



31 janvier 2013

Rapport d'activité 2012

Le rapport présenté par Mme Brigitte Gonthier-Maurin (CRC - Hauts-de-Seine), présidente, retrace l'ensemble des activités législatives et de contrôle réalisées au cours de l'année 2012 et rend compte des travaux qu'elle a effectués sur le thème « Femmes et travail », au terme desquels elle a adopté 26 recommandations.

ACTIVITÉS LÉGISLATIVES

PROPOSITION DE LOI RELATIVE A L'ÉGALITÉ SALARIALE

La délégation aux droits des femmes a été saisie le 19 janvier 2012 par la commission des affaires sociales sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale, cosignée par Claire-Lise Campion, Michèle André, Catherine Génisson, François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés.

Celle-ci visait à rendre effective l'égalité salariale entre femmes et hommes en prévoyant des sanctions et incitations financières, tendant notamment à priver, à partir du 1^{er} janvier 2013, toute entreprise n'ayant pas conclu d'accord définissant et programmant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, des **allègements et exonérations sur les cotisations sociales de la branche maladie** ainsi que des **réductions d'impôts** dont elle pourrait bénéficier.

La délégation a formulé **7 recommandations** visant notamment à lancer un plan interministériel de lutte contre les inégalités professionnelles, à demander la représentation proportionnelle des femmes et des hommes pour les candidatures aux élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel, ainsi qu'à faire adopter des mesures d'accompagnement pendant la maternité.

La proposition de loi a été enrichie d'un article (article 2 du texte adopté par la Sénat), issu d'un amendement déposé par Catherine Génisson, dont l'objet est de dissuader les entreprises de recourir de façon excessive au **travail à temps partiel**. Cette proposition de loi a été adoptée par le Sénat mais n'a pu l'être par l'Assemblée nationale avant la fin de la législature.

LE RÉTABLISSEMENT DU DÉLIT DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel se prononçant dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, a abrogé l'article 222-33 du code pénal relatif au harcèlement sexuel.

Considérant qu'il était nécessaire de combler au plus vite ce vide juridique, la délégation a constitué, en partenariat avec la commission des Lois et la commission des Affaires sociales, un groupe de travail qui a **auditionné** en quinze jours une **cinquante de personnes**.

Dans le prolongement de ces travaux, elle a **adopté à l'unanimité le rapport** présenté par sa présidente Brigitte Gonthier-Maurin et les **16 recommandations** qui l'accompagnent.

Une partie d'entre elles fixe un cahier des charges pour la **nouvelle définition du délit**, avec le souci d'améliorer la réponse pénale. Elles sont satisfaites par la définition finalement adoptée.

Une seconde série de recommandations tend à développer une **politique d'information et de prévention**.

Le Gouvernement a indiqué son intention de donner une suite rapide aux recommandations tendant à la réalisation d'une nouvelle enquête sur les violences faites aux femmes en France, à la création d'un Observatoire national des violences envers les femmes ou encore à la formation des personnels qui ont vocation à recevoir les victimes.

La délégation a également adopté des recommandations spécifiques à **certains secteurs** : l'enseignement supérieur, le monde associatif et, tout particulièrement, le monde sportif.

Pour son étude sur « Femmes et travail », la délégation a recueilli le point de vue d'universitaires et de chercheurs (économistes, sociologues du travail), des responsables d'organismes publics d'études et de contrôle (DARES, ANACT) et d'organismes de réflexion issus du monde de l'entreprise (Observatoire de la parentalité en entreprise et Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises). Elle a rencontré les responsables des mouvements associatifs engagés dans la défense des droits des femmes au travail (Union nationale «retravailler», Collectif national pour les droits des femmes, Laboratoire de l'égalité). Elle a entendu une inspectrice du travail, une inspectrice générale des affaires sociales et les responsables administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Elle a écouté le point de vue du MEDEF puis, au cours d'une table ronde, celui de plusieurs organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CGT-FO, CGT, CFTC). Elle a auditionné, en 3 tables rondes, des représentantes de la profession de médecin, des professions juridiques et du secteur de la culture.

Enfin, elle a entendu Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement.



Reconstitution de la délégation le 14 décembre 2011

Parce qu'il est la condition de leur autonomie économique, le travail est au cœur de l'émancipation des femmes. A ce titre, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail à travers le salariat a constitué l'un des phénomènes sociaux majeurs de la seconde moitié du XX^{ème} siècle. Mais cette mutation sociale reste inachevée et la dynamique de l'égalité professionnelle marque le pas depuis les années 1990. Sa relance ne peut résulter d'aménagements cantonnés à la seule sphère professionnelle. Elle appelle une approche systémique qui replace le travail au cœur d'un ordre social émancipateur. C'est pourquoi la délégation a privilégié une approche délibérément large de la problématique « femmes et travail » car l'égalité professionnelle ne peut être envisagée indépendamment de la recherche d'un nouvel équilibre entre les sexes dans l'articulation des temps de vie et le partage des responsabilités familiales. Elle appelle en outre une évolution en profondeur de la société et des mentalités auxquelles tous les acteurs, et au premier chef le système éducatif, doivent apporter leur contribution.

L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE TRAVAIL : LA RÉVOLUTION INACHEVÉE

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail

Les femmes ont toujours travaillé, mais une large partie de leur activité restait invisible car elle était effectuée dans la sphère domestique et non rémunérée. L'essor de l'emploi salarié féminin à partir des années 1960 a été un puissant facteur d'émancipation. Aujourd'hui, l'exercice par les femmes d'une activité professionnelle est devenu la norme et les femmes représentent près de la moitié de la population active.

La perpétuation d'un ordre sexué inégalitaire

Mais cette apparente égalité numérique recouvre une réalité qui reste profondément inégalitaire comme en témoigne la persistance des **inégalités salariales** : l'écart entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes est globalement de 25 % ; il est encore de 19 % si l'on neutralise les disparités du temps de travail et, notamment, l'effet du temps partiel. Les écarts de salaires sont plus importants dans les hautes rémunérations où les primes jouent un rôle important, qu'au bas de l'échelle des salaires où le SMIC a un effet protecteur. Ils se creusent encore au moment des **retraites** : les femmes reçoivent, en moyenne, une pension de droit direct deux fois moindre que celle des hommes.

L'**emploi féminin** est marqué par trois caractéristiques :

- ♦ une forte **concentration sur un nombre limité de métiers** : la moitié des emplois occupés par des femmes relèvent de seulement 12 des 87 familles professionnelles définies par l'INSEE et l'ANPE ; ces métiers « féminins » correspondent souvent à des emplois peu qualifiés et sont souvent exercés à temps partiel ; ils sont systématiquement moins valorisés que les métiers « masculins », même à diplômes comparables ; leur pénibilité et les risques professionnels qu'ils présentent sont également sous-évalués et moins bien pris en compte ;
- ♦ le « **plafond de verre** » freine l'accès des femmes aux responsabilités et aux postes dirigeants : en 2008, les

femmes représentaient 41,2 % des cadres administratifs et commerciaux des entreprises, mais seulement 17,2 % des dirigeants de société ; dans la fonction publique, elles représentent 57,1 % des agents de catégorie A mais n'occupaient que 20,3 % des emplois de direction ; ce phénomène touche également les professions médicales et juridiques, y compris lorsqu'elles sont exercées en libéral, ainsi que les professions de l'art et de la culture ;

- ♦ une **bipolarisation** croissante : en 20 ans, le nombre de femmes cadres a augmenté de 136 %, celui des hommes cadres de 36 % seulement. Mais cette amélioration de l'emploi féminin qualifié, conséquence de la réussite scolaire et universitaire des filles, n'a eu aucun effet d'entraînement sur la situation des femmes non qualifiées qui sont exposées à une **précarité et une pauvreté croissantes** sous l'effet du sous-emploi et du développement du temps partiel ; les femmes, qui représentent la moitié de la population active, constituent 75 % des salariés à bas salaires : la pauvreté au travail a, 3 fois sur 4, un visage de femme ; elle frappe particulièrement des femmes assumant seules leurs charges de famille et travaillant à temps partiel.

LA RELANCE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DEVANT LE TRAVAIL DOIT CONJUGUER DEUX APPROCHES

Faire évoluer le monde du travail

- ♦ Le **cadre juridique** en faveur de l'**égalité professionnelle**

Les lois qui se sont succédé depuis la loi de 1972 et la loi « Roudy » de 1983 ont mis en place un dispositif législatif assez complet, voire même complexe, pour promouvoir l'égalité professionnelle. Mais le dispositif reste encore aujourd'hui, peu ou mal appliqué.

La sédimentation des textes qui le constitue et la juxtaposition des dispositifs qui en résulte est un facteur de confusion qui peut contribuer en partie à sa faible effectivité et à la faiblesse des résultats concrets obtenus.

C'est la raison pour laquelle la délégation, tout en préservant les droits des salariés consacrés par le code du travail, propose de procéder à la clarification du code du

travail, pour améliorer l'effectivité des obligations pesant sur les entreprises en matière d'égalité salariale et professionnelle.

- ◆ Le **temps partiel** concerne, à 82 %, des femmes qu'il contribue à enfermer dans la pauvreté et la précarité. Le code du travail encadre son organisation de règles et de garanties qui ne sont protectrices qu'en apparence car elles s'accompagnent de larges possibilités de dérogations ouvertes aux accords collectifs. La délégation a adopté plusieurs **recommandations** destinées à servir de leviers pour la défense des droits des femmes. Celles-ci portent sur la majoration salariale des heures complémentaires, l'encadrement des interruptions de travail et des délais de prévenance, l'accès aux droits sociaux pour les temps partiels très courts et la priorité d'embauche sur des emplois à temps plein.

- ◆ Une meilleure **politique de prévention des risques**

L'appareil statistique, sur lequel repose l'évaluation et la prévention des risques au travail, a été constitué en fonction d'une organisation patriarcale des emplois qui sous-estime les pénibilités et les risques des emplois à prédominance féminine. En conséquence, les politiques de prévention des risques protègent moins les femmes que les hommes. Aussi la délégation recommande-t-elle l'introduction d'une dimension genrée dans les accords relatifs aux risques psychosociaux. Elle souhaite aussi qu'une dimension genrée soit introduite dans le programme de recherche sur la santé au travail.

- ◆ Une **revalorisation des emplois féminins**

Pour remédier à la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine, la délégation recommande aux partenaires sociaux de réviser les **grilles de classification professionnelle** pour aboutir à une nouvelle hiérarchisation des emplois non discriminante.

- ◆ La **mixité dans tous les métiers**

L'emploi féminin est concentré sur un nombre limité de métiers. Les 3/5^{èmes} de cette ségrégation professionnelle sont d'origine éducative : les filles ne suivent pas les mêmes formations et ne se préparent donc pas aux mêmes métiers que les garçons. L'Éducation nationale et le ministère chargé de l'Enseignement supérieur doivent s'attacher à lutter contre ces biais en matière d'orientation. A cette fin, la délégation recommande notamment de renforcer le rôle et les moyens des chargé(e)s de mission à l'égalité filles-garçons dans les académies, en relation avec les déléguées régionales aux droits des femmes. Cette ségrégation se poursuit dans la sphère professionnelle. La délégation insiste sur le rôle que peut jouer l'accès, tout au

long de la vie, à une formation professionnelle adaptée pour faciliter l'insertion des femmes dans des filières « masculines ». Les processus de reclassement professionnels peuvent constituer un moment propice pour inciter les candidats à l'emploi à réorienter leur carrière : aussi recommande-t-elle à Pôle Emploi de se fixer pour objectif de contribuer à l'amélioration de la mixité dans les métiers.

- ◆ Les **évolutions nécessaires** du monde du travail

La délégation recommande en outre de modifier une organisation du travail ancrée dans les modèles masculins et de lutter en particulier contre le « **présentéisme à la française** ». Elle invite les partenaires sociaux à mettre la question de l'égalité salariale au cœur des négociations. Elle leur recommande de poursuivre leurs efforts pour améliorer la mixité dans leurs différentes instances et aboutir à une parité véritable dans leurs instances de direction.

La recherche d'un nouvel équilibre entre les sexes dans l'articulation des temps de vie

Les inégalités professionnelles puisent leur source dans l'**inégal partage des tâches** entre les hommes et les femmes et dans la discrimination systématique subie par les femmes « en âge de procréer » sur le marché de l'emploi.

Les conséquences de ces dissymétries se traduisent pour les femmes par l'inflexion des perspectives de carrière (40 % des femmes voyant leur trajectoire modifiée à l'arrivée d'un enfant) ; le « décrochage » par rapport aux collègues masculins au moment de l'arrivée du deuxième enfant ; l'obligation de choisir un temps partiel, avec les diminutions de salaire induites ; et des conséquences sur leur santé (stress lié à l'accumulation des tâches et à l'absence de perspective d'évolution dans la carrière). La délégation considère qu'il est, par conséquent, urgent de réaménager la sphère privée à la hauteur de l'entrée massive des femmes dans le salariat et de la nouvelle organisation du travail.

Les **recommandations** qu'elle formulent tendent à inciter les pères à s'investir plus systématiquement dans la sphère parentale et privée ; à aménager le régime des congés pour permettre une prise en charge équitable de la parentalité entre les hommes et les femmes ; à renforcer les structures publiques d'accueil de la petite enfance et à mettre en place un système de prise en charge des personnes dépendantes. Elle encourage les entreprises à s'investir dans les services qui facilitent le quotidien des salariés-parents.

LES DÉBATS EN SÉANCE PUBLIQUE

- ♦ Le Sénat a débattu à deux reprises de la **lutte contre les violences envers les femmes**, et plus particulièrement de l'application des dispositions de la loi du 9 juillet 2010, à l'initiative de Roland Courteau, vice-président de la délégation : le 27 septembre 2012 à l'occasion d'une question orale, et le 13 février 2012 à l'occasion de la discussion d'une proposition de résolution à laquelle ont participé Brigitte Gonthier-Maurin, Roland Courteau, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Michèle Meunier et Jean-Vincent Placé.
- ♦ Plusieurs membres de la délégation ont participé à la séance de questions cibles thématiques du 18 octobre 2012 consacrée à **l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes : Brigitte Gonthier-Maurin, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Catherine Génisson et Michèle Meunier.

LES AUDITIONS

- ♦ Dans la perspective de l'examen de la proposition de loi (n° 61, 2011-2012) de Muguette Dini modifiant le **délai de prescription de l'action publique des agressions sexuelles** autres que le viol, la délégation a entendu, le 11 janvier 2012, au cours d'une table ronde, le point de vue de plusieurs associations engagées dans la lutte contre les violences envers les femmes.
- ♦ Dans le cadre de sa mission de contrôle du Gouvernement, la délégation a auditionné les ministres en charge des droits des femmes : **Roselyne Bachelot-Narquin**, ministre des solidarités et de la cohésion sociale, dans le gouvernement de François Fillon, le mercredi 15 février 2012 ; puis **Najat Vallaud-Belkacem**, ministre des droits des femmes et porte-parole du Gouvernement, dans le gouvernement de Jean-Marc Ayrault, le mardi 16 octobre 2012.
- ♦ Au cours d'une audition le 23 février 2012, la délégation a entendu **Chantal Jouanno**, vice-présidente, sur les premières conclusions de la mission que lui avait confiée le Gouvernement sur les dispositifs d'observation et de régulation des médias concernant le phénomène de **l'hypersexualisation des enfants**.



Accueil d'une délégation de femmes entrepreneures africaines

LES MISSIONS DE TERRAIN

- Le Parlement ne doit pas se contenter de voter la loi mais doit se montrer attentif aux conditions de son application concrète, en particulier grâce à des déplacements sur le terrain.
- ♦ Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, s'est rendue à deux reprises en **Seine-Saint-Denis**, pour recueillir le point de vue des magistrats et des associations sur la mise en œuvre des dispositifs de lutte contre les violences envers les femmes prévus par la loi du 9 juillet 2010 : elle a accompagné **M. Jean-Pierre Bel, président du Sénat**, le 8 mars 2012, à la célébration du 10^{ème} anniversaire de l'Observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis ; elle y est revenue le 22 novembre 2012, pour participer aux 8^{èmes} Rencontres de l'Observatoire départemental.
 - ♦ A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence envers les femmes, la délégation s'est rendue à **Lyon et à Villeurbanne**, à l'invitation de **Christiane Demontès**, vice-présidente. Cette dernière, **Brigitte Gonthier-Maurin** et **Françoise Laborde** ont visité le Centre d'hébergement et de réinsertion pour femmes avec enfants créé par l'Association Villeurbanne Informations Femmes Familles (VIFF) et rencontré, lors d'une table ronde en préfecture, quelques-uns des principaux acteurs politiques, judiciaires, associatifs et administratifs en charge de la protection des victimes de violences conjugales.

LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES

Au cours de l'année 2012, Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, a reçu en entretien une **dizaine de personnalités et de délégations étrangères**.

Ces entretiens, auxquels d'autres membres de la délégation ont pu être associés à l'occasion, ont permis de recueillir des informations de première main sur la situation faite aux femmes dans certaines parties sensibles du monde et d'œuvrer à une forme de **diplomatie parlementaire des droits des femmes**.

Ainsi, par exemple, le 22 mars 2012, Brigitte Gonthier-Maurin, accompagnée de Joëlle Garriaud-Maylam et de Chantal Jouanno, vice-présidentes, ont reçu une délégation de femmes entrepreneures africaines venant de neuf pays de l'Afrique de l'Ouest et du Centre.

Parmi les autres délégations reçues au Palais du Luxembourg : des bloggeuses et journalistes du monde arabe (7 juin 2012), des femmes parlementaires du Programme des Nations-Unies pour le développement, PNUD (12 juillet 2012), une délégation colombienne composée de représentantes de l'Association « Tejedoras de vida » et d'une parlementaire andine (11 septembre 2012).



Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation

Recommandations adoptées par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

1. Compte tenu des retards dans l'accès aux postes de direction dans les trois fonctions publiques, la délégation sera très vigilante sur l'application effective des dispositions de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012.

2. La délégation souhaite que les partenaires sociaux, les DIRECCTE et les inspecteurs du travail s'associent et bénéficient de moyens pour systématiser la production de statistiques sexuées dans les documents internes aux entreprises, de façon à permettre une connaissance précise des problématiques spécifiques des risques et de la pénibilité liés aux emplois en fonction de leurs caractéristiques genrées.

3. La délégation souhaite que sur la base de ces connaissances statistiques, soit engagée une révision et une actualisation des dispositifs de prévention des risques pour les emplois à prédominance féminine les plus exposés.

4. La délégation demande que les concepteurs de machines et de processus de travail prennent, au nom de l'ergonomie, systématiquement en compte la nécessité d'en garantir l'accès aux travailleurs de l'un et l'autre sexe, de façon à permettre une réelle mixité dans les différents métiers .

5. La délégation propose que, pour la nomination aux postes de directions des centres dramatiques nationaux (CDN), et notamment ceux appelés à se libérer en 2013, soient établies des « short-lists » paritaires systématiquement, afin d'inciter les femmes à présenter leur candidature.

6. La délégation propose, tout en préservant les droits des salariés consacrés par le code du travail, de procéder à la clarification du code du travail, dans l'objectif de rendre effectives les obligations pesant sur les entreprises en matière d'égalité salariale et professionnelle afin d'en améliorer l'efficacité.

7. La délégation rappelle que, lors de l'ouverture des négociations prévues par la loi, le rapport de situation comparée doit être remis et pris en compte.

8. La délégation propose de moduler le nombre d'indicateurs requis dans le rapport de situation comparée en fonction de la taille de l'entreprise, et d'imposer l'égalité salariale comme un indicateur obligatoire.

9. La délégation propose d'engager une réflexion globale sur la possibilité de rendre effective la publication de l'ensemble des accords d'entreprise, afin de créer un processus global d'émulation positive.

10. La délégation recommande de modifier l'article L. 3123-19 du code du travail afin que la majoration salariale de 25 % soit appliquée dès la première heure complémentaire accomplie au-delà de la limite fixée dans leur contrat de travail par les salariés à temps partiel.

11. La délégation invite les partenaires sociaux à revoir dans un sens beaucoup plus strict et au niveau des accords de branche, les dérogations aux dispositions légales relatives aux interruptions de travail et aux délais de prévenance en cas de modification d'horaires. Elle n'exclut pas, si ces négociations n'aboutissaient pas dans des délais raisonnables à des solutions satisfaisantes, de proposer alors la suppression pure et simple de ces dérogations.

12. La délégation juge indispensable d'assurer à tous les salariés à temps partiel l'accès aux droits sociaux, soit en instaurant une durée minimum légale de travail, soit en imposant aux employeurs de cotiser à concurrence de l'ouverture des droits sociaux.

13. La délégation recommande d'interdire le recrutement d'un salarié à temps plein pour un type d'emploi lorsque, au sein de l'entreprise, un ou plusieurs autres salariés à temps partiel exercent un emploi équivalent et ont manifesté par écrit leur désir de travailler à temps plein.

14. La délégation recommande l'introduction d'une dimension genrée dans les accords d'entreprise relatifs aux risques psychosociaux.

15. La délégation souhaite que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche lance, au sein du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), des programmes de recherche sur le champ de la santé au travail intégrant une dimension genrée.

16. La délégation invite les organisations syndicales à engager une refonte des grilles de classification professionnelles dans la perspective d'une nouvelle hiérarchisation des emplois non discriminante au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

17. La délégation recommande de renforcer le rôle et les moyens des chargé(e)s de mission à l'égalité filles-garçons dans les académies, en relation avec les déléguées régionales aux droits des femmes.

18. La délégation souhaite que Pôle emploi se fixe pour objectif de contribuer à une amélioration de la mixité dans les métiers et que soit intégrée dans la formation de l'ensemble des professionnels chargés de l'accompagnement, de l'orientation ou du placement, une sensibilisation à la question de la segmentation sexuelle du marché du travail.

19. La délégation invite les organisations syndicales à poursuivre les efforts qu'elles ont engagés en interne pour améliorer la mixité dans leurs différentes instances et aboutir à une parité véritable dans leurs instances de direction. Elle souhaite qu'une réflexion soit conduite avec les pouvoirs publics sur les leviers législatifs qui permettraient de stimuler et d'harmoniser cette évolution.

20. La délégation propose d'encadrer juridiquement l'arrivée de l'enfant pour le père, comme cela existe à l'heure actuelle pour la femme enceinte (interdiction de licenciement, prise en charge d'un certain nombre d'absences pendant la maternité...).

21. La délégation propose de porter à quatre semaines la durée du congé de paternité et de le rendre obligatoire.

22. La délégation demande une réforme du congé parental d'éducation, qui deviendrait modulable tout au long de la vie, sous la forme d'une nouvelle garantie sociale : le droit individuel à la parentalité, portable en dehors de l'entreprise, et cofinancé selon des modalités à définir.

23. La délégation souhaite que le financement d'un véritable service public de la petite enfance, auquel les familles monoparentales auraient un accès prioritaire, devienne un impératif budgétaire, pour que :

- tout bébé puisse bénéficier d'une place disponible dans une crèche ou une halte-garderie, selon des horaires adaptés en fonction de son âge, des lieux de résidence et de travail des parents et de leurs heures de travail ;

- un service public de garde et de transport d'enfants malades soit institué, dans les cas où les deux parents travaillent.

24. La délégation souhaite que soit mis en place un service public de prise en charge de la dépendance, demandé par l'ensemble des organisations syndicales.

25. La délégation souhaite que les entreprises abordent plus systématiquement la question de l'aide matérielle aux parents. A cet égard, les services aux salariés pourraient faire partie des critères retenus dans le rapport de situation comparée.

26. La délégation demande que les entreprises, les établissements publics et les administrations se dotent d'un référent égalité femmes-hommes.