

PACTE POUR L'ÉGALITÉ 2017

**12 propositions déclinées en
120 mesures concrètes pour faire
avancer l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes**

Le Laboratoire de l'égalité, créé par des femmes et des hommes issu.e.s de différentes sphères, a pour missions d'élaborer des propositions d'action, de sensibiliser les décideurs privés et publics à l'égalité professionnelle et de favoriser la mise en œuvre d'améliorations concrètes dans ce domaine.

Dans cette perspective, à partir des groupes de travail pluridisciplinaires issus des 1200 membres de son réseau, il a élaboré un Pacte pour l'égalité, destiné à interpeller les candidat.e.s à l'élection présidentielle de 2017.

PRÉ-REQUIS INDISPENSABLES

A lors que l'exigence d'égalité entre les femmes et les hommes n'a jamais été aussi forte, la période nous montre une nouvelle fois qu'en la matière, rien n'est acquis et qu'au contraire tous les reculs sont possibles.

- ▶ Dans ce contexte, il est nécessaire **que l'égalité soit inscrite au sommet de la hiérarchie des normes** et que la constitution soit révisée dans les termes suivants :
 - « La France est une République... Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens **et toutes les citoyennes** sans distinction **de sexe**, d'origine, de race ou de religion »,
 - « la loi **favorise** **garantit** l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

- ▶ Afin de piloter et de mettre en place une politique d'égalité ambitieuse, volontariste et cohérente, il est impératif **que l'exécutif soit exemplaire et s'engage** sur :
 - un gouvernement paritaire,
 - un Ministère des Droits des femmes de plein exercice dépendant du service du.de la premier.ère Ministre avec un budget significativement augmenté.

Un financement « égalité » propre à chaque ministère doit également être prévu afin de permettre l'instauration de politique d'égalités efficaces et transverses.

- ▶ Pour passer de l'égalité en droit à l'égalité réelle, il est indispensable de **faire appliquer l'ensemble des dispositifs existants**, ce qui nécessite de :
 - se doter de moyens pour renforcer les contrôles et les sanctions le cas échéant,
 - d'impliquer fortement les organisations syndicales dans la lutte contre les inégalités professionnelles.

Le Pacte pour l'égalité 2017 est construit autour de 3 Axes :

- 1. L'Autonomie des femmes et l'accès aux responsabilités**
- 2. La Construction d'une culture de l'égalité durable**
- 3. La Révolution des temps**

1 AUTONOMIE DES FEMMES ET ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

L'égalité passe nécessairement par l'indépendance professionnelle et financière des femmes. Les inégalités de salaire sont la résultante de plusieurs facteurs : inégalité dans l'accès à l'emploi, dans les évolutions de carrière, dans les temps de travail, non mixité des métiers et résiduel de discrimination salariale.

DÉCRÉTER LA MOBILISATION GÉNÉRALE CONTRE LES INÉGALITÉS DE REVENUS

- ▶ **Engager un plan quantitatif objectif à 5 ans pour supprimer les inégalités de salaires, en concertation avec l'État et les partenaires sociaux**
 - Repenser la classification des emplois et la pesée des postes :
 - assurer la prise en compte et la valorisation de l'ensemble des compétences requises pour les métiers dits « féminins » : capacité relationnelle, gestion des conflits, charge physique et nerveuse...
 - modifier la valorisation du travail en fonction.
 - Instaurer une obligation de communication vers le grand public des indicateurs par sexe tels que présents dans la synthèse des plans d'action égalité et notamment les indicateurs sur les salaires (pour les entreprises de plus de 500 personnes).
 - Instaurer une analyse des heures supplémentaires par sexe et vérifier que les femmes y ont égal accès, sous réserve qu'il s'agisse bien d'heures supplémentaires choisies.

- ▶ **Intensifier l'exigence de mise en action des accords égalité en renforçant les contrôles et les sanctions et en favorisant les comportements vertueux**
 - Harmoniser les bases de données uniques et les rendre transmissibles à l'administration, afin qu'elle développe un système de contrôle et d'accompagnement ciblé.
 - Atteindre 20 % d'entreprises contrôlées par an par l'Inspection du travail (sur pièces et sur place).
 - Développer les missions de l'inspection du travail : au-delà de l'accord lui-même, insister sur la mise en application réelle des actions inscrites dans le plan.
 - Lancer un plan d'élimination des biais de sexe dans les processus de gestion des ressources humaines et de management.
 - Valoriser les comportements vertueux : nommer les entreprises qui respectent le contenu des accords égalité qu'elles ont signés et qui les mettent en application, créer un prix du « meilleur accord égalité », créer un prix des entreprises « women friendly » sur la base du contenu des accords et des politiques égalité.
 - Rassembler les statistiques par sexe issues des bases de données uniques pour pouvoir les sommer et les faire analyser par les expert.e.s, afin de mesurer et mettre en valeur les évolutions.

► **Accompagner les entreprises et renforcer les outils disponibles : créer une plateforme nationale de ressources en ligne**

- Créer un site/portail internet avec les entreprises et les organisations professionnelles, en partant de la page *ega-pro.femmes.gouv.fr*, qui centralise et met à jour l'ensemble des ressources disponibles : textes de lois, outils, guides, prestataires et ressources d'accompagnement, bonnes pratiques...
- Mettre en place un logiciel de calcul gratuit et disponible pour accompagner les entreprises dans l'analyse et la lutte contre les écarts de rémunérations.
- Assurer le financement du portail sur le long terme pour permettre sa mise à jour.
- Engager une campagne publicitaire massive pour faire connaître le portail.

■ INSTAURER UNE FISCALITÉ JUSTE

- **Individualiser l'impôt sur le revenu**, pour que l'impôt de chacun.e, soit juste et proportionnel à son revenu.

■ LANCER UN GRENELLE CONTRE LA PRÉCARITÉ ET L'INSÉCURITÉ DE L'EMPLOI DES FEMMES

► **Garantir l'insertion professionnelle des femmes éloignées de l'emploi durable**

- Dans chaque programme en faveur de l'emploi, cibler les femmes les plus éloignées de l'emploi et aux moindres qualifications pour les accompagner vers une reprise ou une évolution de leur activité avec des dispositifs ciblés.
- Développer les partenariats entre les acteurs de terrain : CNAF, pôle emploi, OPCA.

- **Réduire les freins liés à la mobilité** : coût et temps passés dans les transports, notamment en zones rurales.

- **Garantir l'accueil des enfants dans les temps périscolaires (cantine, garderie, centre de loisir...), même lorsque les parents n'ont pas d'emploi.**

■ SUPPRIMER LES MÉCANISMES QUI FAVORISENT LE TEMPS PARTIEL

► **Réduire l'intérêt du recours au temps partiel pour les employeurs**

- Travailler directement avec les organisations syndicales pour permettre une véritable prise de conscience du temps partiel subi par les femmes.
- Retravailler l'organisation du temps dans les quatre branches consommatrices de temps partiel : nettoyage / hôtellerie-restauration / commerce / services à la personne.
- Rendre le temps partiel moins attractif pour les entreprises en supprimant les exonérations de cotisations qui y sont liées.

► **Améliorer les conditions de travail des personnes à temps partiel**

- Rendre obligatoire la proposition annuelle par l'entreprise pour chaque salarié.e à temps partiel d'évoluer vers un temps complet.
- Garantir et augmenter en sur-dotation les temps de formation pour les personnes à temps partiel pour éviter la pénalisation en termes de carrière.
- Informer chaque salarié.e qui décide de réduire son temps de travail de l'impact final en terme de retraite.

MIXITÉ DES MÉTIERS : POURSUIVRE LA POLITIQUE D'OBJECTIFS CHIFFRÉS POUR UNE ÉVOLUTION CONCRÈTE

- ▶ Utiliser les occasions de reconversions professionnelles pour orienter par la formation les hommes et les femmes vers les métiers non-mixtes en concertation avec les besoins des entreprises, les organismes paritaires collecteurs agréés et Pôle emploi.
- ▶ Développer des programmes égalité dans les OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) pour imposer la mixité dans toutes les formations. Proposer une incitation financière en fonction de l'atteinte des objectifs de mixité.
- ▶ Organiser un travail par branche sur la mixité (dans le cadre de la rénovation – fusion des branches) permettant de développer la mobilité, les reconversions, ainsi que l'attractivité des métiers pour les personnes de sexe le moins représenté. Travailler en particulier sur l'apprentissage.
- ▶ Poursuivre le travail de valorisation des métiers dit « féminins » auprès des plus jeunes, et dans les organismes de formation (perspectives d'embauche, possibilités de formation, évolution).

L'ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS

▶ Garantir l'accès des femmes aux responsabilités politiques

- Supprimer le financement des partis politiques qui ne respectent pas la parité en postes élus.
- Instaurer des binômes paritaires pour les élections législatives et sénatoriales.
- Faire appliquer le non cumul des mandats, aux fonctions électives et dans le temps.
- Créer un statut de l'élu.e pour accompagner la sortie du mandat.
- Imposer des binômes paritaires à la tête de l'exécutif des collectivités territoriales : le.la président.e et le.la vice-président.e de sexes différents.
- Encourager une répartition non stéréotypée des délégations et des responsabilités administratives entre les femmes et les hommes : inciter à nommer des femmes dans les délégations techniques et économiques plutôt que systématiquement dans le social ou le familial.

▶ Garantir la parité dans les Conseils d'Administration

- Renforcer les contrôles pour le respect de la loi Copé-Zimmermann.
- Créer un organisme chargé du contrôle et de l'accompagnement en vue de l'application de la loi.
- Créer une étude de suivi pour les entreprises non cotées qui ne respectent pas la loi.
- Renforcer les alertes : envoyer un courrier à toutes les entreprises, un an avant la date butoir dans la loi.
- Faire appliquer les sanctions.
- Créer une instance identifiée avec pouvoir de sanction, pour recueillir les plaintes et activer des contentieux propres à dénoncer les entorses à la loi.
- Augmenter le pourcentage de contrôles.
- Communiquer et faire connaître la nullité de la nomination.

► **Garantir l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction publique**

- Favoriser la parité au sein de la Fonction publique.
- Imposer des jurys de recrutement paritaires impérativement formés et augmenter le nombre de jurés pour obtenir un nombre pair si nécessaire.
- Étendre la parité à tous les échelons et pas seulement aux postes à hautes responsabilités.
- Développer des formations continues, des conférences sur le rôle et l'impact du genre dans la Fonction publique pour faire prendre conscience des discriminations de genre.
- Faire exploser le plafond de verre dans la fonction publique.
- Favoriser la mobilité sectorielle aux dépens de la mobilité géographique.
- Délocaliser les centres de formation nécessaires à la promotion interne pour permettre aux femmes de concourir dans leurs zones géographiques.
- Soutenir la création des réseaux de femmes en communiquant sur leur rôle et leurs objectifs dans l'ensemble du service, en incluant le temps de réseautage dans l'organisation du temps de travail.

2 CONSTRUCTION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DURABLE

L'avènement d'une égalité effective entre les femmes et les hommes passe par le partage d'une culture de l'égalité de la petite enfance à l'université, puis dans le monde du travail, dans les médias et plus généralement dans la société dans son entier. Cette culture commune est la condition *sine qua non* du succès des autres dispositifs en faveur de l'égalité qui seront mis en place.

POUR LA MISE EN PLACE D'UN PARCOURS DE L'ÉGALITÉ TRANSVERSE DE LA PETITE ENFANCE À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'ÉGALITÉ POUR ET AVEC LES ÉLÈVES

- ▶ **Créer un Observatoire du Sexisme à l'école/collège/lycée/université**
 - Cartographier et recenser le sexisme sous toutes ses formes de l'école à l'université.
 - Impliquer les élèves et étudiant.e.s dans la lutte contre le sexisme et y associer les parents.
 - Répertoire et labelliser les associations et les moyens humains pouvant être mobilisés pour lutter contre le sexisme.
- ▶ **Réformer les contenus, les livres scolaires et les outils pédagogiques pour qu'ils ne véhiculent plus de représentations stéréotypées**
 - Former les personnels impliqués et revoir les éditions scolaires.
 - Créer un parcours de validation contrôlé par un Comité d'expert.e.s.
- ▶ **Déployer un plan de lutte contre les stéréotypes dans les jeux et jouets, dans les livres enfants/jeunesse**
 - Créer un Label Égalité filles/garçons pour soutenir livres/jeux/jouets ne véhiculant pas de stéréotypes.
 - Mobiliser les circuits de distribution, notamment autour de la publicité, des catalogues de jouets, de la présentation en magasin.
- ▶ **Exiger la parité pour les représentant.e.s élu.e.s des élèves et des étudiant.e.s :**
 - délégué.e.s de classe, conseils d'administration des collèges, lycées et universités, commissions spéciales (des collèges, lycées, universités, grandes écoles), bureaux des élèves, etc.

L'ÉGALITÉ POUR ET AVEC LES ENSEIGNANT.E.S

- ▶ **Rendre obligatoire et renforcer l'éducation à l'égalité dans la formation initiale et continue de tous les personnels éducatifs, y compris la petite enfance**
 - Décliner auprès des enseignant.e.s, des personnels des centres d'animation, des CPE et Proviseur.e.s.
 - Intégrer les professionnel.le.s de la petite enfance : crèche, assistant.e.s maternel.le.s.
 - Homogénéiser les modules de formation égalité dans les ESPE (Ecole Supérieure du Professorat et de l'Éducation) encore trop disparates selon les académies.

- ▶ **Impliquer les enseignant.e.s dans la lutte contre les stéréotypes**
 - Instaurer des formations dynamiques à base de réflexions sur leurs pratiques pédagogiques, de mises en situation, jeux de rôle, méthodes interactives, etc.
- ▶ **Alimenter les plateformes de ressources** de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur en outils de lutte contre le sexisme.
- ▶ **Engager une politique active pour atteindre la parité chez les professeur.e.s des écoles**, profession aujourd'hui très majoritairement féminisée.

PENSER L'ORIENTATION DES ÉLÈVES À TRAVERS LE PRISME DE LA MIXITÉ ET DE L'ÉGALITÉ

- ▶ **Former tous les personnels d'orientation** à un module égalité obligatoire sur les stéréotypes et la mixité des métiers.
- ▶ **Déployer des plans mixité pour favoriser des orientations non sexuées :**
 - Inciter les branches professionnelles à proposer des stages mixtes lors du premier contact avec l'entreprise (stage de 3^e) ; pourraient être systématiquement proposés des stages découverte en binôme fille / garçon.
 - Systématiser l'intervention de femmes dans les filières scientifiques et techniques et d'hommes dans les filières littéraires et les filières techniques et professionnelles, très féminisées.
 - Mettre en valeur la diversité des métiers.

POUR UN VÉRITABLE PLAN D'ACTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE SEXISME AU TRAVAIL

- ▶ **Renforcer la prise de conscience des organisations comme des individus**
 - Déployer une grande campagne de sensibilisation sur le sexisme au travail.
 - Décliner des plans de formation « agir contre le sexisme » auprès des managers, salarié.e.s, partenaires sociaux.
- ▶ **Permettre l'appréhension et la sanction effectives des comportements sexistes et discriminatoires au travail**
 - Repenser le parcours d'accès au droit : formations des conseiller.e.s prud'homma.ux.ales. et des professionnel.le.s au droit de la discrimination et du sexisme, lancement d'une plateforme en collaboration avec les acteurs concernés centralisant l'ensemble des ressources juridiques...
 - Ouvrir l'action de groupe en matière de discrimination à toutes les victimes, même si elles ne sont pas représentées par une association ou un syndicat.
- ▶ **Réserver aux femmes leur part représentative des 6 % d'emplois de personnes handicapées prévus par la loi**, à hauteur de leur représentation dans l'entreprise ou la branche concernée.

► **Faciliter les signalements et les sanctions en cas de discriminations et de sexisme sur le lieu de travail**

- Créer une plate-forme de signalement des agissements sexistes en entreprises et dans toutes les organisations de travail (fonction publique, associations, syndicats, ordres professionnels...).
- Mettre en place une permanence juridique, un numéro vert...
- Associer les branches professionnelles, notamment les plus concernées.
- Mettre en place des contrôles et des dispositifs de sanctions par branche, en cas de signalements réitérés ou graves.

► **POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS LES MÉDIAS ET SUR LE WEB**

► **Renforcer les pouvoirs du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel**

- Approfondir la formation du CSA à la détection du sexisme dans les programmes, publicités, séries...
- Faire connaître la page de signalement du CSA.
- Doter le CSA de moyens humains, techniques et financiers afin qu'il puisse se saisir efficacement en cas de signalement.
- Permettre au CSA d'ouvrir systématiquement une procédure à compter d'un certain nombre de signalements.
- Permettre au CSA de sanctionner dès la première atteinte grave constatée aux droits des femmes, sans mise en demeure préalable.

► **Responsabiliser les médias et les supports web**

- Conditionner l'attribution de financements publics dans la presse et les médias au respect de l'égalité de représentation femmes hommes tant qualitativement que quantitativement.
- Engager un plan d'action efficace pour lutter contre le cybersexisme et les cyberviolences contre les femmes, en concertation avec les acteurs du secteur (réseaux sociaux, hébergeurs, associations...) et du monde judiciaire.

► **POUR UNE CULTURE DE COMMUNICATION SANS STÉRÉOTYPES ET NON SEXISTE**

► **Développer un plan de formation à la communication non sexiste**

- Dans les écoles de communication et de journalisme.
- auprès des équipes de communication dans toutes les organisations (en commençant par les plus impliquées : agences de publicité et de communication, services de communication de l'État et des collectivités territoriales, services de communication des entreprises).

► **Encourager « les mots de l'égalité » pour lutter contre les maux des inégalités**

- Appliquer l'écriture épiciène dans toutes les communications des organismes publics.
- Diffuser l'écriture épiciène auprès des autres organisations : condition d'attribution pour les marchés publics.
- Systématiser la marque du féminin dans les titres et les fonctions et l'imposer en particulier dans les offres d'emploi en interdisant la mention f-h détournée de son objectif premier.

3

RÉVOLUTION DES TEMPS : POUR UN PARTAGE ÉGALITAIRE

L'égalité passe par une révolution de notre conception des temps de vie. A la fois s'agissant de leur articulation entre vie privée et vie professionnelle, mais aussi entre femmes et hommes, et en tenant compte de la révolution technologique en cours.

REPENSER DURABLEMENT L'ORGANISATION DU TRAVAIL TEMPS ET LIEU

LUTTER CONTRE LE PRÉSENTÉISME ET FAVORISER UNE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PLUS LIBRE

► **Lutter contre le présentisme au travail :**

- Lancer des états généraux sur l'organisation du travail au XXI^e siècle.
- Diffuser une campagne de communication énonçant que le présentisme nuit aux salarié.e.s comme à leurs employeur.e.s.

► **Généraliser l'auto organisation du temps de travail**

- Proposer des plages horaires de présence sur le lieu de travail obligatoires et une flexibilité du temps le reste de la journée, à organiser individuellement sur la semaine.
- Interdire les mails, SMS, avant et après une certaine heure : au-delà, des heures supplémentaires sont décomptées.

REPENSER LE LIEN ENTRE LES RÔLES FAMILIAUX ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR SUPPRIMER TOUTE CONCEPTION ET EFFET INÉGALITAIRE

► **Créer un service public et un droit opposable pour l'accueil de la petite enfance** afin que tous les parents d'enfants de moins de 3 ans disposent d'une solution de garde après la naissance ou l'adoption.

► **Créer un droit individuel au temps pour la parentalité**

- Porté individuellement,
- négocié en paritarisme,
- qui concerne les différentes étapes de vie : les enfants, adolescent.e.s puis les ascendant.e.s.

► **Déliier la question du temps de travail en général et celle de la parentalité**

- Envisager la question du temps de travail à égalité pour tou.te.s les salarié.e.s : femmes/hommes, parents/non parents, jeunes/vieux.
- Faciliter l'organisation du travail des chargé.e.s de familles, qui améliorera la Qualité de Vie au Travail pour tou.te.s ; et élargir la notion au-delà des enfants en bas âges : adolescent.e.s, parents âgé.e.s, personnes malades.
- Veiller à inclure systématiquement les hommes dans tous les dispositifs liés à la parentalité.

PERMETTRE ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS LA SPHÈRE PRIVÉE

PARTAGER RÉELLEMENT LA PARENTALITÉ ET FAVORISER LA « PATERNITÉ ACTIVE »

- ▶ **Appliquer le principe du congé parental d'un an, partagé également entre les deux parents et non transférable** d'un parent à l'autre pour tous les enfants, pas seulement pour le premier enfant.
- ▶ En contrepartie de la réduction du congé parental à un an, **augmenter sa rémunération** pour inciter les conjoint.e.s au revenu le plus élevé à en bénéficier.
- ▶ **Porter le congé paternité à 4 semaines.** Inciter les employeurs à **garantir par subrogation le maintien du salaire total.**
- ▶ **Améliorer la protection financière des congés maternité et paternité des indépendant.e.s et des professions libérales** aujourd'hui dérisoire et empêchant un arrêt de travail dans de bonnes conditions à l'arrivée de l'enfant.

EN FINIR AVEC LES STÉRÉOTYPES AUTOUR DE LA PARENTALITÉ

- ▶ **Mettre en place des campagnes de sensibilisation qui décortiquent les stéréotypes genrés sur :**
 - les tâches domestiques et parentales,
 - les comportements non-partageurs en termes de travail familial et domestique et leurs conséquences induites sur la vie des femmes et des hommes.
- ▶ **Mettre en place une réflexion et des campagnes de sensibilisation sur l'utilisation du champ lexical de la « maternité » qui occulte la parentalité inclusive des pères**
 - Remplacer « école maternelle » par « petite école », « assistant.e maternel.le » par « assistant.e parental.e » ou d'autres termes non genrés.
- ▶ **Former à l'égalité le personnel évoluant dans les maternités et dans le secteur de la petite enfance** (crèches, assistant.e.s maternel.le.s), pour que cessent les discours culpabilisant à l'endroit des mères qui les incitent notamment à réduire ou différer leur activité professionnelle.

5, rue Thomas Mann
75205 Paris cedex 13

contact@laboratoiredeegalite.org

Tél. 01 57 27 52 39



www.laboratoiredeegalite.org



www.linkedin.com/in/laboratoiredeegalite



www.facebook.com/laboratoire.egalite



twitter.com/Laboegalite

Laboratoire
de l'Égalité

Partager
une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes.