

PACTE POUR L'ÉGALITÉ

20 propositions pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise, notamment dans une période où la crise met en péril l'équilibre de nombreux parcours personnels et professionnels.

Malgré les avancées incontestables de ces dernières années, des progrès cruciaux restent à accomplir, notamment en matière de salaires, de statuts, de conditions de travail, de partage des tâches et des responsabilités, de lutte contre les stéréotypes...

Le Laboratoire de l'égalité, créé par des femmes et des hommes issus de différentes sphères, a pour objectifs 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 propositions recueillies lors de la consultation des 600 membres de son réseau, il a élaboré un Pacte pour l'égalité, **destiné à interpeller les candidat-es à l'élection présidentielle de 2012.**

Ce Pacte est construit autour de 4 enjeux :

1. Parité et accès des femmes aux responsabilités
2. Égalité salariale et lutte contre la précarité
3. Conciliation des temps de vie et implication des hommes
4. Partage d'une culture de l'égalité

1

PARITÉ

ET ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS

Que ce soit en politique, dans les entreprises, la fonction publique, les syndicats ou les associations, les femmes accèdent de façon minoritaire aux postes de responsabilité, de décision et de pouvoir. Les progrès vers la parité sont indispensables pour une démocratie digne de ce nom.

1. Renforcer la parité en politique

- a) **Réserver le financement public aux partis qui présentent 50 % de candidates aux élections** (à des places éligibles). Instaurer la règle du non cumul des mandats.
- b) **Instaurer une répartition équitable** femmes-hommes selon des critères objectifs au regard de la probabilité de remporter une élection.
- c) Adopter le système proportionnel de liste avec alternance femmes-hommes pour l'élection des **conseillers territoriaux**, afin d'atteindre **50 % de femmes élues**.
- d) Réserver à une femme toute fonction élective abandonnée en cours de mandat par son titulaire, tant que la parité ne sera pas atteinte.

2. Faire « exploser le plafond de verre » dans les entreprises et les services publics

- a) **Évaluer l'application de la loi portant à 40 %** la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Pour les autres instances de décision (directoires, comités exécutifs et comités de direction), rendre obligatoire **un plan de progression de la mixité**, avec ce même objectif de 40 %.
- b) **Atteindre la proportion de 50 % de féminisation, dans les instances de direction des trois fonctions publiques** (d'État, territoriale et hospitalière) sans omettre les postes de professeur et les postes de responsabilités dans les universités, ainsi que dans le monde de la création artistique.
- c) **Exiger la parité de tous les modes de recrutement** des hauts fonctionnaires : mixité des jurys de concours, parité dans les promotions internes.
- d) **Publier les résultats** concernant la féminisation dans les entreprises et les services ainsi que les moyens mis en œuvre. Mettre en place un dispositif de contrôle et d'évaluation. Imposer la production d'indicateurs sexués dans les bilans sociaux annuels, dans le privé comme dans le public.

3. Dans les organisations syndicales et les associations, faciliter, par tous les moyens, l'accès des femmes aux postes de décisions et de responsabilité, jusqu'à obtention de la parité.

4. Dans tous les domaines, accompagner les femmes candidates à l'accès à des fonctions électives et de responsabilité (mentoring, réseaux...). Mobiliser largement les élu-es sur la lutte contre les stéréotypes pour lever les freins au partage entre femmes et hommes de l'exercice du pouvoir.

2

ÉGALITÉ SALARIALE ET LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

*Aujourd'hui, l'écart entre les salaires masculins et féminins est de 27 %.
Donnons-nous les moyens de réduire cet écart de 10 points en 10 ans.*

5. Mettre fin au travail à temps partiel subi

- a) **Interdire les petits emplois à temps partiel** de moins de 16 heures par semaine (sauf exceptions).
- b) Majorer de 25 % les heures faites en dépassement de la durée prévue au contrat de travail (heures dites complémentaires).
- c) Obliger les entreprises à proposer un emploi à temps complet aux personnes à temps partiel après six mois de travail (sauf cas particuliers).

6. Appliquer le principe « à travail de valeur égale, salaire égal et carrière égale »

- a) **Instaurer un plan de rattrapage des salaires féminins en 5 ans**, quand ils apparaissent inférieurs aux salaires masculins, en comparant, dans la branche ou dans l'entreprise, les postes de travail selon le niveau de formation, la charge mentale ou physique et les responsabilités.
- b) **Supprimer l'impact négatif des congés de toutes sortes liés aux raisons familiales**, non seulement pour les augmentations de salaire, mais pour toutes les décisions influant sur la carrière (formation, avancement, évaluation). Sanctionner les entreprises qui discriminent les femmes sur la base de ces absences.
- c) **Proportionner les objectifs individuels et collectifs et l'évaluation des performances au temps partiel**, pour toute décision en matière de progression professionnelle, de salaire et de formation.
- d) **Suivre, dans le rapport de situation comparée, les carrières des femmes et des hommes** et obliger les entreprises à adopter un plan de rattrapage et de lutte contre les discriminations directes et indirectes.

7. Réformer l'impôt sur le revenu

Mettre fin à l'imposition globale des couples et **individualiser l'impôt sur le revenu**, tout en maintenant la prise en compte des charges de famille, pour que l'impôt de chacun-e, quel que soit son état civil, soit juste et proportionnel à son salaire.

8. Améliorer les retraites des femmes

Relever les retraites des femmes, encore très souvent inférieures à celles des hommes, du fait des inégalités de traitement et de carrière qui les ont touchées au cours de leur vie professionnelle.

- a) Ramener à 65 ans l'âge d'attribution de la retraite à taux plein.
- b) Étendre le principe de la réversion aux conjoint-es pacsé-es.
- c) Améliorer l'ensemble des droits familiaux qui corrigent sans les effacer les inégalités femmes-hommes, comme les majorations de durée d'assurance.
- d) Étudier au sein du Conseil d'orientation des retraites l'impact de la réforme sur les femmes et les hommes.

3

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE ET IMPLICATION DES HOMMES

Les femmes assument les deux tiers des tâches domestiques et passent trois fois plus de temps à s'occuper des enfants. Créons les conditions d'un partage égal des tâches familiales et domestiques entre les femmes et les hommes.

9. Donner les moyens à toutes les femmes de travailler après la naissance d'un enfant

Créer 500 000 places d'accueil des jeunes enfants. Garantir la restauration scolaire et l'accueil des écoliers jusqu'à 18 h 30 ainsi que le mercredi et pendant les vacances scolaires, en améliorant la formation et le statut des personnels qui s'occupent des enfants dans l'école.

10. Aider les pères à s'impliquer dans la vie familiale

- a) **Allonger le congé de paternité** de deux semaines, pour le porter à quatre semaines, financé à 100 %.
- b) Instaurer un **congé parental raccourci** à un an, partagé entre les deux parents et rémunéré à hauteur de 80 % du salaire, jusqu'à 1 800 euros par mois.
- c) Mettre en place une **campagne de valorisation du partage égal des tâches** quotidiennes domestiques et familiales entre les femmes et les hommes.
- d) Reconnaître aux pères le droit de réclamer du temps pour leurs enfants et mettre en place des **aménagement de l'organisation du travail**.
- e) Mettre fin aux temps de travail excessifs imposés et au **culte du présentisme**, limiter les horaires atypiques.

11. Faciliter la conciliation pour le soutien aux parents dépendants

Aider les hommes et les femmes actifs qui soutiennent **un parent dépendant**.

- a) Renforcer le système public de prise en charge professionnelle des personnes âgées à domicile.
- b) Instaurer un droit à l'aménagement du temps de travail pour leur apporter l'aide complémentaire nécessaire sans interrompre leur emploi.

4

PARTAGE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Lutter contre les stéréotypes sexués qui orientent les projets de vie des filles et des garçons et qui limitent les ambitions, agir pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

12. Établir un « Contrat pour l'égalité » dans l'éducation à tous les niveaux, depuis les établissements d'accueil de la petite enfance, les écoles, collèges et lycées, jusqu'aux études supérieures.

- a) **Organiser une formation spécifique des enseignant-es et des équipes éducatives** sur les représentations stéréotypées des rôles des femmes et des hommes. Mettre au point et diffuser une pédagogie et des outils de l'éducation à l'égalité entre femmes et hommes dès le plus jeune âge.
- b) **Réformer les contenus et les supports pédagogiques** qui véhiculent ces représentations stéréotypées : littérature enfantine, manuels scolaires... Assurer une éducation à une sexualité respectueuse de soi-même et d'autrui. Créer dans les établissements scolaires des « observatoires du respect entre les filles et les garçons ».
- c) Créer des **unités d'enseignements sur l'égalité femmes-hommes** et sur le genre dans les universités et les grandes écoles. Promouvoir les recherches dans ce domaine grâce à des bourses d'études pour les étudiant-es.

13. Faire évoluer les images sexuées des métiers et des rôles familiaux des femmes et des hommes

- a) **Élargir l'éventail des choix d'orientation** scolaire, pour les filles comme pour les garçons, pour changer les images des métiers traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes.
- b) **Favoriser des orientations diversifiées** pour constituer des viviers de femmes et d'hommes dans toutes les filières professionnelles, et en particulier dans les métiers porteurs d'emplois.

14. Sensibiliser l'opinion et dénoncer le recours aux stéréotypes sexistes

- a) **Mener une campagne d'intérêt général** pour l'élimination de toutes les formes de communication qui maintiennent les femmes et les hommes dans un système de symboles et de références liés à la domination des femmes par les hommes (en lien avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel).
- b) **Déployer des campagnes de communication** pour combattre les propos et les pratiques sexistes et le harcèlement sexiste et sexuel au travail, dans les entreprises publiques et privées ainsi que dans le monde politique.

Axe transversal

LES MOYENS DE CETTE ÉGALITÉ

Une politique et un dispositif national à la hauteur des enjeux

15. Créer un ministère de l'Égalité femmes-hommes et lancer un **plan global** pour l'égalité femmes-hommes en France, structuré, coordonné et cohérent, avec des objectifs et des indicateurs de mesure des avancées réalisées dans chaque domaine. Décliner un **programme interministériel**, nommer des « correspondant-es égalité » dans tous les ministères, avec une formation des acteurs et actrices concerné-es. **Créer un centre de ressources** national, pour produire des statistiques et des analyses, collecter et partager les bonnes pratiques. Déployer des **moyens financiers** adéquats.

16. Promouvoir le Label Égalité auprès des entreprises, des administrations et des collectivités.

Un développement à l'échelle européenne et internationale

17. Faire de l'égalité femmes-hommes une priorité en matière de politique étrangère, et intégrer cette priorité de façon transversale, à tous les niveaux, dans les relations bilatérales et multilatérales.

18. Développer les échanges de pratiques et la mise en réseau à l'échelle internationale et européenne, pour tous les champs concernés par ce Pacte, en application de la Stratégie européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) et du Pacte européen pour l'égalité hommes-femmes (2011-2020).

19. Veiller à ce que les financements européens, en particulier le Fonds social européen (FSE), concourant à l'objectif égalité dans l'emploi, soient mobilisés, tant dans leur utilisation globale, que dans la répartition et le déploiement de ces fonds en France.

20. Promouvoir la Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, portée par le Conseil des communes et des régions d'Europe. Apporter un label et un soutien aux collectivités qui s'engagent (villes, départements, régions).

À propos du Laboratoire de l'égalité

Pour obtenir sans plus attendre la mise en œuvre effective de l'égalité de traitement dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision, un groupe de femmes et d'hommes de différentes sensibilités politiques, exerçant des responsabilités dans la vie économique, sociale, universitaire, associative, ont créé le Laboratoire de l'égalité.

L'expertise et l'influence des membres fondateurs et du comité d'orientation, ainsi que des réseaux publics et privés dont ils sont parties prenantes, constituent un des atouts de l'association.

En quelques mois, le Laboratoire de l'égalité a prouvé qu'il était une force de rassemblement, d'interpellation des décideurs publics et privés et de sensibilisation de l'opinion publique, capable d'émettre des propositions objectives et étayées sur les questions qui déterminent une vraie mixité dans l'univers professionnel et son articulation avec la vie privée (retraites des femmes, rythmes scolaires, congé parental...).

Le conseil d'administration du Laboratoire de l'égalité

Frédérique Agnès (PDG de Mediaprism), **Pascal Bernard** (directeur des ressources humaines et des affaires générales de l'Agence régionale de santé d'Île-de-France, vice-président de l'Association nationale des DRH), **Patrick Bocard** (consultant), **Armelle Carminati** (Human Capital & Diversity Managing Director et vice-présidente Engagement & Diversité, Accenture Monde et France, présidente du réseau Accent sur elles), **Cécile Daumas** (journaliste à *Libération*), **Caroline de Haas** (porte-parole d'Osez le féminisme) **Laurent Depond** (vice-président diversité du groupe France Télécom-Orange), **François Fatoux**, **Corinne Hirsch** (déléguée générale de la Fondation des femmes pour la Méditerranée), **Dominique Méda** (sociologue), **Sabine Salmon** (présidente de Femmes solidaires), **Catherine Tripon** (porte-parole de L'Autre Cercle), **Olga Trostiansky** (présidente de la CLEF - Coordination française pour le lobby européen des femmes).

Le comité d'orientation du Laboratoire de l'égalité

Abdel Aïssou (vice-président de Randstad France), **Jérôme Ballarin** (président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise), **Christian Baudelot** (sociologue), **Marie-Line Brugidou** (syndicaliste), **Pascal Charvet**, **Mercedes Erra** (présidente de BETC Euro RSCG), **Jeanne Fagnani** (sociologue), **Marie-Laure Fagès** (politologue), **Eric Fassin** (sociologue), **Geneviève Fraise** (philosophe et historienne), **Sylviane Giampino** (psychanalyste et psychologue), **Sihem Habchi** (présidente de Ni putes ni soumises), **Françoise Héritier** (anthropologue), **Maryse Huet** (vice-présidente d'Arborus), **Laurence Laigo** (syndicaliste), **Marie-Thérèse Lanquetin** (juriste), **Jacqueline Laufer** (sociologue), **Margaret Maruani** (sociologue), **Françoise Milewski** (économiste), **Michel Miné** (juriste), **Janine Mossuz-Lavau** (politologue), **Béatrice Quin** (syndicaliste, membre du Conseil économique et social européen), **Rachel Silvera** (économiste), **Mariette Sineau** (politologue), **Serge Tisseron** (psychiatre et psychanalyste), **Catherine Vidal** (neurobiologiste).

Laboratoire de l'Égalité

33 rue de Crussol
75011 Paris

Contacts :

Yasmine Oudjébour
Chargée des relations presse
06 50 64 07 82
yasmine.oudjebour@laboratoiredelegalite.org

Hélène Kloeckner
Chargée de développement
07 86 80 22 87
helene.kloeckner@laboratoiredelegalite.org

www.laboratoiredelegalite.org

