

LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES

DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



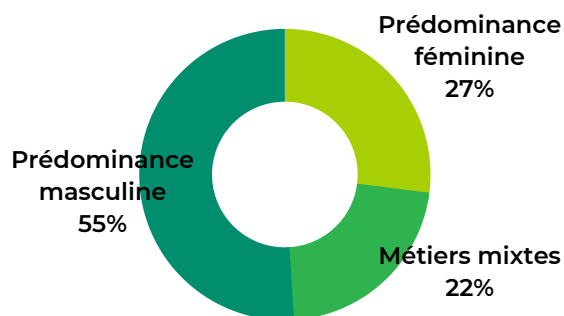
Le recrutement	p 1
Proposer une politique de rémunération égalitaire	p 3
Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail	p 4
Lutter contre les violences sexuelles et sexistes - Communiquer	p 6
Proposer une politique de formation égalitaire	p 8
La classification	p 9
La promotion professionnelle	p 10
Favoriser une meilleure articulation des temps de vie professionnels et personnels	p 11

La non-mixité des métiers

Les inégalités liées à des stéréotypes de genre perdurent et ont un effet sur la mixité des métiers : les femmes sont réparties sur un moins grand nombre de métiers et secteurs d'activité.

Elles sont également plus diplômées mais occupent en moyenne des emplois moins qualifiés, moins rémunérés, plus précaires et à temps partiel.

Répartition des métiers



Source : Dares, INSEE 2019

Que dit la loi ?

Toutes les entreprises doivent tendre vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et formuler des objectifs allant dans ce sens.

Les discriminations liées au sexe sont considérées comme un délit et sont punies par la loi (allant de sanctions civiles et disciplinaires à des sanctions pénales – jusqu'à 45 000 € d'amende et 3 ans de prison)

Il est interdit de :

- Mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille
- Prendre en considération le sexe ou la grossesse dans les mesures d'embauche (recrutement, renouvellement de contrat, résiliation) et dans les mesures de promotion professionnelle (rémunération, formation, qualification, mutation)

L'offre d'emploi, levier pour l'égalité



Le saviez-vous ?

L'usage des qualificatifs n'est jamais neutre

Le vocabulaire utilisé dans les offres d'emploi renvoie implicitement à des stéréotypes de genre et peut influencer sur l'identification des candidat.es sur le poste (compétitif, indépendant / minutieuse, intuitive...). Une femme qui candidate à un emploi masculinisé a 22% de chances en moins qu'un homme d'être rappelée par un employeur pour un entretien (*Fondation des Femmes, 2018*).

Au-delà des obligations légales, certaines pratiques dans la rédaction d'offres d'emploi peuvent favoriser la mixité :

- Ne pas se limiter à demander certains diplômes
- Veiller à ne pas utiliser un visuel sexué
- Faire figurer l'engagement de l'entreprise
- Rédiger les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés de postes et leur description en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent

Dans cet exemple, le terme neutre « conduite des trains », la photo d'une femme conductrice et tous les intitulés de postes féminisés permettent d'attirer des candidatures de femmes sur un poste traditionnellement masculin.

CONDUITE DES TRAINS



- [Conducteur\(trice\) de trains >](#)
- [Conducteur\(trice\) de Tram-Trains >](#)
- [Manager d'une équipe de conducteurs de trains \(H/F\) >](#)
- [Conducteur\(trice\) de manœuvre et lignes locales >](#)



Ça marche dans les entreprises de notre région

« Dans notre entreprise, chaque fiche de poste est unique, créée spécifiquement pour le ou la salarié-e sélectionné-e. Nous leur faisons signer dès le premier jour pour marquer notre engagement mutuel. »
(Entreprise hôtelière)

« Nos recrutements se basent uniquement sur les compétences. Nous avons formé 100% de notre personnel à la non discrimination (modules en ligne, appartenant à la formation des nouveaux et nouvelles entrant-es). De plus, les managers peuvent faire appel à des référent-es RH formé-es pour toute question/besoin. » (Grand Groupe RH)



La loi du 22 décembre 1972 a inscrit dans le Code du travail l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour "un même travail ou un travail de valeur égale".

La réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes est un domaine d'action obligatoire des accords ou plans d'actions d'entreprise. Il s'agira de réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités et s'assurer de l'égalité de rémunération.

La loi de 2018 « Liberté de choisir son avenir professionnel » instaure pour les entreprises qui comptent au moins 50 salarié-es, l'obligation de procéder au calcul de l'index d'égalité femmes-hommes, permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

D'après l'INSEE, en 2017, en France, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes, en équivalent temps plein (EQTP), soit 4 927 € par an

Il est important d'avoir connaissance du fait que les femmes négocient moins leurs salaires à l'embauche et qu'elles demandent également moins d'augmentations individuelles par la suite. Pour éviter d'introduire un écart dès le recrutement, qui est d'autant plus important chez les cadres, chaque entreprise a donc intérêt à définir des règles simples et objectives pour le salaire proposé : par exemple, proposer X% au-dessus du bas de la fourchette annoncée à un-e candidat-e présentant plus d'expérience que demandé... Ces règles doivent être partagées avec les personnes décisionnaires en cas de recrutement, et les raisons objectivant le salaire proposé sont à consigner par écrit pour garder une trace permettant de prendre, sur la durée, des décisions cohérentes, et si besoin, de répondre à une réclamation.



Ça marche dans les entreprises de notre région

Témoignage de Consuelo Bénicourt, Directrice RSE de Sopra Steria Group et membre du Comex de Femmes@Numérique :

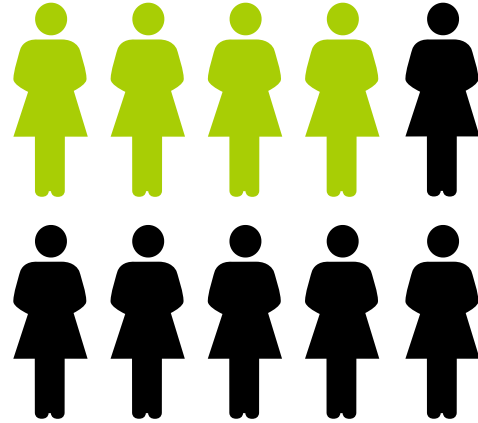


« Nous avons mis en place une méthodologie au niveau de la rémunération, qui prend en compte les performances individuelles et l'équité globale. Elle se traduit par un examen des écarts de rémunération par tranches d'âge, tranches d'ancienneté et périmètre de responsabilités.

Si des écarts non justifiés sont remarqués, un plan d'actions partagé avec les partenaires sociaux sera mis en œuvre. »

« La violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée » (Déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence contre les femmes - novembre 1993)

La violence peut se traduire par des agissements sexistes, du harcèlement sexuel, ou encore par des agressions sexuelles.



**4
femmes
sur 10**

indiquent avoir dernièrement été victimes d'une injustice ou d'une humiliation parce qu'elles sont des femmes.

Source : Haut Conseil à l'Egalité Femmes-Hommes, Rapport sur le sexisme en France, 2019

Comment agir ?

Pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes en entreprise, il faut agir sur les représentations et sensibiliser l'ensemble du personnel, en commençant par l'utilisation d'un vocabulaire adapté aux situations de violences exposées, de façon à ne pas les minimiser.

- ➔ Utilisez « agression sexuelle » plutôt que « geste déplacé » et « attouchement »
- ➔ Utilisez « viol » plutôt que « abus sexuel ».

Quelques exemples de bonnes pratiques :

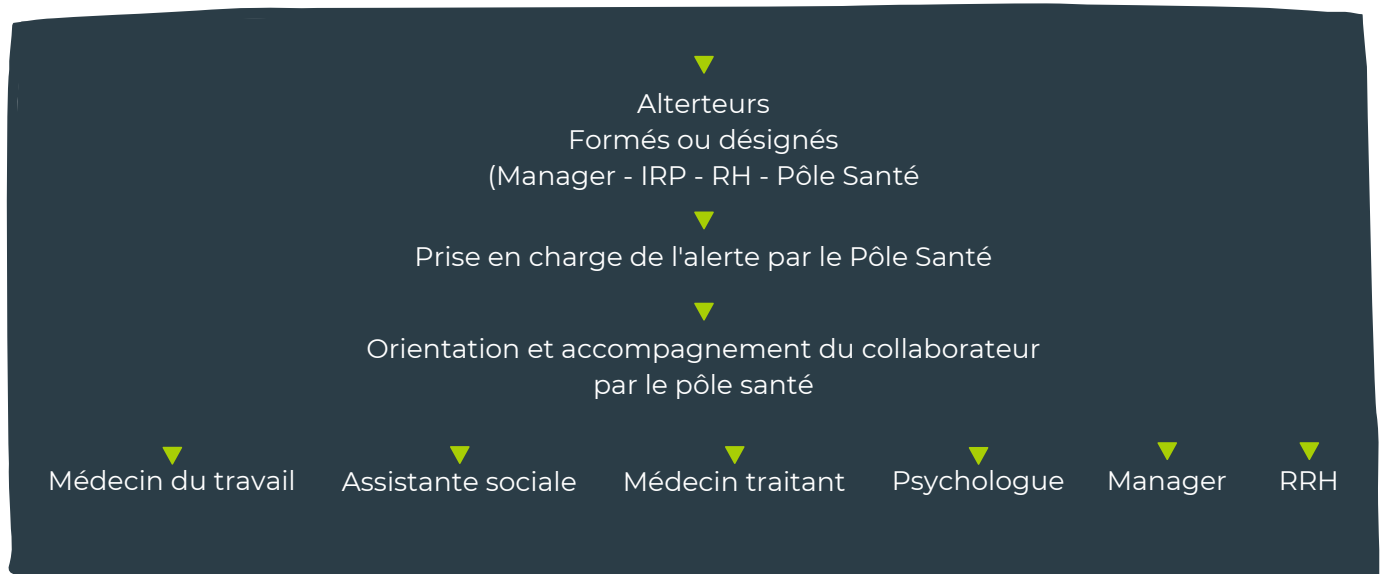
- Prévenir les risques (outiller et former)
- Caractériser les faits (employer le vocabulaire adapté pour qualifier les situations de violence)
- Accompagner les victimes (proposer un accompagnement par des spécialistes (psychologue du travail, associations, etc))



Ça marche dans les entreprises de notre région



Afin d'identifier les éventuelles souffrances physiques et psychologiques au travail, l'entreprise Valrhona a mis en place un dispositif d'alerte et de signalement de situations de violences sexuelles et sexistes au travail.



Ce système permet d'alerter sur des situations de sexisme, de harcèlement ou d'agression au travail, par l'intermédiaire d'alerteurs et alerteuses, formé.es sur ces sujets, qui relayent l'information au Pôle Santé, qui orientera ensuite les victimes vers les personnes qualifiées.



« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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.»

Article L1142-2-1 du Code du travail

Même s'il n'est légalement pas possible de porter plainte pour motif d'agissement sexiste (car pas défini dans le Code Pénal), l'employeur a obligation de respecter la santé et la sécurité des personnes qu'il emploie. Or, les agissements sexistes et le sexisme ordinaire peuvent être traumatisants et affecter la personne et son travail.

Il est donc important d'agir !

Les violences sexuelles et sexistes regroupent un ensemble de situations, ne se résumant pas qu'aux faits les plus graves. Elles peuvent se traduire par :

- Des remarques, incivilités et blagues sexistes
- Des interpellations familières : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma belle »
- De la fausse séduction : faire des remarques appuyées sur la tenue, la coiffure, ou l'apparence physique
- Du sexisme « bienveillant » : valoriser une femme en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe (sens de l'écoute, sensibilité...)

La permissivité enclenche une réaction en chaîne qui peut mener à des violences physiques.



Ça marche dans les entreprises de notre région

Chez Randstad, la cheffe de groupe marketing s'engage contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

Virginie Ziegler, sensible aux violences faites aux femmes, mène depuis 2012 plusieurs actions en faveur de ce public à travers le partenariat entre l'Institut Randstad et l'association Ni putes ni soumises.



Sous forme d'ateliers, ces femmes victimes venaient pour être écoutées, aidées dans la construction de leurs CV et coachées pour répondre à des annonces d'emploi et pour préparer des entretiens d'embauche.

« Nous étions surtout là pour les écouter, car elles étaient vraiment en détresse, souligne Virginie Ziegler. C'était très dur psychologiquement, mais cela m'a permis ensuite d'accompagner des gens dans mon entourage sur ces situations compliquées et conflictuelles. »

Chez La Poste, une responsable travaille à instaurer un climat bienveillant pour tout le monde. Dans certaines entreprises, des blagues à caractère sexiste peuvent voir le jour en toute impunité car l'ambiance générale le permet. Camille Montmasson a décidé de lutter contre les stéréotypes et la discrimination auprès de ses équipes :



« Je m'autorise à intervenir, sans être raide, que ce soit en public ou en réunion : je ne laisse plus passer, je fais constater quand j'entends des propos qui me choquent. Petit à petit, les gens évoluent et il y a moins de remarques. Je vois aussi mes collègues dénoncer le sexisme ordinaire. En général les gens l'intègrent, c'est comme ça qu'on fait évoluer l'entreprise dans le bon sens en étant un peu plus vertueux et vertueuses individuellement.

Il est également important de faire intervenir des spécialistes qui connaissent ces sujets et pourraient sensibiliser l'ensemble du personnel sur le cadre légal et les implications que peuvent avoir les comportements sexistes sur les personnes qui les subissent. C'est plus efficace que des mails dont la portée est parfois limitée. »

Il est primordial de former les femmes au même titre que les hommes dans une recherche d'égalité des chances, tant sur des postes peu gradés qu'au plus haut niveau de la hiérarchie. C'est aussi cela faire tomber « le plafond de verre » !

En 2017, parmi les stagiaires accueilli-es dans les Associations de la formation pour adultes (Afp) de la région, on comptait moins de 40% de femmes.

Pour utiliser la formation comme un levier vers l'égalité et non comme un déséquilibre supplémentaire, de nombreux moyens sont à envisager, dont :

- Toujours s'assurer d'une répartition égalitaire des heures de formation entre femmes et hommes au sein de l'entreprise
- Favoriser l'accès à la formation pour toutes et tous en termes d'horaires (quelle articulation avec la vie privée et familiale?)
- Proposer une formation en retour de congé maternité ou congé parental pour réadapter le ou la salarié-e à son poste.

L'article L.6315-1 du Code du travail prévoit que le ou la salarié-e de retour d'un congé maternité bénéficie d'un « entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ».



Ça marche dans les entreprises de notre région

Témoignage de Consuelo Bénicourt, directrice RSE de Sopra steria Group et membre du Comex de Femmes@Numérique :

sopra  steria

« Une attention particulière est portée envers la parentalité. Un guide de la parentalité ainsi qu'un guide de retour de congé maternité/parental sont mis à disposition de l'ensemble du personnel. De plus, au retour de congé parental, un entretien est systématiquement réalisé, durant lequel un bilan de compétences est proposé. »

La discrimination indirecte, qu'est-ce que c'est ?

Un des fondements de l'égalité professionnelle est représenté par le principe suivant : un travail égal ou équivalent doit être rémunéré de la même façon. La Cour de Justice de l'Union Européenne a fait jurisprudence en 2013, estimant que toute différence de salaire doit être justifiée par des facteurs objectifs, étrangers à toute discrimination en raison du sexe.

La classification des emplois

Elle est souvent intégrée dans le cadre de la convention collective et permet une correspondance avec les niveaux minima négociés dans votre branche professionnelle. Elle reste cependant à appliquer aux emplois de chaque structure en adaptant les critères et définitions des catégories de la convention aux postes présents chez vous. Ce travail s'effectue sur la base de fiches de poste à jour et si possible, en dialoguant avec les représentant-es du personnel ou à défaut, des membres du personnel. En l'absence de cadre de branche, chaque entreprise doit définir les critères qui lui permettront de « peser » la valeur de chaque emploi et d'objectiver les différences de salaire entre eux.

Par exemple :

- Un poids supérieur donné à une technicité présente dans des métiers majoritairement masculins (comme la maintenance des installations et matériels)
- Une prise en compte insuffisante de certaines compétences invisibles dans les métiers du « care », majoritairement féminins.



Ça marche dans les entreprises de notre région



Dans une entreprise du tourisme social à Clermont-Ferrand, les partenaires sociaux ont fait un comparatif de deux métiers : « Agent-e de maintenance », majoritairement occupé par des hommes et « Employé-e de nettoyage », majoritairement occupé par des femmes. Les constats étaient partagés : ces deux métiers sont équivalents, mais la grille de classification attribuait plus d'avantages aux agent-es de maintenance. Un accord d'entreprise a été conclu pour corriger cette anomalie et un rapport a été envoyé à la commission paritaire de la branche.

Les évolutions professionnelles et l'accès à la promotion sont des enjeux qui sont questionnés à certains moments de la carrière professionnelle (embauche, entretien professionnel, retour de congé maternité/parental) dont les mécanismes peuvent être source d'inégalités.

L'INSEE démontre qu'avoir un diplôme du supérieur plutôt que le baccalauréat donne, toutes choses égales par ailleurs, 12 fois plus de chances à un homme d'être cadre autour de 40 ans, contre 7 fois plus pour une femme. Ainsi, les femmes tirent moins profit de leur diplôme du supérieur que les hommes.

Pour favoriser l'évolution professionnelle, il est conseillé :

- d'avoir une vigilance au retour de congés maternité/parental afin de neutraliser les effets de la période d'absence sur l'évaluation des performances de la salariée.
- de rendre visible, d'encourager, voire de mettre en place un réseau de femmes au sein des entreprises de votre branche ou de votre région.



Ça marche dans les entreprises de notre région

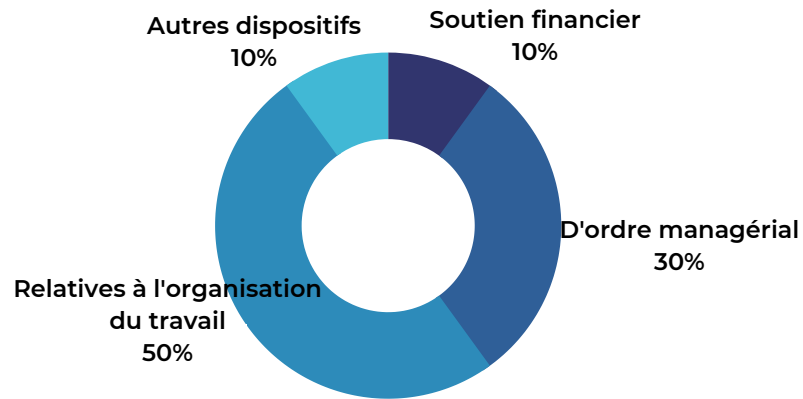
Camille Montmasson est devenue responsable d'un bureau de poste, tout en conservant un rythme de travail à temps partiel :



« Il y a quelques années, en arrivant sur un poste d'encadrement, j'ai demandé à passer en temps partiel. Personne n'avait jamais obtenu de temps partiel sur ce genre de poste à responsabilités. J'ai fait la demande, j'ai insisté pour l'obtenir et je l'ai eu ! Au fil des années, j'ai non seulement gardé mon temps partiel, mais j'ai même réussi à monter en grade et à devenir cadre supérieure ».

Favoriser l'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salarié-es contribue à œuvrer pour l'égalité professionnelle, tout en améliorant les conditions de travail de tous et toutes. Une organisation du travail adaptée aux besoins des salarié-es contribue à une meilleure qualité de vie au travail et donc à une plus grande motivation.

Répartition des principales mesures mises en place par les entreprises



Source : Baromètre de l'Observatoire de l'Équilibre des temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) sur la conciliation vie pro-vie perso, 2018

Les entreprises peuvent par exemple œuvrer :

- **Au niveau collectif** : favoriser la planification de réunions entre 9h et 16h30, planifier les déplacements professionnels à l'avance, développer le télétravail, mettre en place une charte des temps afin d'encadrer les horaires de travail, proposer des services facilitateurs tels qu'une crèche d'entreprise, une conciergerie, ou plus simplement la mise en place de services de proximité (livraison de paniers de légumes, services administratifs...)
- **Au niveau individuel** : favoriser des modalités flexibles d'organisation du temps de travail en proposant des horaires individualisés lorsque cela est possible, décaler la journée de travail pour éviter les heures de pointe dans les transports en commun, réaménager le temps de travail en répartissant sur 4 jours et demi au lieu de 5 jours.



Ça marche dans les entreprises de notre région

Témoignage de Anne-Sophie Panseri, directrice générale de Maviflex :

« On fait en sorte qu'il n'y ait jamais de situations qui mettent à mal l'organisation de la vie privée d'un collaborateur ou d'une collaboratrice. Par exemple, on a un système d'aménagement des heures de présence pour permettre aux parents d'accompagner leurs enfants à l'école. On va réadapter le temps de travail, sans réduire le nombre d'heures ».



- Cet aménagement parental est plébiscité à 80% par des hommes.
- Il est proposé à tous les corps de métiers de l'entreprise, aussi bien aux ouvriers et ouvrières, qu'aux employé-es et aux cadres.