décision du 14 janvier 2014 (décision 2013-266), le Défenseur des droits a recommandé au chef de l'établissement scolaire de réexaminer le dossier de la réclamante afin qu'un poste correspondant à son grade et ses qualifications lui soit proposé, dans la mesure où de tels postes seraient à pourvoir ; à défaut, de l'indemniser de l'intégralité des préjudices matériels et moraux subis. Enfin, le Défenseur des droits a recommandé au chef de l'établissement d'adresser une note de service aux agents de son établissement, rappelant le principe de non-discrimination dans l'emploi, en raison, notamment, de la grossesse. Par courrier du 15 avril 2014, ce chef d'établissement a informé le Défenseur des droits de ce qu'il avait mis en œuvre l'intégralité de ses recommandations. C'est ainsi, qu'il a informé la réclamante de ce qu'il était à même de lui proposer un poste au lycée pour la rentrée 2014-2015. Toutefois, celle-ci étant toujours à la recherche d'un poste d'assistante éducative pour la rentrée 2014-2015, non plus sur Marseille, mais proche de Pertuis, le proviseur lui a transmis, par courrier du 19 mars 2014, deux

propositions de poste susceptibles de l'intéresser proches de son nouveau domicile. Enfin, le proviseur a transmis à tous les membres de son équipe de direction une note afin de leur rappeler le principe de non-discrimination dans l'emploi en raison, notamment, de la grossesse.²⁵

Dans les dossiers traités par le Défenseur des droits en matière de **retour de congé maternité**, les réclamations portent quasiment systématiquement sur des employées qui font l'objet de mesures défavorables : elles ne retrouvent pas leur poste à leur retour, ou elles sont rétrogradées, mises à l'écart des réunions, ou n'apparaissent plus sur l'organigramme, etc...

Ces agissements de harcèlement discriminatoire en raison de leur sexe et de leur état de grossesse ont un nécessaire impact sur leur santé puisqu'elles sont contraintes d'être arrêtées pour maladie, souvent pendant une longue période. Le but inavoué de cette démarche par l'employeur est de faire « craquer » la salariée afin qu'elle démissionne pour faire l'économie du licenciement d'une salariée devenue indésirable.

Les services du Défenseur des droits remarquent la présence de ce type d'agissements notamment dans les importantes sociétés à l'égard de salariées ayant des postes à responsabilité. En effet, s'agissant des profils de salariées à des postes de direction, l'employeur estime souvent qu'un choix s'opère nécessairement entre la maternité et l'investissement au travail inhérent à ce type de poste.

Le contrat de travail finit alors par être rompu par l'une ou l'autre des parties, soit par un licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour faute grave, soit par une prise d'acte aux torts de l'employeur de la salariée qui se fonde sur les faits de discrimination et de harcèlement moral subis. Dans certains dossiers également, les salariées dénoncent leurs conditions de reprise par écrit – avec copie à l'inspection du travail – et sont licenciées pour avoir dénoncé ce comportement discriminatoire. Il s'agit là de mesures de représailles.²⁶

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. Arguant de la liberté d'entreprendre qui autoriserait tout chef d'entreprise à réorganiser ses services, l'employeur refusait de remettre en place les aménagements du poste de la réclamante malgré les nouvelles recommandations du médecin du travail allant en ce sens. Aussi, l'employeur a licencié la salariée pour inaptitude avec impossibilité de reclassement. Aux termes de l'instruction, le Défenseur des droits a estimé que la réclamante avait fait l'objet d'une discrimination caractérisée par l'absence d'aménagement du poste du travailleur handicapé, qu'elle avait été victime d'un harcèlement discriminatoire et que son licenciement, qui trouve sa cause directe dans ce harcèlement devait être frappé de nullité. Par une décision du 8 septembre 2017, il a déposé des observations en ce sens devant les juridictions prud'homales (décision 2017-263). Par un arrêt du 24 novembre 2017, la Cour d'appel a reconnu la suppression injustifiée des aménagements de poste pendant le congé parental et la situation de harcèlement qui en résultait à l'issue de celui-ci.

Le Défenseur des droits a été saisi d'une autre réclamation relative à des faits de discrimination qu'aurait subis une salariée dans le cadre de son second congé maternité. Aux termes de

²⁵ Concernant une rupture de promesse d'embauche et un refus de renouvellement de contrat discriminatoires, voir également les décisions 2013-128, 2013-118 et 2012-53 portant observations devant les juridictions. Voir également les décisions 2012-155 et 2015-170 concernant une rupture de période d'essai lors de l'annonce de la grossesse.

²⁶ Voir également les décisions 2011-1 et 2011-55.

l'instruction, il a pu constater que celle-ci avait vu ses conditions de travail se dégrader, sa carrière stagner à compter de l'annonce de sa seconde grossesse et de son refus de différer son départ en congé maternité, alors même que la qualité de son travail avait toujours été saluée. Avant son retour, des offres d'emploi pour la remplacer ont été diffusées, elle a ensuite été mise à l'écart, son périmètre d'activité a été réduit et sa rémunération variable a été gelée. La salariée a été finalement licenciée. La société mise en cause n'a pas apporté d'éléments permettant de justifier objectivement les décisions prises à l'encontre de la salariée, la dégradation de ses conditions de travail et l'altération de son état de santé à compter de l'annonce de sa seconde grossesse et de son congé maternité. Le Défenseur des droits a donc constaté que la réclamante avait fait l'objet d'une discrimination à raison de son sexe et de sa situation de famille et que son licenciement par la société mise en cause encourait la nullité pour discrimination. Il a présenté des observations devant les juridictions prud'homales en 2015 et devant la Cour d'appel de Versailles en 2017 (décisions 2015-250 et 2017-011). Par un arrêt du 21 mars 2017, la Cour d'appel de Versailles a été dans le sens des observations du Défenseur des droits et a condamné la société à verser à l'intéressée 100 000 € pour licenciement nul, 50 000 € au titre de la perte de chance de la valorisation de ses actions ainsi que 11 250 € à titre de complément de la rémunération variable.

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**.

A titre d'exemple, en 2015, il a déposé des observations devant les juridictions au soutien d'une vétérinaire salariée, harcelée à compter de l'annonce de la grossesse et au retour de congé maternité (décision 2015-256). Par un jugement du 6 mars 2017, le conseil des prud'hommes a suivi ses observations et a déclaré le licenciement nul. La société mise en cause ayant interjeté appel, le Défenseur des droits a présenté de nouvelles observations devant la Cour d'appel de Pau cette année, le dossier n'ayant pas encore été audiencé (décision 2018-038). Il est intervenu récemment dans un dossier similaire devant la Cour d'appel de Paris (décision 2017-288).

De même, dans le secteur public, le Défenseur des droits est intervenu dans deux dossiers de harcèlement. Le premier concernait un agent de la police municipale qui estimait subir un harcèlement moral discriminatoire en raison de son appartenance au sexe féminin. Après avoir diligenté une enquête, le Défenseur des droits a établi que la réclamante avait connu une dégradation manifeste de ses conditions de travail, dès son arrivée au sein de la brigade, du fait de la répétition des humiliations et des paroles vexantes à caractère sexiste, devant d'autres agents du service, des ordres contradictoires de son supérieur, ainsi que de manœuvres visant à l'isoler des autres agents du service. Par une décision du 27 mars 2014, il a dès lors recommandé au maire de la commune d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits de harcèlement moral discriminatoire, et d'indemniser l'intéressée des préjudices moraux qu'elle avait subis. Il a également préconisé au maire d'adresser une instruction précise à l'attention des chefs des services municipaux rappelant le principe de non-discrimination dans l'emploi en raison de l'appartenance au sexe féminin (décision 2014-044).

Dans un dossier relatif aux pertes de fonctions subies par une femme responsable d'un centre communal d'action sociale suite à un congé de maternité (décision 2015-244), la Cour administrative d'appel de Nancy, par un arrêt du 22 septembre 2016, a fait application du principe d'aménagement de la charge de la preuve, et conclu que la commune mise en cause

ne produisait pas les éléments étrangers à toute discrimination permettant de justifier objectivement la décision de changement d'affectation de l'agent.²⁷

Le Défenseur des droits est également saisi de situations de **harcèlement sexuel et de mesures de rétorsion ayant suivi la dénonciation des faits**.

A titre d'exemple, l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) a saisi le Défenseur des droits de la situation de 4 femmes et un homme, tous agents d'entretien d'une société de nettoyage, concernant d'une part des agissements répétés de la part de collègues de travail, se traduisant par des gestes et propos déplacés à connotation sexuelle, dans un climat généralisé de précarité, de dépendance économique et de conflit syndical, et d'autre part, des mesures de rétorsion prises à la suite de la dénonciation de ces faits à la direction de la société. Après avoir diligenté une enquête approfondie en procédant à une vérification sur place, à de multiples auditions, et à une rencontre avec l'inspection du travail, le Défenseur des droits a considéré qu'il existait au sein de la société un contexte de travail pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel et que les sanctions multiples et disproportionnées notifiées aux réclamants pouvaient s'apparenter à des mesures de rétorsion. Par une décision du 12 octobre 2015, il a présenté des observations devant le conseil de prud'hommes (décision 2015-247). Par trois jugements rendus le 10 novembre 2017, les juges ont estimé que les salariées avaient été victimes d'un harcèlement sexuel, notamment du fait de l'organisation du travail, et que leur collègue masculin, qui a dénoncé ces agissements, avait été victime de mesures de rétorsions.

En 2016, il a été saisi d'une réclamation relative au harcèlement sexuel dont une salariée s'estimait victime sur son lieu de travail de la part d'un de ses collègues (propos et comportements à connotation sexuelle) et au licenciement dont elle avait fait l'objet après avoir relaté les faits auprès de la société. Après avoir procédé à une vérification sur place et à diverses auditions dans le cadre de l'enquête, le Défenseur des droits a conclu à l'existence de faits de harcèlement sexuel et à un licenciement constituant une mesure de rétorsion en dénonciation de ces faits. Par une décision du 10 février 2016, il a déposé des observations devant le conseil des prud'hommes (décision 2016-037). Par un jugement du 9 septembre 2017, les juges ont été dans le sens de ses conclusions, ordonnant la réintégration, sous astreinte, de la salariée à son poste de travail ou à un poste équivalent et le versement de la somme de 13 000 euros en réparation du préjudice moral et économique causé par le licenciement.²⁸

De même, dans le secteur public, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation d'une gardienne de la paix se plaignant d'avoir fait l'objet de propos sexistes et racistes, de comportements de mise à l'écart et d'une simulation de masturbation à proximité de son visage, imputables à des collègues qui ne souhaitaient pas que des femmes soient intégrées dans leur unité. Après avoir entendu plusieurs personnes et obtenu communication de toutes les auditions réalisées dans le cadre de l'enquête administrative, le Défenseur des droits a estimé que les griefs de la réclamante étaient fondés. L'enquête a mis en lumière l'ambiance sexiste dans laquelle la réclamante a exercé ses fonctions et souligne la méconnaissance de l'obligation de prévention et de protection due à tout fonctionnaire en matière de harcèlement sexuel. L'administration ne pouvait ignorer que l'intégration de femmes dans un milieu professionnel jusqu'alors essentiellement masculin et dont les conditions d'exercice impliquent

²⁷ Voir également les décisions 2017-239 du 3 novembre 2017, 2014-209 du 7 janvier 2015 et 2014-097 du 3 octobre 2014.

²⁸ Voir également la décision 2018-041 du 1er février 2018.

une proximité en raison des déplacements de plusieurs semaines comporte des risques en matière de harcèlement sexuel dans un contexte hostile à l'intégration des femmes dans les unités. Par une décision du 4 décembre 2015, le Défenseur des droits a recommandé au ministère de l'Intérieur d'accepter la demande de mutation de la réclamante et d'indemniser le préjudice moral subi du fait des agissements de harcèlement discriminatoire. Par ailleurs, il a formulé des recommandations générales portant sur la mise en place de mesures de prévention et a demandé à l'administration de réfléchir à la création d'une cellule d'écoute et de traitement des réclamations de harcèlement moral fondé sur le sexe et de harcèlement sexuel (décision 2015-249). En 2016, le ministère de l'Intérieur a indiqué que l'enquête administrative n'ayant pas établi les faits de harcèlement et de discrimination, la demande indemnitaire de l'intéressée ne pouvait recevoir de suite favorable. Sur les recommandations à caractère général, il a indiqué qu'une plateforme internet de recueil des signalements était ouverte au sein de l'IGPN et que, s'attachant à prévenir tout comportement discriminatoire ou de harcèlement dans le cadre de la formation initiale et continue, l'ensemble des effectifs de la police nationale était sensibilisé à la lutte contre les discriminations.

- 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.

Il a eu à connaître de la situation professionnelle des avocates lors de l'annonce d'une grossesse ou au retour de congé maternité. Dans plusieurs dossiers depuis la création de la HALDE, 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.

Alerté des difficultés rencontrées par les femmes exerçant en profession libérale ou sous le statut de collaborateur, le Défenseur des droits se mobilise et permet à ces dernières d'être mieux protégées. Créé par l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 pour mettre fin à la situation instable des travailleurs indépendants des professions libérales, le statut de collaborateur/collaboratrice libéral(e) s'apparente très fortement au statut de professionnel libéral (clientèle personnelle, statut fiscal d'indépendant, perception d'honoraires...) à ceci près que le collaborateur libéral n'est pas propriétaire de sa charge.

Le Défenseur des droits a fait l'objet de plusieurs saisines qui ont mis en évidence des lacunes dans la protection des personnes exerçant sous ce statut, notamment en ce qui concerne le congé de maternité. En effet, le statut de collaborateur/collaboratrice libéral(e) autorisait une rupture de contrat à tout moment et sans motivation. Dans le cas d'une grossesse ou d'un congé de maternité, les collaboratrices couraient le risque de voir leur contrat brutalement rompu, pour ainsi dire licenciées, ce qui constitue une discrimination liée à l'état de grossesse.

Cependant, très peu de professionnelles, et notamment d'avocates, osaient aller plus loin de peur des représailles. En 2011, la majorité des avocats et avocates, et responsable de cabinets, estimaient qu'en tant que profession libérale, ils n'étaient pas aux règles de non-discrimination applicables au monde du travail.

Dans une décision du 20 décembre 2012, la 1^{ère} chambre civile de la Cour de cassation a conçu que le contrat de collaboration libérale n'était pas soumis à la protection contre la rupture unilatérale au cas de congé de maternité. Le statut de collaborateur/collaboratrice libéral(e) autorisait donc une rupture de contrat à tout moment et sans motivation. Dans le cas d'une grossesse ou d'un congé de maternité, les collaboratrices couraient le risque de se voir

brutalement licenciées, de l'annonce de leur grossesse à leur retour de congé, ce qui constitue une discrimination liée à l'état de grossesse.

Pour mieux comprendre les enjeux et les contraintes des professionnels libéraux, le Défenseur des droits a entamé une large consultation des professions libérales en 2012. Le groupe de travail créé à cette occasion a souligné l'hétérogénéité des pratiques et règles de protection contre la rupture du contrat de collaboration libérale pendant la maternité (règlement intérieur, contrat-type...).

Outre les grandes disparités d'un ordre professionnel à l'autre, la consultation menée par le Défenseur des droits a permis de mettre en évidence l'absence de droit reconnu à la suspension de contrat de collaboration. Les femmes pouvaient donc se voir privées d'indemnisation le temps de leur congé de maternité.

À l'issue de la consultation, 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 2006/54 qui exige la mise en place d'une protection et d'une indemnisation, y compris pour les professions indépendantes.

Dans un courrier du 3 octobre 2013 le Défenseur des droits a interpellé la Ministre des Droits des femmes et formulé des propositions en prévision du projet de loi « *Égalité réelle entre les femmes et les hommes* ». Il a également été entendu le 12 novembre 2013 par la commission des lois de l'Assemblée nationale. Les dispositions du projet de loi entérinent les propositions du Défenseur des droits en affirmant à l'article 4 un nouveau droit de suspension de « tout contrat de collaboration libérale » pendant la période, ouvrant le droit à des indemnisations pour le collaborateur ou la collaboratrice libéral(e). Par ailleurs, il 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.

La situation des avocates

Au 1^{er} janvier 2018, les femmes représentaient 54% de l'effectif du barreau de Paris. Et pourtant, en 2015 à Paris, le revenu moyen était de 137 925 euros pour un avocat contre 64 902 euros pour une avocate.

L'inégalité salariale demeure au sein de la profession. Elle s'accompagne d'autres formes d'inégalités telles que les ruptures de contrats de collaboration et l'impossibilité d'accéder au statut d'associés (en 2017, 69% des hommes étaient associés):

Le Défenseur des droits a eu à connaître de la situation professionnelle des avocates lors de l'annonce d'une grossesse ou au retour de congé maternité. A cet égard, il est renvoyé, à titre d'exemple, à la décision n°2015-264 du 25 novembre 2015 qui concerne une rupture de contrat de collaboration discriminatoire en raison de l'état de grossesse et du sexe de la réclamante. Le cabinet était coutumier de ces interruptions de collaboration inopinées à l'égard des femmes en lien avec la grossesse. Le Défenseur des droits a transmis cette décision au Bâtonnier de Paris et a saisi l'Ordre des avocats de la procédure estimant que les faits portés à sa connaissance lui paraissaient de nature à justifier une sanction, sur le fondement de l'article 29 de la loi organique de 2011. Une décision de sanction a été rendue le 6 décembre 2016 et prononce à l'encontre de l'associé directeur et prononce à son encontre une sanction de 9 mois d'interdiction d'exercice assortie du sursis, de privation du droit de faire partie de l'Ordre, du Conseil national des Barreaux et tout autre organisme professionnel et de présentation aux fonctions de Bâtonnier pendant une durée de 5 ans.

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.

A cet égard, le 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) en mars 2017 démontre que le taux de non-recours des victimes notamment en matière de discrimination à l'embauche, est particulièrement élevé alors que les expériences de discriminations sont nombreuses. En effet, moins d'une personne sur 10 engage des démarches pour faire reconnaître ses droits, et une sur 4 dans la carrière.²⁹ 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.

Ces résultats rappellent la nécessité d'une action vigoureuse de lutte contre les discriminations des pouvoirs publics comme des acteurs de l'emploi. C'est la garantie d'une mise en œuvre effective du principe d'égalité femmes-hommes dans l'emploi.

Outre le guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine de 2013, le Défenseur des droits a publié 9 fiches pratiques pour « *Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale* », en décembre 2017.³⁰ Cet outil vise à sensibiliser et appuyer les élus, les services de ressources humaines, et plus généralement les membres de la fonction publique territoriale, à la lutte contre les discriminations et le harcèlement et à la promotion de l'égalité à partir de décisions du Défenseur des droits et d'exemples de bonnes pratiques empruntées à différentes collectivités territoriales ayant accompagné la réalisation de cette publication. L'une des fiches porte spécifiquement sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Tout en rappelant leurs obligations au regard de la loi, le Défenseur des droits encourage les collectivités à déployer des politiques de prévention et de correction des inégalités et à investir dans la mise en œuvre de bonnes pratiques.

En décembre 2015, le Défenseur des droits a publié un guide pratique « *Agir pour l'égalité dans l'emploi* » à destination des grandes entreprises.³¹ Construit à partir des résultats d'une enquête, cet outil s'est inscrit dans une démarche partenariale avec les plus grandes entreprises, qui, par leur rôle sociétal majeur, se doivent d'être exemplaires sur le champ de la non-discrimination. Ce guide permet de mesurer leur conformité aux obligations légales, de mieux connaître les difficultés concrètes qu'elles rencontrent, d'observer les réponses parfois originales qu'elles y apportent et d'identifier ainsi de bonnes pratiques, respectueuses du droit, pour avancer vers l'égalité. L'une des fiches de ce guide est consacrée à l'égalité professionnelle femmes/hommes.

²⁹ Enquête sur l'accès aux droits, volume 3, 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, mars 2017, https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/enquete-ead_vol_3_-_oit.pdf.

³⁰ 9 fiches pratiques « *Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale* », décembre 2017, https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171211_ddd_mallette_rh_numerique_ok_0.pdf.

³¹ Guide pratique « *Agir pour l'égalité dans l'emploi* », 2015, https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_guide_eval_web.pdf.

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* ». ³² Depuis l'instauration d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 1987, d'importants progrès ont été réalisés. Néanmoins, de nombreuses personnes en situation de handicap, et notamment des femmes, rencontrent encore aujourd'hui des obstacles et discriminations dans leur accès à l'emploi et dans leur carrière.

Cette étude exploratoire sur les discriminations multiples et intersectionnelles montre que les femmes en situation de handicap sont confrontées à des discriminations parce qu'elles sont femmes ou handicapées, mais également des discriminations spécifiques parce qu'elles sont femmes et handicapées. Ainsi, les femmes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que leurs homologues masculins et lorsqu'elles sont en emploi, elles subissent aussi des discriminations. En effet, elles sont concentrées dans certains secteurs d'activités et accèdent difficilement à des postes à responsabilités. Si 10% des hommes reconnus handicapés sont cadres (contre 21% des hommes en général), il n'y a que 1% de femmes cadres (14% de l'ensemble des femmes en emploi). Par ailleurs, la précarité de l'emploi des femmes en situation de handicap se caractérise par des emplois à temps partiel plus fréquents : parmi les personnes reconnues handicapées, près d'une femme sur deux (47%) est à temps partiel contre seulement 16% des hommes. La prééminence du temps partiel et l'évolution dans des emplois précaires emportent des conséquences directes sur la rémunération des salariées.

Par ailleurs, à la suite de l'Accord national interprofessionnel (« ANI ») sur la mixité et l'égalité professionnelle (2004) qui prévoyait déjà un réexamen quinquennal des classifications peu effectif, un nouvel ANI intitulé « *Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* » a été conclu le 19 juin 2013. Il a donné lieu à la création d'un groupe de travail paritaire pour élaborer une méthodologie permettant d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail afin d'aider les branches professionnelles à réaliser un bilan. L'institution a été parmi les tous premiers acteurs auditionnés début 2014. Malheureusement faute d'un réel soutien, notamment des organisations patronales, les travaux du groupe ont rapidement tourné court.

Dans la continuité du guide publié en 2013 sur l'évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine ³³, le Défenseur des droits a également porté ses préconisations sur l'évaluation des emplois auprès de la ministre des Droits des femmes, des présidentes des délégations parlementaires aux droits des femmes et lors de son audition sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes organisé en novembre 2013 par l'Assemblée nationale. ³⁴ Ce plaidoyer 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*

³² Rapport « *L'emploi des femmes en situation de handicap : analyse exploratoire sur les discriminations multiples* », novembre 2016, https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport_sur_lemploi_des_femmes_en_situation_d_e_handicap_accessiblefinal_0.pdf.

³³ Supra note 18.

³⁴ Avis 13-11 du 12 novembre 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=12250; Avis 14-07 du 2 juin 2014 relatif au projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=10506.

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. Ces nouveaux textes ne sont pas venus modifier les dispositions sur les négociations fondées sur l'égalité professionnelle. Elles demeurent obligatoires dans les entreprises, selon des modalités et des périodicités imposées ; ce que le Défenseur des droits avait préconisé dans ses avis³⁵ et ses échanges avec les autorités. Enfin, la loi du 4 août 2014 est venue compléter l'article L. 3221-6 du code du travail, afin d'exiger des organisations de branche qu'elles remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

S'il faut saluer ces avancées, le Défenseur des droits estime que les obligations de négociations collectives ne sont pas suffisamment respectées en pratique. En effet, 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.

Ces dernières années, le Défenseur des droits a participé à d'autres travaux du Parlement, en formulant des avis sur les projets ou propositions de loi ou dans le cadre de missions parlementaires. Récemment, dans le cadre de la réforme du droit du travail, il a formulé une série de recommandations sur le maintien de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. S'agissant par exemple des planchers et plafonds devant encadrer l'allocation des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif, il a préconisé d'exclure expressément du barème des indemnités les licenciements discriminatoires ou résultant d'un harcèlement.³⁶ L'article L1235-3-1 du code du travail a été modifié en ce sens.³⁷

Le Défenseur des droits a rendu d'autres 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.³⁸ En septembre

³⁵ Voir notamment Avis 17-06 du 7 juillet 2017 relatif au projet de loi n°4 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=16679.

³⁶ Avis du 7 juillet 2017, précité.

³⁷ Cet article modifié par l'ordonnance du 20 décembre 2017 dispose que « l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues aux articles L. 1134-4 et L. 1132-4 ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre 1er du titre 1er du livre IV de la deuxième partie, ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L. 1225-71 et L. 1226-13. »

³⁸ Avis 12-01 du 10 juillet 2012 relatif au harcèlement sexuel ; Avis 16-16 du 1^{er} juin 2016 relatif à la mission d'information sur l'évaluation de la loi relative au harcèlement sexuel ; Avis 18-03 du 25 janvier 2018 relatif au harcèlement sexuel ; Avis 16-05 du 24 février 2016 relatif à la prolongation de la période légale d'interdiction de

2016, il a été auditionné dans le cadre d'une mission visant à identifier les éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement ou de pension, confiée par le Premier ministre à la députée, Françoise Descamps-Crosnier.

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. Parmi les mesures prioritaires préconisées dans le rapport remis au Premier ministre le 8 mars 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, on retrouve ainsi 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.³⁹

Enfin, afin de renforcer son action en matière d'égalité femmes-hommes et en particulier de lutte contre les inégalités salariales, le Défenseur des droits a signé un partenariat avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP). La Partenariat avec le CSEP, instance consultative présidée par la ministre des Familles, de l'enfance et des droits des femmes, vise en particulier à : - une collaboration entre les programmes d'actions de chaque partie en matière de sensibilisation, de formation et d'ingénierie de projets ; - une complémentarité des actions en matière d'observation et de soutien à la production de connaissances dans le secteur de l'emploi privé sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, le sexisme, la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et l'agissement sexiste ; et, - une complémentarité des expertises juridiques respectives.

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. A cette occasion, l'institution a exposé un avis présentant un certain nombre des actions, et de recommandations formulées dans le domaine de l'égalité femmes/hommes depuis sa création, en 2011.⁴⁰

Cette pré-session a permis au Comité de réunir les bilans dressés par les institutions indépendantes et associations compétentes en la matière avant l'examen de la France, qui s'est tenu le 8 juillet 2016 dans le cadre de la 64^{ème} session du CEDAW. À cette occasion, la France a dû répondre aux nombreuses questions du Comité sur la mise en œuvre de la Convention ainsi que sur le suivi des observations finales qui lui avaient été adressées par le Comité en 2008.

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.

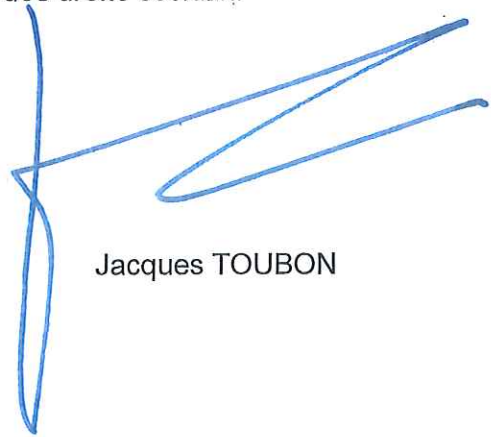
³⁹ La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, rapport au Premier ministre de Françoise Descamps-Crosnier, 27 décembre 2016, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-La-force-de-l-egalite.pdf>.

⁴⁰ Avis à l'attention du Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes Défenseur des droits, Juin 2016, http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/FRA/INT_CEDAW_IFS_FRA_24249_F.pdf

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.⁴¹

Enfin, le Défenseur des droits a activement contribué en 2016 à l'élaboration d'un manuel d'Equinet , « *How to build a case on Equal Pay* »⁴² visant à faire état des travaux des organismes de lutte contre les discriminations en matière d'inégalités salariale. Ce document reprend à la fois les dossiers traités par les organismes en la matière, les outils produits ainsi que les jurisprudences européennes et argumentaires juridiques qui pourront alimenter le travail concret des juristes de ces organisations dans le traitement de dossiers en matière d'inégalités salariales.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance et souhaite soumettre à l'appréciation du Comité européen des droits sociaux.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above the name Jacques TOUBON.

Jacques TOUBON

⁴¹ CEDAW, Observations finales concernant le rapport de la France valant septième et huitième rapports périodiques, CEDAW/C/FRA/CO/7-8, 25 juillet 2016.

⁴² Equinet, <http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay>.