



**«Favoriser l'égalité professionnelle :
les obligations légales et bonnes
pratiques des employeurs »**

13 mars 2018





GROUPE
egæ

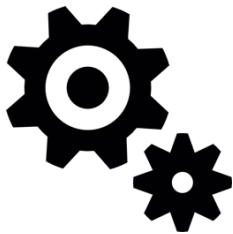
Tour de table

æ

Programme



- **Où en sommes nous en matière d'égalité professionnelle aujourd'hui ?**



- **Quelles sont les obligations des employeurs vis-à-vis de l'égalité professionnelle ?**

- **Quelles bonnes pratiques existent chez les employeurs publics et privés ?**



Les chiffres clés de l'égalité professionnelle



La différence de salaire entre les femmes et les hommes

24 %

- Temps partiel
- Non-mixité des métiers
- Plafond de verre
- Violences sur le lieu de travail
- Discrimination envers les femmes



« L'agissement sexiste »

Une nouvelle disposition du code du travail

Pour punir le sexisme « ordinaire »

Depuis 2015



« L'agissement sexiste » ?

Définition de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail :

« tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».



« L'agissement sexiste » ?

Que risque l'auteur ?

→ Une sanction disciplinaire

Que risque l'employeur de la victime ?

→ Une condamnation à réparer le préjudice subi



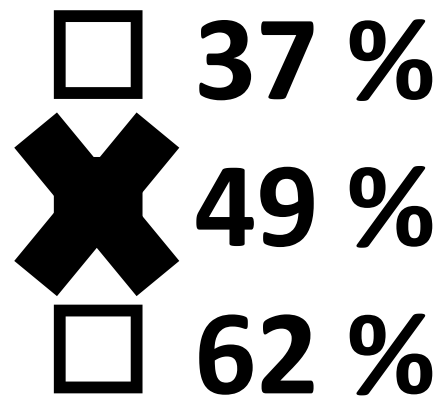
**Combien de femmes considèrent
qu'elles sont régulièrement confrontées
à des attitudes ou décisions sexistes
au travail ?**

- 40 %
- 60 %
- 80 %

Combien de femmes ont déjà entendu ou fait l'objet de « blagues » sexistes au travail ?

- 58 %
- 64 %
- 76 %

Combien de femmes se sont vues appelées « ma petite, ma belle, ma poule... » au travail ?





Parmi les femmes victimes de sexisme au travail, qui sont les plus touchées ?

- Les jeunes femmes**
- Les femmes seniors**
- Les femmes enceintes et mères de jeunes enfants**

Les femmes exerçant un métier ou une fonction traditionnellement occupée par des hommes sont plus exposées au sexisme.

Vrai
 Faux

Combien d'hommes considèrent qu'il est plus facile de faire carrière pour un homme ?

- 51 %
- 62 %
- 76 %



Les femmes victimes de sexisme disant en avoir été très affectées

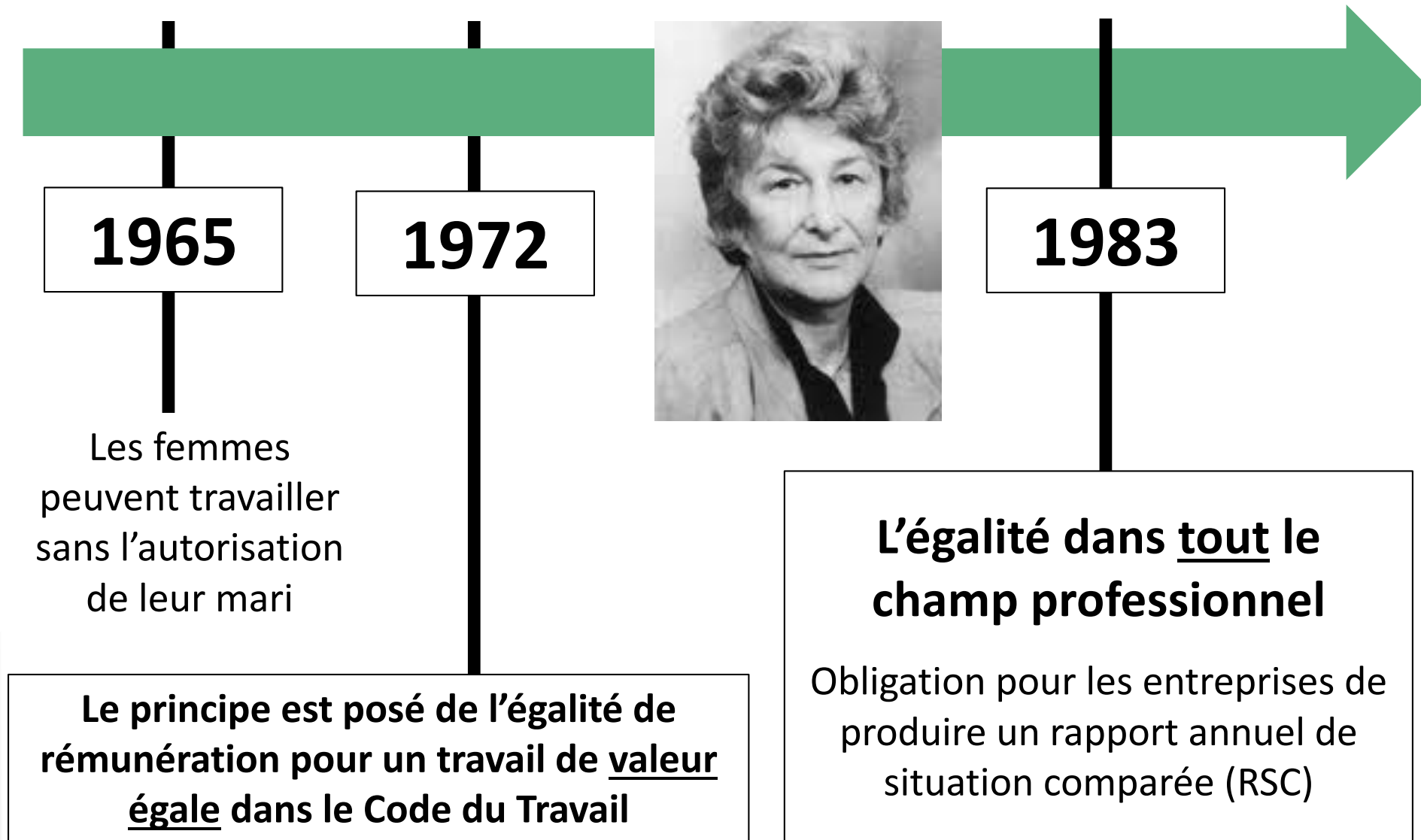
53 %

Et les autres ?

- Stratégies de contournement
- Banalisation

**Les obligations
légales en matière
d'égalité
professionnelle**

Les lois



Les lois

2001



Loi Genisson

Mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités.
Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches.

2006

Loi Ameline

2010

Loi portant réforme des retraites

2011

Loi Copé-Zimmermann



Les lois

2012



Loi Sauvadet

RSC pour la fonction publique
Quotas pour les conseils
d'administration, les jurys, les
représentants du personnels, les
nominations aux emplois
supérieurs (2018)
Dispositions congé parental

Circulaire DGAFP

22 octobre 2012
Les priorités à la
formation
professionnelle
des agents de
l'Etat



Les lois

2013

**Protocole d'accord du
8 mars 2013 relatif à
l'égalité dans la fonction
publique**

Arrêté du 23 décembre 2013

Liste des indicateurs pour réaliser le
RSC

*Circulaire
du 8 juillet
2013*



Le protocole d'accord de mars 2013



15 mesures autour de 4 axes

1. **Le dialogue social**, élément structurant.
2. L'égalité dans **les rémunérations** et les parcours professionnels.
3. **Articulation** entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
4. Prévention des **violences** faites aux agents sur le lieu de travail



Les lois

**Loi 4 août
2014**



Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

- **Mettre un terme et sanctionner tous faits de harcèlement sexuel**

Les lois

Loi Rebsamen 2015



Loi relative au dialogue social et à l'emploi

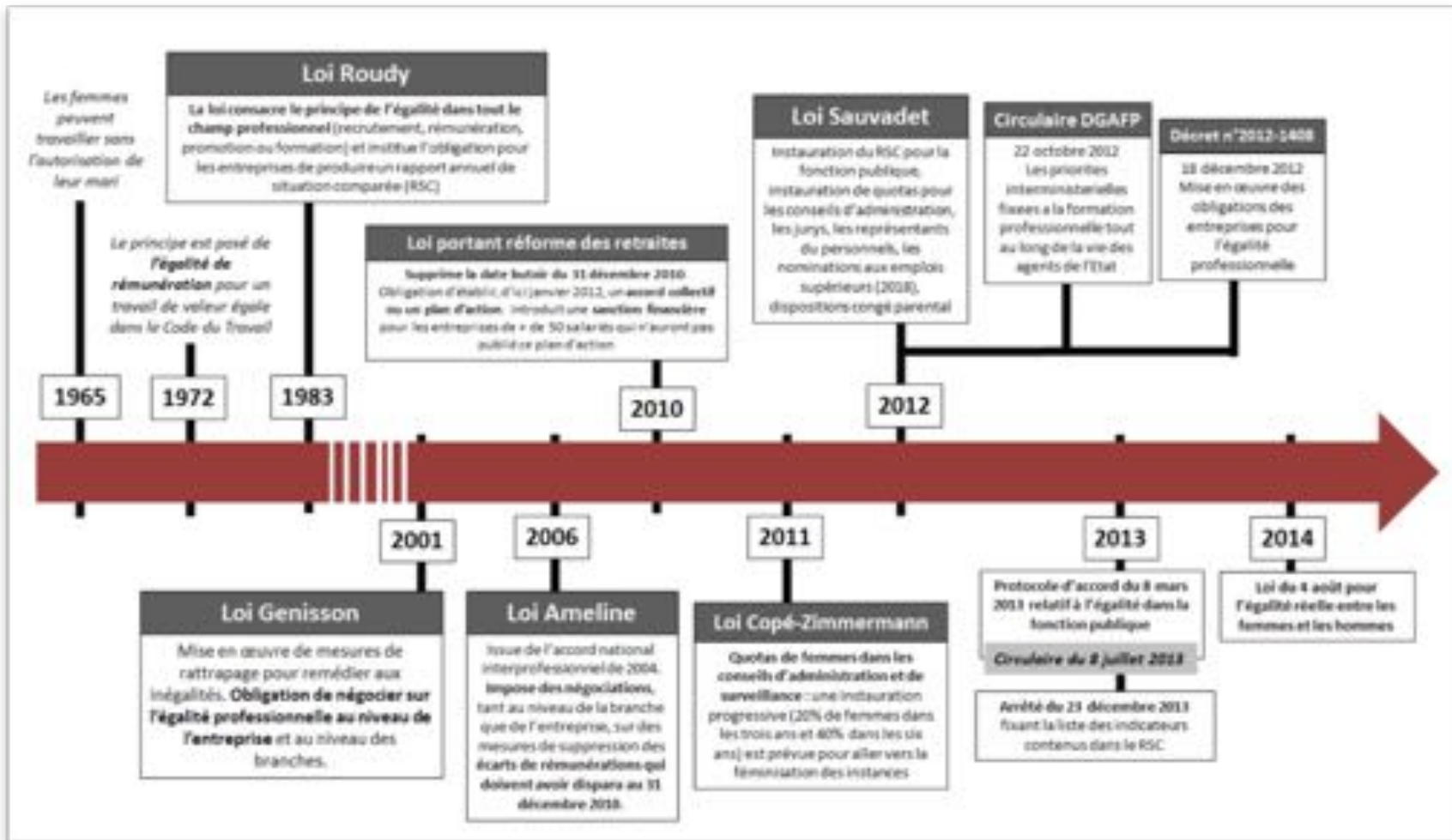
- Fait entrer la notion d'agissement sexiste dans le code du travail

Les lois



Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

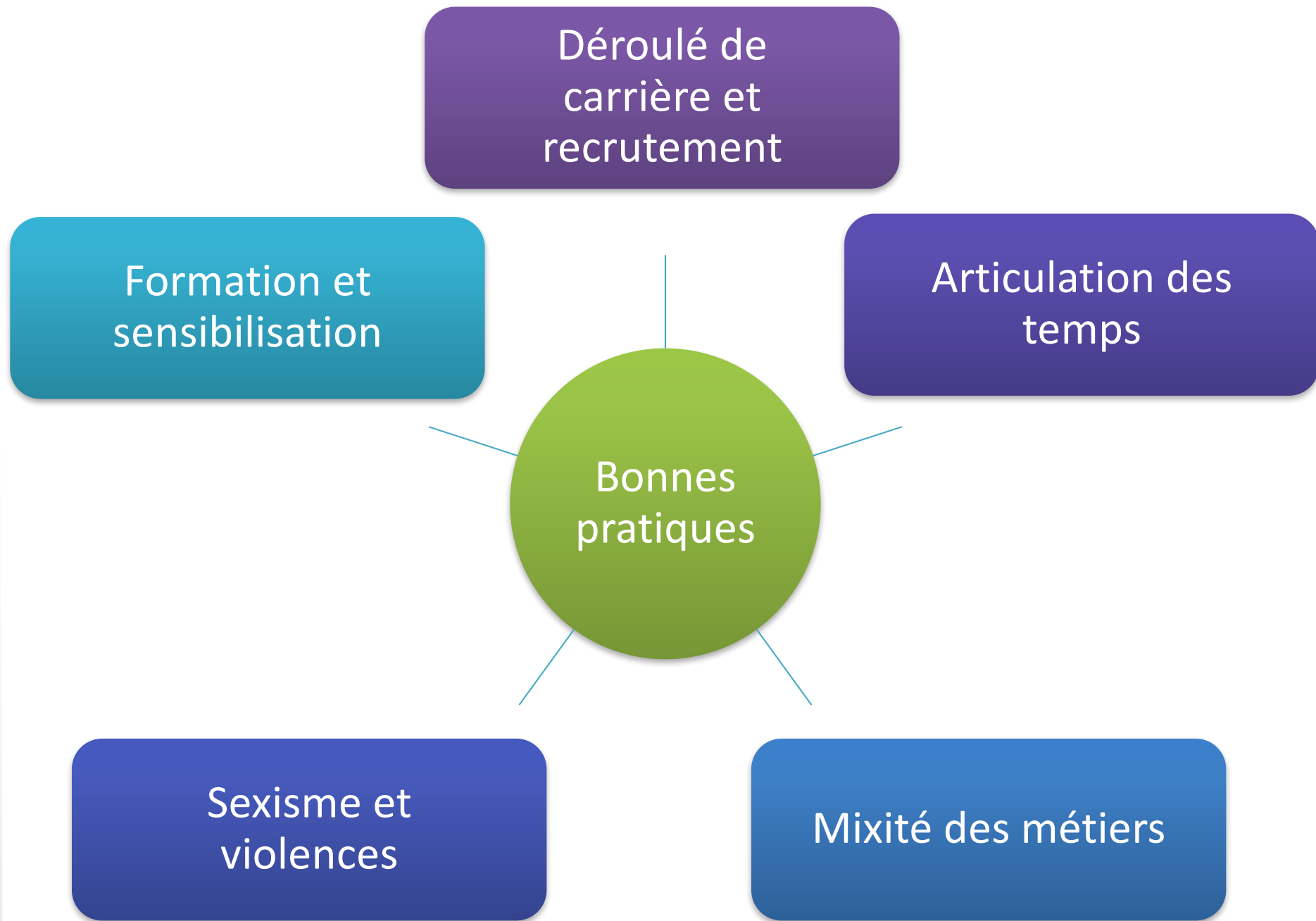
Récapitulatif des lois



Les bonnes pratiques des employeurs

D'où viennent les inégalités dans les parcours professionnels ?

- Des choix et pratiques des individus
- De la discrimination sexiste
- Des stéréotypes



Déroulé de carrière et recrutement

- **Garantir l'égalité à l'embauche :**
 - Fiches de poste et féminisation des intitulés de poste
 - Jury de recrutement (sensibilisation et mixité)
 - Grille d'entretien de recrutement (pas de questions discriminatoires)
- **Assurer l'égal accès à la formation**
 - Conditions de formation compatibles avec obligations familiales ou personnelles
 - Offre de formation pour les femmes les moins qualifiées (« plancher collant »)
- **Favoriser la prise de poste à responsabilité des femmes**
 - Lutte contre l'autocensure
 - Dé-corrélation avancement et présence effective
 - Réduction des écarts de régime indemnitaire entre filières



Articulation des temps de vie

- **Prévenir les effets bloquants des obligations familiales sur la carrière**
 - Entretien de reprise suite à un congé maternité / paternité / parental / ...
 - Information des agent.e.s en congés des évolutions de l'organisation en leur absence
 - Accès à la formation après une longue absence
- **Adapter le temps de travail**
 - Charte des temps
 - Lutte contre le présentéisme
 - Définition de plages horaires fixes réduites pour plus de flexibilité
- **Moduler les conditions de travail**
 - Télétravail / optimisation des déplacements domicile-travail
 - Aide à la garde d'enfants



Mixité des métiers

- **Renforcer la mixité des métiers**
 - Objectifs de recrutement atypiques sur des métiers très genrés
 - Objectivation des compétences requises
 - Aménagement des locaux et adaptation des outils et équipements de travail
 - Sensibilisation des équipes et promotion de la mixité des métiers
 - Création de passerelles entre les métiers
 - Actions d'accompagnement de la féminisation sur les filières évolutives (tutorat, formation, sensibilisation)



Sexisme et violences

- **Détecter et gérer les situations de violences**
 - Procédure connue de tous et toutes
 - Mobilisation des outils règlementaires (DUERP)
- **Lutter contre le sexisme**
 - Formation et sensibilisation
 - Inscription dans le dialogue social, le règlement intérieur, la prévention des risques...
 - Dispositif d'aide ou d'alerte (référent, cellule d'écoute)



Formation et sensibilisation

- **Communiquer sur l'égalité femmes-hommes**
 - Via les supports de communication interne
 - Information dédiée sur les droits (parentalité, congé paternité, etc.)
- **Former les acteurs de l'organisation**
 - Lutte contre les discriminations et prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le management
 - Intégration de l'égalité dans les missions de l'organisation

