

Egalité professionnelle : l'actualité en bref

FÉVRIER 2023

1. Le 25 janvier déclaré «Journée nationale contre le sexisme»

Cette officialisation est l'aboutissement de la démarche engagée depuis 2017 par le collectif Ensemble contre le sexisme qui organise chaque année le 25 janvier «la journée nationale contre le sexisme». C'était aussi la 10^e recommandation du rapport du HCE (voir ci-dessous).

Après le 8 mars, le 25 novembre voici une autre date pour mobiliser sur les inégalités et les violences faites aux femmes.

2. 5^e rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France

Ce rapport souligne que «le sexisme ne recule pas en France. Au contraire, certaines de ses manifestations les plus violentes s'aggravent, et les jeunes générations sont les plus touchées».

Selon le rapport, la société française demeure très sexiste dans toutes ses sphères : «les femmes restent inégalement traitées par rapport aux hommes, et elles restent victimes d'actes et propos sexistes dans des proportions importantes».

Ce rapport repose sur les résultats du «Baromètre Sexisme» mené avec l'institut Viavoice. Il pointe les conséquences du sexisme notamment dans le monde professionnel, avec des filières qui restent très fermées aux femmes ou les discriminations sexistes dans l'orientation professionnelle. Tout ceci entraînant une surreprésentation des femmes dans les métiers précaires (temps partiel, horaires décalés, conditions de travail dégradées...).

Sur la question des violences physiques, sexuelles et psychologiques, le rapport est alarmant. Plus d'un tiers des femmes interrogées déclarent avoir déjà vécu une situation de non-consentement. Globalement, le rapport pointe une dégradation des résultats, en particulier chez les jeunes actifs et dans le monde du travail.

Si les mobilisations féministes, nombreuses, sont mises en avant dans le rapport, on peut partager le triste constat du manque d'actions concrètes des pouvoirs publics. Un chapitre est aussi consacré au phénomène de backlash (retour de bâton), développé par la féministe américaine Susan Faludi. L'état des lieux du sexisme conclut que «l'année 2022 paraît renouveler ce cycle conservateur face aux mouvements féministes récents».

Le HCE fait 10 recommandations pour lutter contre toutes les manifestations du sexisme et ses causes.

→ [Voir le Rapport 2023 sur l'état du sexisme en France](#)

À noter également une tribune collective parue dans le journal *Le Monde* du 24 janvier 2023 qui affirme entre autres choses : «on ne peut se contenter de protéger (les femmes) et de punir (les hommes). [...] il faut un vaste plan d'urgence qui élimine les causes du mal, les stéréotypes, les assignations, les injustices, les violences dès le plus jeune âge, sans quoi les mentalités n'évolueront pas en profondeur.»

3. La prise en charge par les entreprises des violences domestiques

Le bureau français de l'organisation internationale du travail (OIT) a publié le 25 novembre 2022, une étude sur les politiques menées par 18 grandes entreprises françaises pour faire face aux violences domestiques de leurs salarié-es.

→ [Voir l'étude](#)

L'étude fait une synthèse des mesures mises en œuvre par les entreprises pour soutenir sur le lieu de travail les victimes de violences domestiques. Cela va de campagnes de sensibilisation à l'orientation des victimes, à accorder des aides financières, du temps ou des congés, un logement, une mobilité, etc. Ces questions sont souvent abordées dans le cadre des discussions sur l'égalité professionnelle.

Les violences conjugales ne re-

lèvent pas que de la sphère privée puisqu'elles ont un impact au travail et que l'entreprise a son rôle à jouer dans la protection des salarié-es. Il ne faut pas perdre de vue que les violences domestiques peuvent être un frein à l'accès, au maintien et à l'évolution dans l'emploi.

4. Endométriose, congés menstruels

Plusieurs initiatives à signaler :

— Sud Travail Affaires Sociales a obtenu l'inscription dans le RI de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) 31 d'un droit à absence pour règles douloureuses d'une journée par mois.

— Le Parlement espagnol a voté le 15 décembre 2022 un texte instituant un congé menstruel pour les femmes souffrant de règles douloureuses.

— La création de 16 centres multidisciplinaires de prise en charge de l'endométriose en Nouvelle-Aquitaine. Une initiative intéressante de l'agence régionale de santé (ARS) qui s'inscrit dans la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose.

5. L'outrage sexiste devient un délit au 1^{er} avril 2023

Pour mémoire : l'outrage sexiste consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui, quel que soit le lieu où il s'exprime (rue, travail) lui porte préjudice. L'acte doit porter atteinte à la dignité de la victime, en raison de son caractère dégradant ou humiliant, ou l'exposer à une situation intimidante hostile ou offensante. Par exemple, faire des commentaires à connotation sexuelle sur une femme – sur son lieu de travail ou dans la rue –, la poursuivre, ou lui faire des propositions sexuelles.

Alors qu'il était puni par une simple contravention de 750 € (pouvant aller jusqu'à 1500 € en cas de circonstances aggravantes) l'outrage sexiste aggravé devient un délit puni d'une

amende de 3750 € à compter du 1^{er} avril 2023.

Un décret est en préparation pour punir l'outrage sexiste simple d'une contravention de 5^e classe.

6. Une directive européenne sur la présence des femmes dans les conseils d'administration

Adoptée par le parlement européen le 22 novembre 2022, la directive prévoit d'ici au 30 juin 2026 que 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs soient occupés par des personnes du sexe sous-représenté, donc par des femmes. Les États ont 2 ans pour transposer cette directive. Toutefois, en ne s'appliquant qu'aux sociétés cotées de plus de 250 salarié·es, la directive a une portée limitée.

7. Locaux d'allaitement : une demande réitérée de la Cour de cassation à soutenir ?

Dans son bilan annuel 2021 la Cour de cassation réitère sa proposition d'adopter des mesures permettant aux femmes qui le souhaitent de pouvoir allaiter leur enfant dans un local ou d'y tirer leur lait.

La cour demande donc l'abrogation des articles L. 1225-32 et R. 4152-13 à R. 4152-28 du code du travail datant de 1917 et l'adoption de dispositions réglementaires visant à mettre en œuvre l'article L. 1225-31 du Code du travail.

La cour ajoute qu'il serait intéressant dans le même temps de mettre en conformité le droit français avec la Charte sociale européenne qui prévoit que la pause pour allaiter reconnue par l'article L. 1225-30 du Code du travail, soit rémunérée. La rémunération des pauses d'allaitement n'est actuellement pas garantie aux salariées ni par le Code du travail ni par le statut de la fonction publique.

8. Une jurisprudence intéressante : une sanction disciplinaire censurée

Le juge a censuré une sanction (exclusion temporaire de l'université d'une durée de 2 ans assortie d'un sursis) prise par un conseil de discipline en considérant que la sanction

infligée n'était pas proportionnée à la gravité des faits et créait un doute sérieux quant à la légalité de la décision contestée. Les faits reprochés à l'étudiant portaient sur des « propos à caractère sexuel et des comportements déplacés malgré les refus explicites que lui avaient opposés les intéressées ». TA Nice, 26 juillet 2022, n° 2203391

Il est intéressant de noter que cette décision a été annulée à l'initiative de l'université.

9 Déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé (AAH)

À compter du 1^{er} octobre 2023, seules les ressources individuelles de la personne handicapée (et non plus les revenus du ménage) seront prises en compte pour calculer le montant de

la prestation.

Si c'est une mesure importante qui devrait être étendue aux autres minima sociaux comme le RSA dont le montant est toujours calculé en tenant compte des ressources du foyer, Solidaires a critiqué le fait qu'elle arrive bien tardivement. De plus, le montant de l'AAH restera encore en dessous du seuil de pauvreté même si celle-ci a été revalorisée de 4 %. C'est encore bien insuffisant pour aider les personnes en situation de handicap de sortir de la précarité au vu de l'inflation et de l'augmentation du coût de la vie !

Enfin, pour Solidaires il est indispensable que le montant de l'aah soit au minimum au niveau du smic, puisqu'il s'agit de remplacer un salaire que la personne en situation de handicap ne peut avoir. Et le smic doit être augmenté à 1700 € net !

