



FEMMES, CARRIÈRE ET DISCRIMINATIONS

Dossier de Presse

Mars 2009

HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité





INTRODUCTION.....Page 3

FICHE N°1 : Sondage HALDE/CSA.....Page 4
> Grossesse, maternité et discriminations au travail

FICHE N°2 : Femmes et carrière.....Page 6
> Lutte contre les discriminations

FICHE N°3 : Femmes et maternité.....Page 10
> Lutte contre les discriminations

FICHE N°4 : Femmes et carrière.....Page 14
> Exemples de « bonnes pratiques »
pour promouvoir l'égalité

FICHE N°5 :Page 16
> Comment et pourquoi contacter la HALDE ?

ANNEXES :Page 18
> Sondage HALDE/CSA intégral
> Brochure Parlementaire



Discrimination des femmes au travail

Une femme active ou retraitée **sur trois (34 %)** a le sentiment d'**avoir été victime de discrimination sur son lieu de travail parce qu'elle est une femme**, selon un sondage réalisé par l'institut CSA pour la HALDE en février 2009. Quant à celles qui ont vécu une grossesse durant leur carrière professionnelle, 49 % pensent que concilier les deux est une difficulté. Depuis le "plafond de verre", barrière invisible qui leur barre l'accès aux fonctions de responsabilité, jusqu'au licenciement pour cause de grossesse, en passant par les écarts de salaire avec les hommes, beaucoup de femmes font face à différentes formes de discriminations au cours de leur carrière.

Le sondage précité fait émerger une autre réalité. Face à ces discriminations, **37 % des femmes déclarent n'avoir rien dit**. Des lois existent pour lutter contre cet état de fait, et notamment pour protéger les salariées durant leur grossesse. La HALDE apporte à chaque personne qui la saisit une information. Elle peut enquêter, recueillir des informations, proposer une réponse juridique qui peut aller, si cela est nécessaire, jusqu'à l'accompagnement des femmes discriminées devant la justice.

Les exemples exposés dans ce dossier témoignent de la nécessité d'agir

La HALDE mène aussi des actions d'information pour mieux faire connaître les droits et les faire appliquer. Cette mission se déploie aussi bien en direction des femmes, que des employeurs, afin que chacun soit conscient de ses droits et de ses obligations, et soit sensibilisé aux risques des discriminations dans le monde du travail.

La HALDE s'applique aussi à valoriser des bonnes pratiques des employeurs, qu'ils soient publics ou privés. Et, là encore, les exemples sont nombreux : plans de rattrapage des écarts salariaux, promotion des femmes vers des postes à responsabilité, mise en place de programmes de vigilance contre toutes les formes de discrimination, neutralisation des effets d'un congé maternité ou adoption...

Si la mise en place de ces pratiques doit être développée pour faire changer les comportements, les femmes doivent connaître leurs droits et agir. Le pire demeure la résignation.

FICHE N°1 : Sondage HALDE/CSA

Grossesse, maternité et discriminations au travail



D'après le sondage CSA effectué pour la HALDE, grossesse et maternité sont vécues par les femmes concernées comme des motifs de discrimination. Il est toutefois **difficile de distinguer l'effet du genre de celui de la maternité ou de la grossesse** : tout se passe comme si le motif de discrimination le plus fréquemment perçu au travail était le fait d'être susceptible à un moment donné d'être enceinte et mère.

Grossesse et maternité perçues comme des inconvénients dans le monde du travail

Près d'un Français sur deux (46 %) estime qu'être enceinte constitue un inconvénient dans l'évolution d'une carrière professionnelle et plus d'un Français sur trois (36 %) partage ce sentiment à l'égard des mères de famille. L'impact négatif de la grossesse sur le parcours professionnel est reconnu par les hommes (47 %) comme par les femmes (46 %).

La difficulté à concilier grossesse et travail est un sentiment prégnant au sein des catégories les plus favorisées et les plus diplômées (64% des cadres et professions libérales considèrent que la grossesse est un inconvénient pour l'évolution d'une carrière professionnelle, contre 43% des personnes appartenant aux catégories populaires), comme si cela était vécu de façon plus difficile lorsque l'on occupe des postes à responsabilité. De plus, 52% des moins de 30 ans jugent que la grossesse est un inconvénient, contre 42% des 50 ans ou plus.

En revanche, si le fait d'avoir des enfants est perçu comme un inconvénient par plus d'un tiers des Français, la moitié d'entre eux estime que cela n'a que peu d'influence sur l'évolution de carrière (50 %).

Un sentiment de discrimination des femmes au travail non négligeable

Une femme active ou retraitée sur trois (34 %) a le sentiment d'avoir été victime de discrimination sur son lieu de travail parce qu'elle est une femme.

Plus précisément, 20 % pensent que **le fait d'être une femme** a constitué une barrière pour l'obtention d'une augmentation ou d'un poste à responsabilité, 14 % ont eu le sentiment d'être discriminées dans le travail au quotidien, 10 % pour accéder à une formation, 9 % au moment d'un licenciement et 7 % au moment de leur embauche.

28 % des femmes ayant été enceintes pendant leur vie active ont eu le sentiment d'être victimes de discrimination sur leur lieu de travail **en raison de leur grossesse** : 16 % pour l'obtention d'un poste à responsabilité, 13 % dans le travail au quotidien, 13 % pour obtenir une augmentation, 10 % pour accéder à une formation et 6 % au moment d'un licenciement ou d'une embauche.

Au-delà de ce sentiment, la sensibilité de la question de la grossesse au travail est bien réelle, puisque **23 % des femmes actives et retraitées déclarent avoir été interrogées sur leurs projets familiaux lors d'un entretien d'embauche**. Ce chiffre monte à 37 % chez les femmes de 30 à 39 ans et à 36 % chez les cadres et professions intermédiaires. Cette pratique est également plus fréquente dans le secteur privé (34 %) que dans le secteur public (22 %).

Le retour de congé maternité peut également apparaître comme un moment de déclassement professionnel

L'affectation à des dossiers de moindre importance concerne 12 % des femmes ayant été enceintes au cours de leur vie active, tout comme l'imposition d'un changement de poste. Les catégories populaires se disent plus vulnérables à ces pratiques (respectivement 18 % et 19 %) que les catégories supérieures (10 % et 6 % pour les cadres et les professions intermédiaires).

Les discriminations ressenties le sont avant tout comme venant du sommet de l'entreprise, c'est-à-dire de la direction, pour 53 % des femmes ayant le sentiment d'avoir été victimes de discrimination, et du supérieur hiérarchique pour 38 %. 14 % citent ensuite les collègues de travail et 7 % des clients ou fournisseurs.

Une faible réactivité et un niveau d'information à parfaire

Interrogées sur leurs réactions suite à ces discriminations, 37 % des femmes déclarent n'avoir rien dit.

Si le silence est la réaction la plus fréquemment citée, 31 % déclarent en avoir parlé à leur direction. Le recours à des actions hors hiérarchie est moins fréquent : 16 % ont alerté les représentants du personnel et 8 % ont pris conseil auprès d'un avocat ou d'une association. Les discriminations n'ont débouché sur des procédures que dans 5 % des cas.

Quant au niveau d'information juridique sur le statut de la femme enceinte au travail, les Français se montrent assez bien informés sur les principes généraux de la protection des femmes enceintes, mais ne semblent pas maîtriser les détails de sa mise en œuvre. 64 % des Français (et 67 % des femmes ayant déjà été enceintes au cours de leur vie active) affirment savoir qu'une salariée est protégée contre le licenciement pendant sa grossesse, son congé maternité et jusqu'à 4 semaines après son retour de congé maternité. Toutefois, plus d'un tiers l'ignore encore.

Seulement 42% des femmes ayant déjà été enceintes au cours de leur vie active savent qu'annoncer oralement à son employeur sa grossesse ne suffit pas à protéger la femme enceinte contre le licenciement (contre 34 % pour la population globale).

Fiche technique du sondage

Sondage exclusif CSA/HALDE réalisé par téléphone les 4 et 5 février 2009 au domicile des personnes interrogées. Echantillon national représentatif de 1012 personnes âgées de 18 ans et plus, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de ménage), après stratification par région et catégorie d'agglomération.

FICHE N°2 : Femmes et carrière

Lutte contre les discriminations



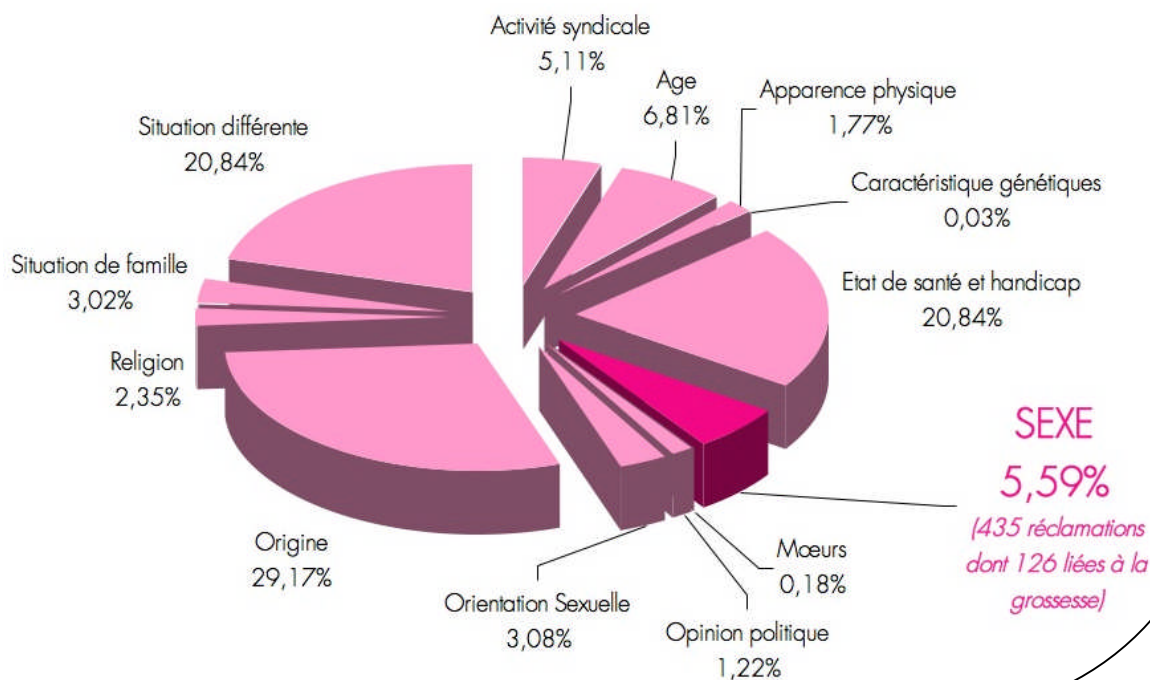
La persistance d'un « plafond de verre »

Malgré une évolution récente de la législation en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le « plafond de verre » reste une entrave forte à la carrière des femmes. Les discriminations liées au sexe sont encore aujourd'hui très présentes que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de déroulement de carrière. Les femmes sont en effet plus nombreuses dans les emplois à temps partiel et à bas salaire et elles restent rares dans les postes à responsabilité. Ainsi, les femmes n'occupaient en 2005 qu'un quart des postes d'encadrement des entreprises du secteur privé et semi-public, alors qu'elles étaient majoritaires à l'université, et l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes était de 21 % (cf. rapport 2007 du Service du Droit des Femmes sur l'égalité entre les femmes et les hommes) ! D'autant qu'à une inégalité de traitement basée sur le sexe, peuvent venir s'ajouter d'autres motifs de discrimination tels que l'origine, l'âge... Les femmes restent ainsi plus exposées à ce que l'on pourrait qualifier d'une « double discrimination ». Enfin, le harcèlement peut également être considéré comme une discrimination liée au sexe, s'il a pour fondement le sexe de la victime.

Les réclamations pour discriminations liées au sexe concernent en priorité le monde du travail.

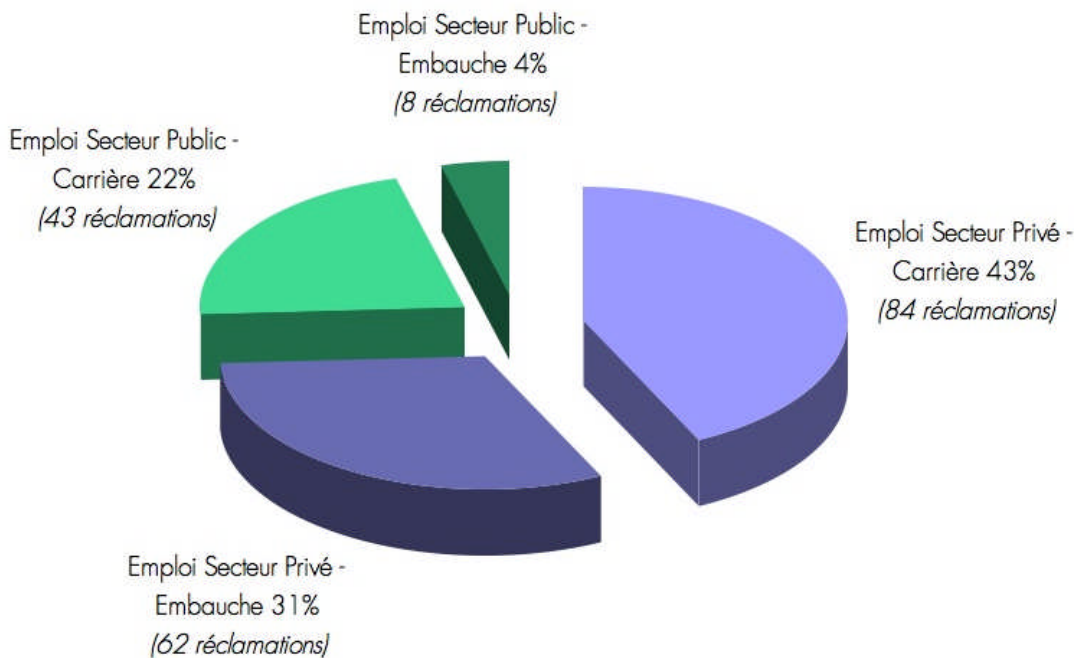
Depuis sa création, la HALDE reçoit un nombre croissant de réclamations. En 2008, la HALDE en a reçu 7 788. Plus de 5% de celles-ci sont liées au sexe. A noter : 47% des réclamations liées au sexe sont exprimées par des hommes.

Typologie des réclamations faites à la HALDE en 2008

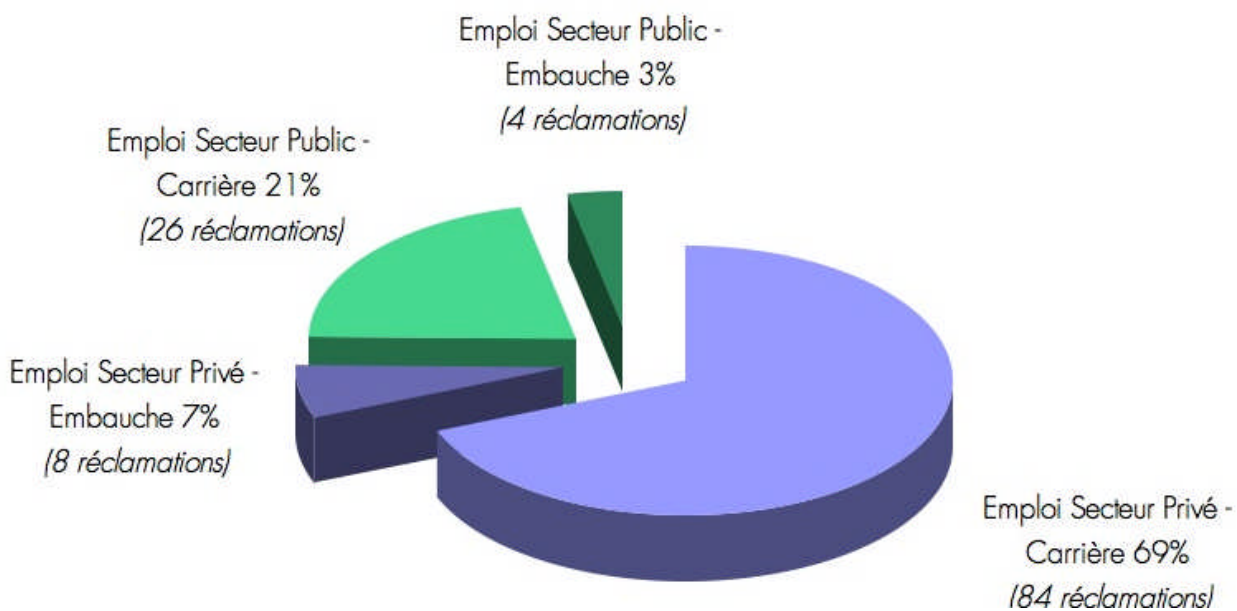


La majorité des réclamations pour des discriminations liées au sexe concerne l'emploi.

Réclamations liées au sexe dans le secteur de l'emploi en 2008



Réclamations liées à la grossesse dans le secteur de l'emploi en 2008



Ces réclamations donnent lieu à des délibérations de la HALDE qui, une fois transmises aux entreprises, peuvent entraîner des rectifications.

Plafond de verre et manque de transparence

Embauchée en CDD dans un établissement public lié au ministère de l'Agriculture, puis titularisée en CDI, Liliane C.¹ a fait appel à la HALDE en raison d'une différence de traitement, fondée sur le sexe, en matière de rémunération et dans le déroulement de sa carrière. L'enquête conduite par la HALDE a permis de montrer qu'elle a été recrutée à un niveau de salaire nettement inférieur à celui accordé à un collègue masculin (environ 500 euros bruts de différence), pour effectuer au sein du même service un travail de valeur égale, sans que cette différence de rémunération ne repose sur des critères objectifs. Aucun correctif n'a ensuite été mis en œuvre, et cette disparité a mécaniquement perduré lors de l'intégration des deux salariés dans un statut de titulaire. La HALDE a recommandé à l'établissement d'indemniser ces préjudices et de prendre des mesures pour permettre que l'application de la grille des salaires et la fixation des primes de rendement, quel que soit le statut de l'agent, reposent sur des critères objectifs, transparents et pertinents au regard de la nature du poste ou des fonctions occupées. L'affaire est en cours.

Rattrapage salarial

Le cas semble limpide : Jeanne R.¹ a été embauchée par une société d'assurance le 3 novembre 2003 en tant qu'Inspecteur Gestionnaire d'Agence Niveau 1 (Classe V de la convention collective) avec un salaire mensuel brut de 2118.60 €, alors que son collègue Jean L.¹ a été engagé le 12 mai 2003 en qualité d'Inspecteur d'Agence débutant (Classe IV de la convention)... avec un salaire mensuel brut de 2624.60 €. Depuis, ils ont le même statut mais l'écart de rémunération n'a fait qu'augmenter. L'analyse des profils de poste et des entretiens de progrès n'a pourtant permis de mettre en évidence aucune différence significative, et si la charge de travail de Jean L.¹ est effectivement supérieure, cela n'est vrai qu'à partir de 2007. La distorsion se retrouve d'ailleurs pour l'ensemble des salariés de Classe V : les femmes gagnent en moyenne 4 544 € de moins par an que leurs homologues masculins. Dans sa délibération, la HALDE a demandé à l'employeur de réexaminer la situation de la Jeanne R.¹ et de définir, dans le cadre des négociations annuelles d'entreprise obligatoires, un programme permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre hommes et femmes avant fin 2010. L'employeur a donné suite à la recommandation de la HALDE et a également revalorisé le salaire et les primes de Jeanne R.¹ avec effet rétroactif.

¹ Les prénoms ont été modifiés

Le dispositif légal en matière de discriminations liées au sexe dans le monde du travail

L'article L.3221 du **code du travail** prévoit que « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique.

L'article L. 1132-1 du code du travail rappelle qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération [...] à raison de son sexe [...] ».

L'évolution de la législation a permis en une vingtaine d'années à la France de se doter d'un corpus législatif dense en matière d'égalité professionnelle, et notamment d'égalité salariale, et de lutte contre les discriminations au travail.

La loi impose notamment aux employeurs, au niveau des branches et des entreprises, des obligations précises de négociation et de consultation en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité :

> Ainsi, les branches sont tenues de négocier tous les trois ans sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (mais également sur les thématiques des salariés seniors et des salariés handicapés).

> Les entreprises, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, ont l'obligation de fixer des mesures permettant de supprimer des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010. Cette obligation s'applique, y compris en l'absence d'accord de branche.



L'existence de discriminations en raison d'une grossesse

Les discriminations dont font l'objet les femmes dans le monde du travail peuvent être spécifiquement liées à une situation de grossesse ou de maternité. Nombreuses sont les femmes enceintes discriminées en raison de leur grossesse qui ont dû faire face à un licenciement, à un non renouvellement de CDD, à une rupture de période d'essai ou bien encore, cas très fréquent, à un retour de congé maternité "*très difficile*" avec une perte de responsabilités voire une suppression des primes associées au salaire lors du congé maternité.

Un tabou qui saute

Depuis sa création, la HALDE a reçu plus de 175 réclamations liées à la grossesse, dont 125 au cours de l'année 2008. C'est 5 fois plus de réclamations qu'en 2005. La grande majorité est liée à la problématique de l'emploi, notamment dans le secteur privé. Cette augmentation n'est pas tant due à un regain de sexisme de la part des employeurs qu'à la fin d'un tabou qui traduit une prise de conscience, de la part des salariées, de leurs droits.

Les **interventions de la HALDE** dans le cadre de procédures judiciaires ont abouti à des condamnations. Elles montrent la diversité des discriminations sur le lieu de travail.

Des condamnations obtenues

Martine F.¹ est embauchée comme esthéticienne dans le spa d'un hôtel-casino, pour un contrat saisonnier de quatre mois, puis en CDI. Martine F.¹ **fait part oralement de sa grossesse** à l'épouse du gérant (en charge de l'hôtel et du spa). Quelques jours plus tard, son employeur lui signifie la fin de sa "période d'essai". Martine F.¹ saisit alors les prud'hommes et se voit opposer une double ligne de défense : elle était encore en période d'essai, ce qui dispense l'employeur de justifier la rupture du contrat de travail, et il ne savait pas qu'elle était enceinte. La première ligne ne tient pas puisque, dans ce cas, la période d'essai est considérée comme ayant eu lieu durant les quatre mois du contrat saisonnier. L'enquête menée par la HALDE (notamment l'audition de collègues) sur le lieu de travail de Martine F.¹ a permis de démontrer que l'employeur avait bien connaissance de sa grossesse et que c'est pour cette raison qu'il l'a licenciée. La délibération de la HALDE a été présentée aux Prud'hommes, et l'hôtel a notamment été condamné à verser **12 mois de salaire** à Martine F.¹ à titre de dommages et intérêts.

¹ Les prénoms ont été modifiés

À son retour de **congé maternité**, Jacqueline M.¹ se voit proposer une mutation à Nantes. En raison de sa nouvelle situation de famille, elle la refuse et est licenciée, à cause d'une clause de mobilité de son contrat de travail. La question qui se pose est la suivante : ce licenciement est-il intervenu pendant la période légale de protection du congé maternité ou non ? Si l'on s'en tient à la procédure de licenciement proprement dite, la réponse est non. L'ennui est que l'employeur, à la suite d'échanges oraux et par mail, savait que Jacqueline M.¹ refusait cette mutation avant même la fin de son congé maternité. À l'examen des pièces réunies par la HALDE et de sa délibération, la réponse du tribunal est nette : « Les démarches de la société (...) s'inscrivent dans la préparation d'un licenciement et confirment que cette mesure a été décidée pendant le congé maternité ». Verdict : un minimum de **164 969 euros** doit être versé à Jacqueline M.¹ Un trait d'humour (involontaire) pour finir : l'employeur a contesté la compétence de la HALDE à intervenir dans le procès, au motif « que le licenciement de [Jacqueline M.¹] est sans rapport avec un fait discriminant ».

La seule possibilité de licenciement d'une femme enceinte est la faute grave. L'employeur de Gabrielle P.¹ s'y est essayé, mais n'y est pas parvenu : à l'occasion d'une réorganisation de la direction générale d'une grande entreprise, plusieurs licenciements sont envisagés, notamment celui de Gabrielle P.¹ Or celle-ci est enceinte et en a informé sa direction quelques jours auparavant par courrier. L'employeur est alors au courant de la grossesse de Gabrielle P.¹ et recourt à un licenciement pour faute grave. Encore faut-il justifier celle-ci, d'autant que le directeur R&D, licencié au même moment pour des motifs similaires, ne se voit reprocher qu'une "insuffisance professionnelle". La délibération de la HALDE, présenté au procès en appel, souligne que « les griefs énoncés dans la lettre de licenciement [...] n'apparaissent pas constitutifs d'une faute grave ». La mise en parallèle des deux cas a convaincu la cour d'appel que la décision de la société n'était pas « justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». Ce qui a abouti à la **nullité du licenciement**. L'entreprise a également été condamnée à verser à Gabrielle P. la somme de **200 784€**.

¹ *Les prénoms ont été modifiés*

Une protection des femmes enceintes au travail garantie par la loi

La protection dont bénéficient les femmes enceintes au travail :

La femme enceinte bénéficie d'une protection contre toute discrimination liée à sa grossesse. Son employeur ou éventuel employeur ne peut se fonder sur sa grossesse pour refuser de l'embaucher, de lui refuser un stage ou une formation, de résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou de la licencier.

Le licenciement d'une femme enceinte est frappé de nullité. Seule une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse peut justifier un licenciement. Il appartient à l'employeur de démontrer l'existence de la faute grave ou l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Mais, même dans ce cas, le licenciement ne peut prendre effet ou être signifié pendant le congé maternité.

D'autre part, une femme ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable en raison de son état de grossesse en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. Exemples :

- Baisse de salaire
- Changement de poste ou moins de responsabilités
- Refus d'une promotion ou d'une prime
- Harcèlement moral
- Refus de congés payés au-delà de la période prévue au motif pris sur mon congé maternité
- Refus d'une autorisation d'absence pour examens médicaux pré et post natal

L'annonce de la grossesse

La femme enceinte bénéficie, dès lors que l'employeur est informé de son état, de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail.

Pour informer son employeur de sa grossesse, même si ce n'est pas obligatoire, il est préférable que la salariée adresse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (LRAR) un certificat médical attestant cette grossesse et la date présumée de son accouchement (en conservant la copie).

Il est important de savoir que le simple fait d'informer oralement ses collègues ou son employeur de sa grossesse ne suffit pas à garantir que l'on est effectivement protégée. Il vaut mieux donc annoncer sa grossesse sur son lieu de travail après l'envoi de l'avis recommandé.

Lors de l'embauche, la candidate enceinte n'est pas tenue de révéler son état et il est interdit à l'employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant celui-ci, ou de se prévaloir d'une interdiction légale d'occuper le poste proposé en raison de son état.

De même, pendant son contrat, la femme salariée n'est pas tenue de révéler son état (sauf si elle souhaite bénéficier du congé maternité).

Cependant, lorsqu'une salariée n'a pas informé son employeur (par exemple, parce qu'elle ne le souhaite pas ou parce qu'elle est au tout début de sa grossesse) et qu'elle fait l'objet d'un licenciement, ce licenciement peut être annulé lorsque, dans un **délaï de 15 jours** à compter de la notification, l'intéressée envoie à son employeur un certificat médical par LRAR justifiant qu'elle est enceinte. Attention, cela ne vaut pas en cas de rupture de la période d'essai.

La période de protection

La période de protection débute à partir du moment où l'employeur a eu connaissance de l'état de grossesse de sa salariée, pendant toute la durée du congé maternité ou d'adoption et **les 4 semaines suivant l'expiration de ce congé**.

Les conditions de la reprise du travail

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés sont en droit de retrouver leur emploi antérieur ou un emploi comparable assorti d'une rémunération au moins équivalente. Une rémunération qui serait réévaluée compte tenu des augmentations de rémunération dont les salariés de la même catégorie professionnelle auraient pu bénéficier durant la période de congé.

La protection des femmes enceintes au travail est garantie par :

> **Le code pénal** : les articles 225-1 et 225-2 du code pénal qui prohibent la discrimination fondée sur l'état de grossesse lorsque qu'elle consiste à :

- refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier la salariée
- subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'état de grossesse.

> **Le code du travail** :

- les articles L 1225-1, L.1225-2, L.1225-3 et L.1225-4 : protection légale de la femme enceinte
- les articles L. 1132-1, L. 1142-1 : interdiction de la discrimination à raison de la grossesse

FICHE N°4 : Femmes et carrière

Exemples de « bonnes pratiques » pour promouvoir l'égalité



Une mobilisation croissante des employeurs

Au-delà de l'accompagnement des victimes dans la lutte contre les discriminations, la HALDE encourage au quotidien les employeurs privés et publics à adopter de bonnes pratiques.

Nombreux sont les acteurs publics et économiques qui se sont engagés concrètement dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité. De bonnes pratiques ont progressivement vu le jour.

Des mesures spécifiques pour l'égalité salariale

L'accord sur l'égalité hommes/femmes signé en 2004 au sein de la filiale française d'une banque internationale a pour objectifs clés l'accès au même niveau de responsabilité et la recherche d'une plus grande égalité salariale. Trois mesures ont ainsi été mises en place durant les trois années qui ont suivi l'accord : une enveloppe dédiée aux augmentations des salariés après une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption, paternité ou congé d'éducation parentale ; des augmentations salariales minimales pour les femmes, de retour de congé maternité (moyenne des salariales individuelles et sélectives des trois dernières années) ; une enveloppe réservée à des augmentations salariales individuelles et sélectives pour favoriser l'équité entre hommes et femmes.

Femmes et leadership

Un grand groupe franco-américain a décidé de lancer un programme de cinq ans afin de favoriser un rééquilibrage hommes-femmes dans ses postes de direction. Cette initiative vise à la fois le recrutement, dans des proportions au moins équivalentes à leur présence sur le marché du travail dans les métiers concernés, et dans les évolutions de carrière, avec pour objectif d'augmenter le nombre de femmes aux postes de direction du Groupe de 10 % entre 2004 et 2008. Sensibilisation, mise en place de réseaux et "mentoring" sont parmi les principaux outils de ce programme qui fait l'objet d'un suivi régulier du Comité Exécutif et de la publication d'indicateurs "socio-économiques" des publications annuelles du groupe.

Sensibiliser à la non-discrimination

Une grande compagnie d'assurance a décidé de sensibiliser son encadrement à la non-discrimination hommes/femmes, suite à un accord d'entreprise sur la mixité, la rémunération, le recrutement, la promotion et la formation, signé en 2005. Pour cela, sa DRH s'appuie sur le suivi des indicateurs concernant le salaire et l'avancement moyens par sexe, notamment lors du déroulement de la campagne annuelle d'avancement. Dans le cas où les indicateurs ne seraient pas en cohérence avec le principe d'égalité professionnelle, il est demandé à la ligne hiérarchique de modifier ses propositions afin de les mettre en accord avec ce principe.

Femmes en réseau

Créé en 1998, le réseau professionnel de femmes d'une grande entreprise américaine fonctionne sur la base du volontariat et bénéficie d'un soutien actif de l'entreprise (organisation de rencontres, paiement des frais de déplacement des participantes, incorporation du temps consacré au temps de travail...). L'objectif est triple : développement personnel et professionnel des femmes, meilleure intégration au sein de l'entreprise, et actions externes afin, notamment, de promouvoir la notion de diversité. Des améliorations chiffrées ont pu être constatées en matière de promotion des femmes et de "féminisation" des postes de direction.

Vous pouvez retrouver d'autres initiatives dans le « répertoire de bonnes pratiques » accessibles à tous sur le site de la HALDE.

FICHE N°5

Comment et pourquoi contacter la HALDE ?



Dans tous les cas, avant d'engager une procédure devant une juridiction, il est indispensable de contacter la HALDE pour savoir s'il s'agit bien d'un cas de discrimination et pour mieux connaître ses droits.

Comment saisir la HALDE ?

La HALDE a été créée notamment pour informer et accompagner **gratuitement** les victimes, car il est souvent difficile d'aller seul(e) faire valoir ses droits devant un employeur ou devant les juges. **Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut saisir la HALDE** en lui envoyant un simple courrier, ou bien en saisissant un formulaire en ligne directement sur le site Internet de la HALDE.

Avant de saisir, pour savoir si son cas personnel relève de la compétence de la HALDE, la personne qui se pense victime d'une discrimination peut :

- consulter sur le site de la HALDE la rubrique « êtes-vous victime ? »
- appeler un **conseiller téléphonique** de la HALDE au 08 1000 5000
- contacter le **correspondant local** de la HALDE de son département ou de sa ville. Le correspondant local accueille, lors de permanences hebdomadaires, les personnes souhaitant déposer une réclamation à la HALDE, les informe de leurs droits et les aide éventuellement à constituer le dossier de réclamation.

Que peut faire la HALDE ?

Enquêter pour établir la preuve de la discrimination

La HALDE dispose de pouvoirs d'enquête pour réunir des preuves de la discrimination dont la personne a pu être victime. La HALDE a le droit d'exiger de l'employeur qu'il fournisse des informations. Elle peut aussi faire des vérifications sur place et procéder à des auditions de témoins.

Elle pourra également bientôt, comme annoncé par le Président de la République dans son discours sur la diversité du 17 décembre 2008, effectuer des visites inopinées sur les lieux de travail.

Apporter des solutions

La HALDE peut organiser une médiation entre la victime et l'employeur ou proposer une transaction pénale (amende, dommages et intérêts éventuels...). En cas d'échec de la transaction (refus par l'auteur de la victime ou non-exécution par exemple), la HALDE peut citer directement l'affaire devant un tribunal correctionnel : l'affaire ne pourra pas être classée sans suite et fera forcément l'objet d'une décision de justice.

Enfin, à tout moment, si la personne qui s'estime victime de discrimination s'adresse au tribunal, la HALDE pourra là encore intervenir pour apporter tous les éléments susceptibles d'éclairer les juges sur le cas litigieux.

D'autre part, dans bien des cas, le seul fait de saisir la HALDE a un effet dissuasif auprès de l'employeur et facilite un règlement du différent à l'amiable.

Contacter la HALDE

Pour toute information sur les discriminations :

> Par téléphone

*Au 08 1000 5000, du lundi au vendredi de 8h00 à 20h00
(coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)*

> Dans votre ville ou votre département :

Retrouver les coordonnées du correspondant local le plus proche de chez vous sur le site , rubrique « la HALDE en région »

Pour saisir la HALDE :

> Par courrier :

*Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
11 rue Saint Georges - 75009 PARIS*

> Sur internet :

Formulaire en ligne sur le site www.halde.fr



ANNEXE N° 1 : Résultats du sondage

> « Grossesse, maternité et discriminations au travail »