



# ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES :

## NOTRE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE EST ENGAGÉE !



**I**ncontestablement, il y a du mieux dans la lutte pour l'égalité des sexes, même s'il reste encore beaucoup à faire dans des domaines comme le harcèlement sexuel et l'égalité salariale, où la situation est inacceptable, et les progrès trop faibles.

Pour l'égalité salariale, les lois de 2012 et 2014 ont instauré de nouvelles règles et ont augmenté les pénalités. Les amendes peuvent atteindre 1% de la masse salariale, mais elles n'ont été infligées qu'à une centaine d'entreprises. Or, la différence salariale est estimée en moyenne à 9,5% pour un poste et un temps de travail équivalents. La France se situe sous la moyenne de l'OCDE en termes d'inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

Le Conseil économique, social et environnemental a rendu fin janvier une résolution qui surligne les retards persistants de la France, et qui suggère des pistes de réforme au gouvernement. Il propose notamment l'application systématique de sanctions contre les entreprises fautives, et le respect de l'obligation d'accord d'entreprise sur l'égalité salariale. Aujourd'hui, seules 61% des entreprises en sont dotées, et au niveau des branches professionnelles seules 60% des 50 principales ont fait le nécessaire.

Il propose également d'attribuer à la lutte contre les inégalités au travail le produit des amendes, plutôt que de

l'affecter au Fonds de solidarité vieillisse. Il faut, par ailleurs, souligner que le secrétariat d'Etat dédié à la cause est le plus petit budget de la République, or pour faire avancer la cause, il faut des moyens.

Parmi les autres propositions énoncées, la réalisation d'études d'impact « genrées », qui permettrait d'analyser les effets de la loi sur la vie des femmes afin « *d'apporter les correctifs utiles et ne pas pénaliser un sexe par rapport à l'autre* ».

Le ministère du Travail a, quant à lui, chargé une mission d'évaluer l'impact des ordonnances réformant le droit du travail, et promet d'éradiquer l'écart salarial d'ici à la fin du mandat présidentiel. Il souhaite mettre en place un plan d'action, au mois de mars, après une phase de concertation avec les partenaires sociaux.

Concernant le harcèlement, l'arsenal juridique existe depuis longtemps, mais il a fallu attendre l'affaire Weinstein et le #BalanceTonPorc, pour que la parole des femmes se libère, et que les hommes se questionnent.

Comment justifier que 95% des plaintes pour harcèlement sexuel soient classées sans suite ?

Comment expliquer qu'aucune sanction ne soit prise à l'encontre des entreprises qui ne respectent par la loi sur l'égalité salariale ?

En février, une réunion à Matignon a eu lieu avec les syndicats et les représentants patronaux sur le

harcèlement au travail. La CFDT a déjà fait de nombreuses propositions, notamment à l'Assemblée nationale en 2016, concernant l'évaluation de la loi de 2012. Pour la CFDT, les sanctions ne sont pas suffisamment dissuasives pour que les employeurs appliquent la loi (aucune condamnation de prison depuis 2009, classement sans suite, faits sous qualifiés, etc.).

Dans les entreprises, il est difficile pour une femme de dénoncer des faits de harcèlement : difficulté de la preuve, absence de soutien collectif ou de témoins, contrat précaire, crainte des sanctions... Les victimes de harcèlement ou d'inégalité salariale doivent faire appel aux organisations syndicales. Il est aussi de la responsabilité des salariés qui peuvent en témoigner d'alerter les représentants du personnel. Pour la CFDT, leur rôle pour l'égalité entre les femmes et les hommes est donc essentiel. Les délégués du personnel et les représentants de proximité doivent pouvoir agir, enquêter, vérifier les faits, soutenir et accompagner les victimes. Il n'est plus supportable que des femmes subissent des violences quelles qu'elles soient, au travail comme dans leur vie privée.

Parce que notre avenir est commun, et que l'égalité des sexes fait partie de l'égalité des hommes, nous avons le devoir d'agir ! •