

PACTE 2022 POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 314 PROPOSITIONS

Le Laboratoire de l'Égalité est une association créée en 2010 pour obtenir la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision. Car l'égalité au travail est loin d'être acquise : salaires, statuts, conditions de travail, partage des tâches et des responsabilités, stéréotypes...

Le Laboratoire de l'Égalité a pour missions de rassembler les acteurs et les actrices de l'égalité au travail, élaborer des propositions d'actions concrètes à destination des décideurs et décideuses des secteurs publics et privés, diffuser une culture de l'égalité auprès du grand public.

Dans cette perspective, à partir des groupes de travail pluridisciplinaires issus des 1500 membres de son réseau, il a élaboré un Pacte pour l'égalité, destiné à interpeller les candidat.es à l'élection présidentielle de 2022.

AVANT-PROPOS

Depuis 10 ans, le Laboratoire de l'Égalité, carrefour d'expertises et d'acteurs et actrices de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, propose des solutions opérationnelles aux responsables secteurs publics et privés à travers ses travaux, ses publications et ses interventions.

À chaque élection présidentielle, nous élaborons un Pacte pour l'égalité professionnelle que nous soumettons aux candidat.es. Comme en 2012 et en 2017, par leur signature, ils ou elles s'engagent à mettre en œuvre les actions proposées.

Le Pacte pour l'égalité 2022 est le résultat d'un groupe de travail qui a mobilisé pendant plus d'un an des chercheurs et chercheuses, des praticien.nes membres de notre Comité d'Orientat.ion et de notre réseau ainsi que des contacts et des collaborations multiples avec les associations et les mouvements engagés pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il reprend notamment un certain nombre des propositions des Pactes précédents qui n'ont pas encore été mises en œuvre.

Les vents soufflent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils ont été renforcés par la tempête Me Too. L'égalité entre les sexes progresse dans les esprits et dans les faits, mais nous voulons la voir se réaliser dans tous les domaines et à tous les niveaux. Nous voulons que les femmes et les hommes aient la même liberté et bénéficient des mêmes acquis dans tous leurs choix de vie.

Cette liberté est conditionnée par l'autonomie économique des femmes et donc par l'égalité professionnelle. Émanciper, étymologiquement c'est affranchir, libérer.

Émancipons les femmes et les hommes du joug engendré notamment par les stéréotypes sexués.

Les solutions sont là.

SOMMAIRE

1 L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES ET LE PARTAGE ÉGALITAIRE DE LA PRISE DE DÉCISION

Assurer l'égalité salariale et l'autonomie économique des femmes dans tous les secteurs : publics, privés, associatifs, sociaux

- S'attaquer aux inégalités salariales
- Étendre et renforcer les apports de l'Index de l'égalité femmes-hommes
- Partager les expériences égalité professionnelle entre les entreprises et au-delà
- Engager une réforme en profondeur de la classification des emplois
- Considérer la vie économique et financière des femmes et les inciter à s'en saisir

Encourager, faciliter et développer l'entrepreneuriat féminin

- Sexuer les outils statistiques de l'entrepreneuriat
- Créer une culture de développement et d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin
- Faciliter et garantir l'accès aux financements
- Améliorer le statut des entrepreneures et l'articulation des temps de vie

Garantir l'égal accès des femmes à la prise de décision et aux postes à responsabilité

- Dans le monde politique
- Dans les Grandes Entreprises et les Entreprises de Taille Intermédiaire
- Dans la fonction publique
- Pour les partenaires sociaux

2 LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ DURABLE

De la petite enfance à l'enseignement supérieur : déconstruire les stéréotypes dans l'univers éducatif

- Former et accompagner les enseignant.es dans le domaine de l'égalité
- Lutter contre les stéréotypes sexistes et sexués
- S'attaquer de façon volontariste aux violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'éducation
- Réformer l'orientation des élèves à travers le prisme de la mixité et de l'égalité
- En finir avec les stéréotypes autour de la parentalité

Promouvoir la mixité au travail, le partage des rôles et des charges professionnelles

- Combattre les discriminations et stéréotypes au travail
- Promouvoir la mixité des métiers
- Faire évoluer la conception de l'articulation des temps de vie
- Valoriser les engagements citoyens des jeunes

Soutenir le partage des rôles et des charges parentales

- Relancer les politiques publiques de soutien à la parentalité
- Repenser le lien entre rôles familiaux et travail et organiser le droit à la parentalité
- Reconnaître et prendre en compte la situation particulière des aidant.es dans le monde du travail : 11 millions de personnes, 57 % de femmes

Diffuser une culture de l'égalité en impliquant les médias

- Sanctionner davantage les contenus sexistes
- Responsabiliser les médias, y compris ceux du Web
- Responsabiliser les professionnel.les de la communication

Faire de l'intelligence artificielle (IA) un enjeu majeur de l'égalité femmes-hommes

- Utiliser l'IA comme levier : détecter, mesurer et corriger les biais et encoder l'égalité
- Intégrer davantage les femmes dans l'univers de l'IA
- Renforcer le développement des start-ups du numérique créées par des femmes
- Mettre en place un cadre éthique pour l'IA en France en coordination avec l'Union européenne

3 LE RÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Genrer systématiquement toutes les politiques publiques

- Garantir les moyens de l'égalité publique
- Instaurer un plan volontariste « L'État employeur, exemplaire de l'égalité professionnelle »
- Affirmer l'État et les collectivités comme accélérateurs financiers de l'égalité dans les politiques publiques

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des femmes éloignées de l'emploi durable

- Mieux organiser les conditions de l'insertion des femmes éloignées de l'emploi
- Donner aux femmes les moyens de leur insertion
- Prendre en compte la situation particulière des familles monoparentales

Lancer un Grenelle contre la précarité et la pénibilité du travail des femmes

- Rouvrir avec les partenaires sociaux le chantier de la pénibilité du travail des femmes
- Aménager et compenser matériellement les effets pervers du temps partiel
- Améliorer les conditions de travail des personnes à temps partiel
- Traiter le sujet des « petites » retraites des femmes

Généraliser le plan de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales

- Considérer le sexisme ordinaire comme une violence à part entière
- Faciliter les signalements et mettre en œuvre les sanctions en cas de discriminations, sexisme ou violence au travail
- Faire en sorte que les entreprises s'emparent réellement du sujet des violences sexistes et sexuelles au travail
- Étendre les actions de lutte contre les violences conjugales au monde du travail

Faire appliquer les textes

- Appliquer les contrôles et les sanctions
- Faire connaître le résultat des contrôles
- Accroître la visibilité des bonnes pratiques et favoriser leur partage

1

L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES ET LE PARTAGE ÉGALITAIRE DE LA PRISE DE DÉCISION

ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE ET L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES DANS TOUS LES SECTEURS : PUBLICS, PRIVÉS, ASSOCIATIFS, SOCIAUX

► S'attaquer aux inégalités salariales

- **Supprimer les inégalités de rémunération d'ici 5 ans** : engager un plan chiffré et un suivi en concertation avec l'État et les partenaires sociaux.
- **Revaloriser les métiers dits « féminins ».**
- **Initier une nouvelle démarche inspirée de la méthode islandaise** : l'organisme employeur public ou privé prouve l'absence de discrimination salariale sous peine d'amende.
- **Rendre transparents les éléments qui justifient le système de rémunération.**

► Étendre et renforcer les apports de l'Index de l'égalité femmes-hommes

- **Enrichir les composants de l'Index de l'égalité femmes-hommes** :
 - Intégrer des indicateurs complémentaires sur la répartition femmes-hommes : à tous les niveaux hiérarchiques, dans tous les métiers, dans le temps partiel, dans les bas revenus, etc.
 - Compléter le calcul des écarts de rémunération en prenant en compte le temps partiel et son impact sur l'écart global de rémunérations.
 - Relever le seuil de déclenchement des actions correctives au-delà de la note 75 sur 100.
 - Proposer aux entreprises de se donner un objectif d'amélioration de l'Index et de publier leurs priorités d'action pour l'atteindre.
- **Développer la communication sur l'Index égalité et faire appliquer le décret du 11 mars 2021** :
 - Compléter la publication de l'Index avec la publication en clair de l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes à équivalent temps plein.
 - Rendre public le détail des indicateurs qui composent l'Index.
 - Rendre publics les Index des années précédentes.
 - En cas d'Index inférieur à 75 : rendre obligatoire la publication du plan d'action à 3 ans mis en place pour remonter le score, ainsi que son suivi annuel.
 - Indiquer l'Index égalité sur chaque offre d'emploi.
 - Publier tous les ans sur le site du ministère du Travail la liste des entreprises ayant obtenu les meilleures notes ainsi que leurs bonnes pratiques, et la liste des entreprises dont l'Index est inférieur à 75.

► Partager les expériences égalité professionnelle entre les entreprises et au-delà

- **Rouvrir le site « ega-pro.femmes.gouv.fr »** ou créer une nouvelle plateforme nationale de ressource en ligne « l'égalité au travail » :
 - Intégrer textes de lois, outils, guides, prestataires et ressources d'accompagnement, bonnes pratiques d'employeur, rubriques droits des femmes, etc.
 - Assurer un financement public du portail sur le long terme pour permettre sa mise à jour
 - Engager une campagne publicitaire massive pour faire connaître le portail.
 - Valoriser les bonnes pratiques des entreprises, leur transparence, leurs résultats, et organiser le partage des initiatives.
- **Décliner dans les trois fonctions publiques les lois égalité professionnelles appliquées en entreprise.**
- **Mettre en place l'Index égalité** dans toutes les organisations employeuses quel que soit leur statut.
- **Engager les fédérations professionnelles** à valoriser les bonnes pratiques des entreprises et organiser le partage des initiatives :
 - Calculer un Index égalité professionnelle par fédération, ou au moins publier les écarts de rémunération par fédération.
 - Créer des portails d'information par fédération.
- **Impliquer les fournisseurs :**
 - Inciter ses fournisseurs à adopter une approche qui combatte le sexisme et la discrimination au travail : partager ses outils internes, plans d'action, programmes de sensibilisation et de formation.
 - Se servir de l'Index égalité comme d'un critère de choix pour les contrats de partenariat.
 - Inclure des critères d'égalité femmes - hommes dans les appels d'offres.

► Engager une réforme en profondeur de la classification des emplois et la finaliser dans les deux premières années du quinquennat

- **Suivre les recommandations du Défenseur des droits et revaloriser financièrement les métiers dits « féminins » :**
 - Appliquer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour « un travail de valeur égale », comme c'est inscrit depuis longtemps dans le Code du travail : faire concorder emplois dits « féminins » et « masculins ».
 - Réexaminer les systèmes d'évaluation et de classification professionnelles (souvent conçus en fonction des exigences des emplois occupés par les hommes).
 - Prendre en compte et valoriser l'ensemble des compétences requises pour les métiers dits « féminins ». Prendre en compte la multi-dimensionnalité des postes :
 - Reconnaître les responsabilités fonctionnelles,
 - Valoriser les responsabilités de supervision et de coordination,
 - Reconnaître les exigences physiques des emplois à prédominance féminine.
 - Mettre en place un comité d'évaluation des emplois, veiller à sa représentativité paritaire et à la formation de ses membres.

► **Considérer la vie économique et financière des femmes**

- **Lever le tabou des femmes et de l'argent :**
 - Lancer une campagne qui promeut l'indépendance économique des femmes par le travail.
 - Encourager les femmes à se projeter dans les métiers, les secteurs qui offrent les meilleures perspectives de rémunération.
 - Former à la négociation salariale dans les lycées professionnels, les formations de l'enseignement supérieur.
 - Développer des ateliers dans les mairies/collectivités locales sur la gestion financière et l'accès à l'emploi pour les femmes.
 - Organiser en entreprise des ateliers, conférences, etc. pour décomplexer le rapport des femmes à l'argent.
 - Inciter les femmes à prendre leur place sur ces questions dans la sphère privée.
- **Instaurer une fiscalité plus juste :**
 - Opter par défaut pour un taux individualisé de prélèvement de l'impôt à la source.
 - Créer des outils RH qui expliquent aux salarié.es comment le taux individualisé garantit une fiscalité individuelle proportionnelle à ses revenus.
- **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux heures supplémentaires choisies, davantage rémunératrices.** Idem pour les heures de nuit et du week-end.

ENCOURAGER, FACILITER ET DÉVELOPPER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

► **Sexuer les outils statistiques de l'entrepreneuriat**

- Étendre la distinction de sexe dans toutes les statistiques concernant les entrepreneur.es, dès l'enregistrement de l'entreprise.
- Dresser un panorama exhaustif de l'entrepreneuriat des femmes, et l'actualiser régulièrement.
- Mesurer la performance des dispositifs d'aide et l'évolution de l'entrepreneuriat féminin avec des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

► **Créer une culture de développement et d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin**

- Promouvoir l'entrepreneuriat féminin par l'exemple : dédier un espace « entrepreneuriat des femmes » dans tous les salons et initiatives sur l'entrepreneuriat, parrainés par l'APCE, les Ministères, la Caisse des Dépôts, la BPI, etc.
- Améliorer l'accès aux informations portant sur la création, la reprise et le développement d'entreprises par les femmes.
- Développer l'accès à la formation pour les entrepreneures, adapté à leurs besoins.
- Inciter les entrepreneures à sortir de l'isolement.

- Développer et soutenir les structures d'accompagnement personnalisé les 3 premières années de lancement de l'entreprise, puis à chaque palier de développement.
- Multiplier les pépinières pour les entrepreneures et les espaces de coworking.

► **Faciliter et garantir l'accès aux financements**

- Promouvoir et étendre le périmètre du dispositif « Garantie ÉGALITÉ femmes ».
- Inciter les banques, organismes de crédit, fonds de private equity, business angels à flécher une partie de leurs investissements vers des entrepreneures ou entreprises avec des équipes de direction paritaires.
- Sensibiliser les personnels bancaires à l'entrepreneuriat féminin.

► **Améliorer le statut des entrepreneures et l'articulation des temps de vie**

- Prendre en compte les spécificités des agricultrices et des entrepreneures en zone rurale, des femmes qui entreprennent en zone économique défavorisée.
- Permettre la création d'entreprise pendant les congés parentaux.
- Faciliter l'entrepreneuriat pour les femmes qui assument seules la charge de leurs enfants ou qui ont cessé leur activité pour les élever enfants.
- Faire bénéficier les femmes entrepreneures ou en création d'entreprise des mêmes droits que les femmes salariées pour l'accueil en crèche, halte-garderie, l'accès aux cantines, les temps périscolaires.
- Réexaminer et mieux faire connaître le statut de conjointe collaboratrice.

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES À LA PRISE DE DÉCISION ET AUX POSTES À RESPONSABILITÉ

► **Dans le monde politique**

- **Garantir la parité :**
 - Supprimer le financement des partis politiques qui ne respectent pas la parité.
 - Lier le financement des partis politiques à la parité en postes élus et pas seulement aux candidatures.
 - Instaurer des binômes paritaires pour les élections législatives et sénatoriales.
 - Imposer des binômes paritaires à la tête de l'exécutif des collectivités territoriales : présidence et vice-présidences.

■ Favoriser l'engagement des femmes :

- 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.
- 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 champ familial.

► Dans les Grandes Entreprises et Entreprises de Taille Intermédiaire

■ Garantir l'application de la loi Rixain qui fixe un quota de 40 % de femmes dans les comités de direction et comités exécutifs :

- L'étendre aux entreprises de 250 à 1000 salariés.es.
- L'étendre aux fonctions publiques.

■ Renforcer l'engagement des entreprises à créer les conditions de l'atteinte des quotas :

- Nommer un.e référent.e égalité femmes - hommes auprès du Directeur/de la Directrice Général.e et mettre en place un comité de pilotage.
- Responsabiliser le ou la PDG/DG :
 - Signature d'accords d'entreprise, de chartes, prises d'engagements auprès de ses parties prenantes,
 - Inscrire l'objectif de 40 % dans sa part variable.
- Inclure les plans d'action pour l'atteinte des quotas dans les négociations annuelles obligatoires.
- Associer tous les acteurs et actrices de l'entreprise dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions : dirigeant.es, partenaires sociaux, management de proximité, RH.
- Penser Égalité pour tous les process RH : recrutement, formation, promotion, rémunération.
- Fixer des objectifs quantifiés et assurer la transparence de leur suivi annuel.

■ Étendre le partage égalitaire des postes à responsabilité à tous les niveaux de l'entreprise :

- Diffuser la culture du triptyque gagnant : transparence/volontarisme/objectifs de progrès quantifiés.
- Formaliser des objectifs de féminisation des postes à responsabilité et suivre les indicateurs en COMEX au moins tous les ans.
- Responsabiliser l'ensemble des managers sur l'atteinte de ces objectifs : les inscrire dans leur part variable.
- Préparer les viviers de hauts potentiels pour obtenir la parité entre les femmes et les hommes dans tous les niveaux hiérarchiques : formation, mentorat.

► Dans la Fonction publique

■ Accentuer la parité :

- Fixer des quotas de 40 % dans les instances de direction au sein de la Fonction publique (État, Hôpitaux et Collectivités territoriales).
- Étendre la parité à tous les échelons et pas seulement aux postes à hautes responsabilités.

■ **Accompagner le mouvement :**

- **Développer des formations continues**, des conférences sur le rôle et l'impact du genre dans la Fonction publique et faire prendre conscience des discriminations de genre qui y existent bel et bien.
- **Favoriser la mobilité sectorielle** plus que la mobilité géographique.
- **Délocaliser les centres de formation** nécessaires à la mobilité interne pour permettre aux femmes de concourir dans l'ensemble du territoire.
- **Soutenir la création des réseaux de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes** en communiquant sur leur rôle et leurs objectifs dans l'ensemble de l'entité concernée, en incluant une aide financière à son fonctionnement.

► **Pour les partenaires sociaux**

■ **Exiger l'exemplarité des syndicats de salarié.es et des organisations patronales à titre d'employeur :**

- Étendre les lois parité et égalité professionnelles aux partenaires sociaux en tant qu'organismes employeurs.
- Appliquer la publication de l'Index égalité professionnelle.
- Exiger la publication du rapport de situation comparée et du plan d'action égalité.
- Conditionner l'exonération des cotisations sociales au respect des lois égalité professionnelle et au développement de la parité.

■ **Faire avancer la parité dans la représentation syndicale, patronale et salariée :**

- Assurer une représentation équilibrée par des scrutins sur listes mixtes alternées.

2 LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ DURABLE

DE LA PETITE ENFANCE À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DANS L'UNIVERS ÉDUCATIF

► Former et accompagner les enseignant.es dans le domaine de l'égalité

- **Rendre obligatoire et généraliser l'éducation à l'égalité dans la formation initiale et continue de tous les personnels éducatifs, y compris ceux de la petite enfance :**
 - Appliquer l'obligation d'intégrer les modules égalité dans les parcours de formation des enseignant.es, des personnels des centres d'animation, des CPE et Provisur.es.
 - Créer des modules de formation à l'égalité obligatoires pour les professionnel.les de la petite enfance : crèche, assistant.es maternel.les.
 - Homogénéiser les modules de formation égalité dans les masters MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) des INSPE (Institut national supérieur du professorat et de l'éducation) encore trop disparates selon les académies.
- **Engager une politique active de mixité pour augmenter la présence masculine parmi les professeur.es des écoles.**

► Lutter contre les stéréotypes sexistes et sexués

- **Intégrer activement les jeunes dans les initiatives portant sur les questions de genre et d'égalité femmes-hommes :**
 - Prévoir des cours égalité et lutte contre les stéréotypes dans tous les parcours scolaires : dès la maternelle et obligatoires à partir du collège.
 - Dans l'enseignement supérieur : sensibiliser dans toutes les filières à la discrimination liée au genre et proposer des études de cas appliquées au monde du travail.
 - Exiger la parité parmi les représentant.es des élèves et des étudiant.es : délégué.es de classe, conseils d'administration des collèges, lycées et universités, commissions spéciales (des collèges, lycées, universités, grandes écoles), bureaux des élèves, etc.
 - Favoriser les initiatives péri-éducative en faveur de l'égalité : conseils d'étudiant.es, groupes de travail multidisciplinaires, comités d'action, concours de productions culturelles.
 - Encourager et soutenir les associations étudiantes féministes, protéger leurs animateurs et animatrices contre le dénigrement et le (cyber)harcèlement.
- **Associer les parents et toute la communauté éducative au programme égalité :**
 - En début d'année, présenter les programmes égalité, lutte contre les stéréotypes et lutte contre le sexisme lors des réunions d'accueil ou dans les documents d'accueil.
 - Dans les écoles maternelles et primaires, inviter les parents d'élèves à un module de sensibilisation sur les stéréotypes et les moyens de les déconstruire.

- **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.es dans la lutte contre le sexisme et y associer les parents.
 - Répertorier et labelliser les associations et les initiatives individuelles et collectives pouvant être mobilisées pour lutter contre le sexisme.

- **Réformer les contenus pédagogiques pour qu'ils ne véhiculent plus de représentations stéréotypées :**
 - Former les personnels impliqués.
 - Retirer les contenus stéréotypés de toutes les éditions scolaires et tous les outils pédagogiques.
 - Créer un parcours de validation contrôlé par un comité d'expert.es.

- **Déployer un plan de lutte contre les stéréotypes par les jeux, les jouets et les livres enfants/jeunesse :**
 - Créer un Label Égalité filles/garçons pour soutenir les livres/jeux/jouets ne véhiculant pas de stéréotypes.
 - Consacrer au moins 50 % des budgets d'achat de ces supports pédagogiques aux supports labellisés, dans les crèches, écoles et collèges.
 - Mobiliser les circuits de distribution, notamment sur la publicité, les catalogues de jouets, et la présentation en magasin.

► **S'attaquer de façon volontariste aux violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'éducation**

- **Engager le personnel éducatif des écoles, collèges, lycées, universités dans la lutte contre le sexisme :**
 - Alimenter les plateformes de ressources de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur en outils de lutte contre le sexisme.
 - Créer des modules de formation spécifiques.
 - Nommer des référent.es lutte contre les violences sexistes dans chaque établissement : collège, lycée, universités, écoles du supérieur.
 - Leur accorder des heures de détachement dédiées au sujet.

- **Protéger les jeunes :**
 - Distribuer aux élèves et étudiant.es un livret expliquant les comportements inappropriés (viol, agression sexuelle, etc.), les moyens pour se défendre et recensant les personnes vers qui se tourner en cas d'agression.
 - Organiser des lignes d'alerte, d'écoute.
 - Organiser le traitement des cas et alertes qui remontent par ces canaux.
 - Dans l'enseignement supérieur : accorder une attention particulière aux doctorantes en situation de dépendance vis-à-vis de leur directeur de thèse.
 - Pour les formations professionnalisantes, accorder une attention particulière aux apprenti.es et aux violences qu'ils ou elles peuvent subir dans leur entreprise d'accueil.

► Réformer 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 de sexe et leur impact sur la non-mixité des métiers :**
 - Former les enseignant.es et conseiller.es d'orientation.
 - Former aussi les professionnel.les intervenant auprès des jeunes et des familles, qui peuvent jouer un rôle de conseil dans l'orientation scolaire : personnels de l'assistance sociale, éducation spécialisée, centres d'animation, temps périscolaires.
- **Déployer des plans mixité pour favoriser des orientations non sexuées :**
 - Inciter les branches professionnelles à proposer des stages de découverte en entreprises en binôme fille/garçon (stage de 3^e).
 - Systématiser l'intervention de femmes dans les filières scientifiques et techniques et d'hommes dans les filières littéraires, médico-sociales et autres filières professionnelles très féminisées.
 - Instaurer un quota de places, comme préconisé par le HCE, qui soit réservé pour les femmes dans toutes les écoles et toutes les formations destinées aux nouveaux emplois de demain liés au numérique, à la transition écologique.
 - Promouvoir et valoriser les filières et les métiers dits « féminins » auprès des garçons pour qu'ils s'y dirigent aussi.
 - Valoriser les métiers dits « féminins » dans les organismes de formation (perspectives d'embauche, possibilités de formation, évolution) et les centres d'orientation pour qu'ils y orientent aussi des garçons. Accompagner ce travail de campagnes de communication.
 - Afficher dans les CDI, les centres d'orientations, dans les collèges et autres établissements scolaires et recevant du public (mairie, planning familial, médecins...), des visuels de femmes occupant des métiers dits « d'hommes », des visuels d'hommes dans des métiers « de femmes » pour rompre les clichés et encourager les jeunes à se lancer dans ces métiers avec plus de confiance et de sérénité.

► En finir avec les stéréotypes autour de la parentalité

- **Mettre en place des campagnes de sensibilisation qui déconstruisent les stéréotypes genrés sur :**
 - Les tâches domestiques et parentales.
 - Les comportements inégalitaires en termes de charge 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.es maternel.les), pour que cessent les discours culpabilisants à l'endroit des mères, qui les incitent notamment à réduire ou différer leur activité professionnelle

► **Combattre les discriminations et stéréotypes au travail**

- **Garantir des processus RH et de management égalitaires :**
 - Revoir toute la chaîne des processus RH (recrutement, insertion, promotion, formation, viviers hauts potentiels, fiches de poste, grilles de salaire, augmentations, carrière, mobilité...), pour donner aux femmes et aux hommes les mêmes choix et les mêmes chances de réussite au travail.
 - Impliquer les managers et les dirigeant.es pour toutes les actions développées à leurs niveaux.
 - Promouvoir le Label Égalité qui incite les entreprises à une amélioration continue.
 - Former les équipes RH et les managers à l'identification des stéréotypes pour garantir un management sans discrimination.
- **Combattre la double discrimination à l'emploi des femmes handicapées** (deux fois moins de chance de trouver un emploi que les hommes handicapés) :
 - Réserver aux femmes leur part des 6 % d'emplois de personnes handicapées prévus par la loi, à hauteur de leur représentation dans l'entreprise ou la branche concernée.
 - Lancer un programme actif d'embauche des femmes handicapées.
- **Créer un environnement de travail inclusif : mettre à disposition des protections hygiéniques** dans tous les lieux de travail.

► **Promouvoir la mixité des métiers**

- **Supprimer les biais sexistes dans les outils et processus de sélection (y compris numériques) dans chaque branche professionnelle.**
- **Développer des programmes égalité dans les OPCO** (Opérateurs de Compétences) 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 du sexe le moins représenté. Travailler en particulier sur l'apprentissage.
- **Engager la revalorisation financière des métiers « féminins » dans les branches concernées :** métiers des soins à la personne, de la grande distribution, du nettoyage, etc.
- **Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes femmes dans les métiers « masculins » :** mentorat, parcours d'intégration, suivi régulier.
- **Diffuser une communication systématiquement égalitaire :**
 - Présenter les deux rôles modèles dans la communication des métiers : femmes et hommes.
 - Impliquer toute la chaîne de communication : centre d'orientation, chambres des métiers, entreprises, branches.

- **Proscrire dans les offres d'emploi la formulation « f/h »** qui joue finalement le rôle de « cache sexe » et écrire systématiquement les noms de métiers, les titres et les fonctions au féminin et au masculin.

► **Faire évoluer la conception de l'articulation des temps de vie**

- **Lutter contre le présentéisme et le télé-présentéisme au travail :**
 - Lancer des états généraux sur l'organisation du travail au XXI^e siècle.
 - Diffuser une campagne de communication pour sensibiliser aux effets nuisibles du présentéisme pour les salarié.es et les employeur.es.
 - Élargir les possibilités d'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.
 - Négocier des accords ou définir des chartes pour interdire les appels et SMS, avant et après une certaine heure : au-delà, des heures supplémentaires sont décomptées.
- **Créer les conditions d'un télétravail durable, supportable et égalitaire :**
 - Saisir l'opportunité du développement du télétravail lié à la crise du Covid pour changer le paradigme et augmenter la flexibilité dans l'organisation des temps de travail : de l'objectif de présence à l'objectif de résultats, de la subordination à l'autonomie.
 - Mener une analyse sexuée de l'impact des choix d'organisation en télétravail pour garantir un télétravail sans discrimination entre les femmes et les hommes.
 - Former les managers : confiance, délégation, subsidiarité, résultats.
 - Accepter l'accès élargi au télétravail, y compris pour les personnes à temps partiel.
 - Sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices aux impacts du télétravail : relation avec son ou sa manager, partage des tâches domestiques, gestion du temps, risque de « télé-présentéisme », etc.

► **Valoriser les engagements citoyens des jeunes**

- **Valoriser le service civique (61 % de femmes) et les engagements bénévoles :**
 - Les faire reconnaître grâce au certificat de formation à la gestion associative (CFGGA) ou à la Validation des acquis d'expérience (VAE).
 - Promouvoir systématiquement ce dispositif auprès des entreprises en sensibilisant les RH.
- **Faire en sorte que le service civique ouvre des droits au chômage** afin que la recherche d'emploi puisse s'effectuer dans de meilleures conditions matérielles. Cela contribuerait à valoriser davantage l'engagement, majoritairement féminin.

SOUTENIR LE PARTAGE DES RÔLES ET DES CHARGES PARENTALES

► Relancer les politiques publiques de soutien à la parentalité

- **Créer un service public et un droit opposable pour l'accueil de la petite enfance** et garantir une solution pour chaque enfant de moins de 3 ans.
- **Reprendre le programme volontariste de construction** de crèches en partenariat avec les collectivités locales.
- **Créer un droit individuel aux temps de parentalité** (enfants, adolescent.es, ascendant.es) négocié en paritarisme.

► Repenser le lien entre rôles familiaux et travail et organiser le droit à la parentalité

- **Faciliter l'accueil de la petite enfance :**
 - Inciter les entreprises à mettre en place des solutions d'accueil de la petite enfance ou accompagner tous les parents d'enfants de moins de 3 ans pour qu'ils et elles disposent d'une solution de garde après la naissance ou l'adoption.
 - Donner priorité aux parents isolés.
- **Distinguer la question du temps de travail en général et celle de la parentalité :**
 - Traiter la question du temps de travail à égalité pour chaque profil de salarié.e : femmes/hommes, parents/non-parents, personnes plus jeunes/plus âgées.
 - Permettre l'aménagement des horaires de travail pour s'adapter aux contraintes de vie de tous les types de charges de famille : enfants en bas âges, adolescent.es, parents âgé.es, personnes malades.
 - Veiller à inclure systématiquement les hommes dans tous les dispositifs liés à la parentalité.
- **Partager réellement la parentalité :**
 - 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).
 - Conditionner la rémunération du congé parental au fait qu'il soit partagé entre les deux parents.
 - Augmenter la rémunération du congé parental, pour inciter les conjoint.es au revenu le plus élevé à en bénéficier.
 - Systématiser un entretien pour les pères et les mères avant et au retour du congé parental.
 - Améliorer la protection financière des congés maternité et paternité des indépendant.es et des professions libérales.
- **Favoriser la « paternité active » :**
 - Inciter les pères à prendre leur congé paternité.
 - Rendre l'ensemble des 28 jours obligatoires.
 - Garantir la rémunération.
 - Continuer d'allonger la durée du congé paternité.

► **Reconnaître et prendre en compte la situation particulière des aidant.es dans le monde du travail : 11 millions de personnes, 57 % de femmes**

- **Informier et sensibiliser toute la communauté sur la situation des aidant.es :**
 - Impliquer les acteurs et les actrices : Direction, DRH, managers, représentant.es du personnel, les salarié.es (tant les potentiel.les aidant.es que leurs collègues), les Services de Santé au Travail.
 - Informer l'employeur.e pour permettre aux salarié.es proches aidant.es de se reconnaître dans ce statut.
 - Reconnaître et valoriser les expériences des aidant.es (abondement par l'employeur du CPF et VAE).
 - Remettre un guide ou au minimum créer une rubrique intranet : Informations sur les droits des proches aidant.es et sur les structures et associations à contacter.

- **Faciliter pour les salarié.es l'accompagnement de leurs proches :**
 - Reconnaître le temps d'aidance dans les temps de vie personnelle et professionnelle.
 - Aménager le temps et la charge de travail des salarié.es aidant.es.
 - Favoriser le recours au télétravail pour les salarié.es aidant.es.
 - Permettre aux salarié.es aidant.es à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps complet pour leur retraite.

- **Accompagner les salarié.es proches aidant.es dans leur carrière et dans la reprise du travail :**
 - Garantir la non-discrimination pour les salarié.es aidant.es, notamment pour l'évolution de carrière et les promotions salariales.
 - Mettre en place un dispositif d'accompagnement dès l'identification d'une situation de salarié.e aidant.e qui s'éloigne temporairement de son travail : transmission d'informations sur l'entreprise, mise à jour sur les nouveaux process et outils, accès aux formations, etc.
 - Organiser un entretien professionnel avec les managers lors de la reprise du travail.
 - Inclure un délai de protection contre le licenciement à la suite de la reprise de travail.

- **Préserver la santé des proches aidant.es :**
 - Renforcer et améliorer les dispositifs : dons de jours, solution de répit, soutien psychologique, groupes de parole, etc.
 - Proposer un échange avec les Services de Santé au Travail (médicaux et d'assistance sociale).

■ **DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN IMPLIQUANT LES MÉDIAS**

► **Sanctionner davantage les contenus sexistes**

- **Renforcer la détection du sexisme dans les programmes, publicités, séries par le CSA :**
 - Définir des critères d'identification du sexisme et les partager avec les acteurs et actrices du monde des médias.
 - Mettre en place une échelle de sanctions : suspension, interdiction, voire pénalités financières.

- **Faire connaître la page de signalement du CSA.**

- **Renforcer le CSA en moyens humains, techniques et financiers afin qu'il puisse se saisir efficacement en cas de signalement.** Susciter l'engagement d'une association vigie issue de la société civile, comme le propose le Haut Conseil à l'Égalité, pour aider le CSA dans son contrôle et stimuler les médias.
- **Inclure dans les obligations du CSA l'ouverture systématique d'une procédure** à compter d'un certain nombre de signalements, et le sanctionnement dès la première atteinte grave constatée aux droits des femmes, sans mise en demeure préalable.

► **Responsabiliser les médias, y compris ceux du Web**

- **Engager le mouvement vers la parité de représentation des femmes et des hommes dans les médias :**
 - Créer un baromètre annuel qui compte les écarts de temps de parole et de représentation entre les femmes et les hommes pour tous les supports média majeurs.
 - Rendre ce baromètre public.
 - Engager un plan d'action pour résorber les écarts.
 - Favoriser particulièrement la parole des expertes pour tendre vers la parité d'expertise.
- **Garantir un traitement médiatique sans discrimination de sexe :**
 - Intégrer dans la charte éditoriale des médias des règles spécifiques :
 - Désigner les femmes par leur nom/fonction et non seulement leur prénom ou la formulation anonyme « une femme »,
 - Éviter les commentaires sur le physique et l'habillement sans lien avec le fond de l'article,
 - Traiter les féminicides comme tels, etc.
 - Adopter la version au féminin pour tous les noms de métiers, les titres et les fonctions.
 - Encourager et appliquer l'écriture épïcène et la marque du féminin.
- **Conditionner l'attribution des autorisations de publication et des aides publiques** au respect de l'égalité de représentation femmes-hommes tant qualitativement que quantitativement.
- **Engager un plan d'action efficace contre le cyber sexisme et les cyberviolences** contre les femmes, en concertation avec les acteurs du secteur (réseaux sociaux, hébergeurs, associations...) et du monde judiciaire.
- **Accorder un soutien concret aux dépôts de plainte et à leur suivi.**

► **Responsabiliser les professionnel.les de la communication**

- **Développer la formation à une communication non sexiste et promouvant l'égalité femmes-hommes :**
 - Dans les écoles de communication et de journalisme.
 - auprès des équipes de communication dans toutes les organisations : agences de publicité et de communication, services de communication de l'État et des collectivités territoriales, services de communication des entreprises...
- **Systematiser l'usage de l'écriture égalitaire qui n'invisibilise pas les femmes.**

FAIRE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) UN ENJEU MAJEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

► Utiliser l'IA comme levier : détecter, mesurer et corriger les biais et encoder l'égalité

- **Développer des algorithmes égalitaires dès la conception et dès le choix des bases de données :**
 - Favoriser et diffuser des bases de données égalitaires où le volume d'information concernant les femmes est équivalent à celui concernant les hommes.
 - Corriger les biais sexistes dans les données qui nourrissent l'IA.
 - Garantir que les algorithmes n'aggravent pas les inégalités.
 - Encoder dans les algorithmes des objectifs clairement égalitaires (ex. : traiter 50 % de CV d'hommes et 50 % de CV de femmes).
- **Utiliser les algorithmes pour réduire les inégalités :**
 - Développer des IA qui mesurent les inégalités (ex. : mesurer les temps de parole des femmes et des hommes à la télévision).
 - Veiller à ce que les femmes ne soient pas enfermées dans un second rôle par la féminisation importante des assistances numériques.

► Intégrer davantage les femmes dans l'univers de l'IA

- **Permettre aux femmes d'accéder aux métiers de l'IA et d'y rester :**
 - Garantir des conditions d'accueil inclusives dans les structures d'enseignement de l'IA.
 - Former le personnel responsable de l'orientation des élèves pour inciter plus de filles à choisir la spécialité « Numérique et Sciences Informatiques » au lycée et à poursuivre des études dans les filières de l'informatique et des mathématiques.
 - Conditionner l'octroi de la taxe d'apprentissage des établissements du supérieur des filières numériques à des plans d'actions en faveur de l'égalité.
 - Inciter les entreprises du numérique à lutter contre le sexisme ordinaire, le harcèlement et les stéréotypes afin que les femmes restent dans le domaine de l'IA.
- **Former tous et toutes aux enjeux des biais algorithmiques :**
 - Intégrer des modules de formation sur les stéréotypes de sexe et les biais algorithmiques dans l'enseignement et dans les entreprises en lien avec l'IA.
 - Sensibiliser les médias aux enjeux d'une IA non sexiste : choix et traitement des sujets, présence des femmes.

► Renforcer le développement des start-ups du numérique créées par des femmes

- **Fixer un objectif minimum de 30 % de femmes associées et de 50 % de femmes dans les fonds d'investissement** impliqués dans le financement des start-ups du numérique.
- **Mesurer le nombre de dossiers de start-ups créées par des femmes** dans le portefeuille des fonds d'investissement et fixer un objectif à 50 % en proportion du portefeuille.

► **Mettre en place un cadre éthique pour l'IA en France en coordination avec l'Union européenne**

- **Créer un label d'IA éthique et égalitaire par un organisme de régulation public national** en définissant des normes, des critères et des processus de contrôle.
- **Multiplier les audits et les processus de contrôle** pour garantir l'égalité dans les décisions ou les résultats produits par l'IA.
- **Mettre en place la parité femmes-hommes dans les comités publics ou privés** qui pilotent l'éthique, l'organisation, le développement de l'IA.

3

LE RÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES

GENRER SYSTÉMATIQUEMENT TOUTES LES POLITIQUES PUBLIQUES

► Garantir les moyens de l'égalité publique

■ Renforcer les institutions :

- Inscrire l'égalité au sommet de la hiérarchie des normes et réviser l'article premier de la Constitution pour qu'il intègre les citoyennes, la non-distinction de sexe, et garantisse l'égalité.
- Garantir dans la loi la parité du gouvernement.
- Garantir l'existence d'un ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes de plein exercice.

■ Développer les moyens humains et financiers :

- Former les ministres et leurs cabinets à l'égalité entre les femmes et les hommes à chaque changement ministériel.
- Former les exécutifs des collectivités à chaque nouvelle mandature.
- Augmenter significativement le budget du ministère de l'Égalité.
- Affecter une ligne budgétaire conséquente dédiée à l'approche spécifique de l'égalité dans tous les budgets publics et des collectivités territoriales.
- Renforcer les moyens de contrôle et de sanction de l'application des lois et des politiques publiques.

■ Lancer un plan égalité dans toutes les statistiques publiques pour qu'elles apparaissent sexuées et permettent les analyses, diagnostics et suivis des politiques publiques.

► Instaurer un plan volontariste « L'État employeur, exemplaire de l'égalité professionnelle »

■ Mettre en place une réelle politique égalité professionnelle autonome au sein des trois fonctions publiques : État, territoriale et hospitalière :

- Appliquer les lois.
- Communiquer sur les chiffres.
- Donner des objectifs de progression.
- Partager les plans d'action.

■ Mettre en place et faire appliquer les mêmes dispositifs que ceux qui existent dans le privé.

■ Décliner une version publique de l'Index.

■ Former les acteurs et actrices RH sur les questions d'égalité femmes-hommes.

► **Affirmer l'État et les collectivités comme accélérateurs financiers de l'égalité dans les politiques publiques**

- **Généraliser l'approche intégrée et la budgétisation sensible au genre :**
 - Élaborer des budgets qui prennent en compte l'égalité sur chaque ligne budgétaire.
 - Analyser et justifier les critères de choix des budgets avec des critères genrés.
 - Suivre les financements de l'État pour accélérer les évolutions dans le domaine de l'approche intégrée.
 - Mettre en place des mesures d'impact de la budgétisation genrée.
- **Utiliser l'éga-conditionnalité femmes-hommes comme levier d'action :**
 - Conditionner le financement d'aides publiques aux entreprises au respect de critères d'égalité femmes-hommes.
 - Appliquer l'éga-conditionnalité des aides publiques aussi aux syndicats, au monde politique, au monde associatif et aux médias.

FAVORISER L'INSERTION OU LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI DURABLE

► **Mieux organiser les conditions de l'insertion des femmes éloignées de l'emploi**

- **Dédier un volet spécifique à ces profils à moindres qualifications dans chaque programme en faveur de l'emploi :**
 - **Développer les partenariats entre les acteurs et actrices de terrain :** CNAF, pôle emploi, OPCO, services d'insertion, soutien social.
 - **Former les Conseiller.es Pôle Emploi, et les intervenant.es de l'insertion et réinsertion** sur les stéréotypes et les inégalités.
- **Lancer un programme métiers et stopper l'orientation « automatique » des femmes vers les métiers majoritairement féminins,** plus précaires ou à temps partiel, moins rémunérés et pénibles.
- **Lancer des programmes adaptés pour les femmes qui subissent plusieurs discriminations :** femmes seniors, femmes handicapées, femmes des quartiers, femmes en milieu rural.
- **Généraliser les accompagnements psychologiques dans les parcours de retour à l'emploi** pour que les femmes puissent prendre en charge leur destinée professionnelle.

► **Donner aux femmes les moyens de leur insertion**

- **Lutter contre l'exclusion numérique :**
 - Faciliter l'accès aux outils numériques dans les bureaux et antennes de Pôle Emploi.
 - Développer les programmes de formation à la recherche d'emploi par les outils numériques incontournables.
 - Créer des aides financières pour l'équipement numérique : téléphone, tablette, ordinateur.

- **Assurer l'accès en temps et en mobilité à la recherche d'emploi :**
 - **Garantir l'accueil des enfants durant les temps périscolaires**, même lorsque les parents n'ont pas d'emploi.
 - **Donner les moyens de la mobilité géographique, notamment en zone rurale** : proposer des aides au permis de conduire, au remboursement des frais de transport, à la garde des enfants pour assurer les RV.
 - **Accompagner la mobilité et l'adaptabilité à l'emploi** et offrir des priorités dans les programmes de formation professionnelle.

► 2.3 Prendre en compte la situation particulière des familles monoparentales

- **Assurer l'accès aux prestations sociales :**
 - Accompagner les mères et pères isolé.es, améliorer l'accès à l'information, simplifier les procédures.
 - Développer l'accès aux dispositifs d'accompagnement via les associations caritatives.
 - Accélérer le versement des prestations sociales à effet immédiat sans attendre le versement rétroactif en fonction des déclarations fiscales.
 - Former les professionnel.les du secteur social et médical à prendre en compte la crainte des mères de perdre la garde de leurs enfants.
- **Intégrer les contraintes professionnelles liées à la monoparentalité :**
 - Considérer les contraintes liées à la monoparentalité.
 - Rechercher avec les salarié.es les meilleures solutions en termes d'organisation du travail.
 - Négocier avec les partenaires sociaux la mise en place d'un Fonds de solidarité.
 - Attribuer les logements sociaux aux mères seules, en tenant compte des contraintes des quartiers qui renforcent l'isolement et l'éloignement géographique des bassins d'emploi.

LANCER UN GRENELLE CONTRE LA PRÉCARITÉ ET LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL DES FEMMES

► Rouvrir avec les partenaires sociaux le chantier de la pénibilité du travail des femmes

- **S'occuper en priorité des métiers féminins dont la pénibilité n'est pas visible, reconnue ou valorisée** : aides-soignantes, personnels des EHPAD, métiers de la petite enfance, infirmières, caissières, agentes d'entretien.
- **Réviser les critères de pénibilité** de tous les métiers en y intégrant une perspective de genre.
- **Mieux prendre en compte les critères** qui affectent particulièrement les femmes : charges physiques de port des enfants et des personnes âgées, surexposition aux substances toxiques de nettoyage, usure mentale, blurring, violences de genre, etc.
- **Revoir les organisations du travail pour supprimer les contrats parcellisés** dans le temps et dans l'espace, notamment dans le commerce, l'entretien, l'hôtellerie-restauration.

► **Aménager et compenser matériellement les effets pervers du temps partiel**

- **Lier de manière explicite le sujet du temps partiel à celui de la précarité des femmes** et au frein à leur progression professionnelle, notamment dans les plans d'action des entreprises.
- **Réduire les aides aux entreprises qui recourent trop systématiquement au temps partiel.**
- **Réduire l'intérêt du recours au temps partiel pour les employeur.es et les inciter à :**
 - 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 branches consommatrices de temps partiel : nettoyage/hôtellerie-restauration/commerce/services à la personne.
 - Inciter les entreprises à prendre en charge les cotisations salariales et patronales du temps plein pour les salarié.es à temps partiel au SMIC.
- **Réduire l'impact financier négatif du temps partiel pour les salarié.es :**
 - Proposer une cotisation à taux plein pour des salarié.es à temps partiel qui souhaiteraient cotiser sur la base d'un taux plein, notamment pour la retraite.
 - Permettre de rattraper financièrement un retard de cotisation.

► **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 termes de retraite.

► **Traiter le sujet des « petites » retraites des femmes**

- Identifier les causes : ruptures dans la carrière, temps partiel, inégalités salariales.
- Aider les femmes à préparer leur retraite dès 35 ans.
- Mettre en place des solutions au cours de la carrière : permettre de rattraper financièrement un retard de cotisation.
- Garantir à court terme une retraite minimale à 1000 € au plus vite.

GÉNÉRALISER LE PLAN DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES, SEXUELLES ET CONJUGALES

► Considérer le sexisme ordinaire comme une violence à part entière

■ Renforcer la prise de conscience des organisations comme des individus :

- Intégrer la lutte contre le sexisme ordinaire dans le dialogue social.
- Étendre à tous les employeur.es l'obligation de prévention par la publication d'un plan d'action de lutte contre le sexisme.
- Déployer une grande campagne de sensibilisation sur le sexisme au travail.
- Décliner des plans de formation « agir contre le sexisme » auprès des managers, salarié.es, partenaires sociaux.
- Inclure dans les chartes éthiques et les codes de déontologie des dispositions relatives aux agissements sexistes et au sexisme ordinaire.

■ Permettre l'appréhension et la sanction effectives des comportements sexistes et discriminatoires au travail :

- Repenser le parcours d'accès au droit : formations des conseiller.es des prud'hommes et des professionnel.les du droit à la discrimination et au sexisme.
- Lancer une plateforme d'accès au droit en collaboration avec les acteurs et actrices concerné.es 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.

► Faciliter les signalements et mettre en œuvre les sanctions en cas de discriminations, sexisme ou violence au travail

■ Améliorer le recueil des signalements :

- Étendre la plateforme de signalement mise en place dans la Fonction publique à toutes les organisations de travail : entreprises, associations, syndicats, ordres professionnels...
- Renforcer le rôle et la visibilité du/de la référent.e « harcèlement sexuel » au sein du CSE, le/la former et promouvoir son rôle auprès des salarié.es.
- Former les RH, représentant.es du personnel et managers à recueillir les paroles de victimes de violence et aussi à détecter les cas de violence.

■ Agir efficacement :

- Négocier au niveau des branches professionnelles, notamment les plus concernées, des accords de lutte contre les discriminations, le sexisme et les violences.
- Mettre en place des contrôles et des dispositifs d'alerte (numéro vert) et de sanctions par branche, en cas de signalements répétés ou graves.
- Créer une permanence d'aide juridique.

► Faire en sorte que les entreprises s’emparent réellement du sujet des violences sexistes et sexuelles au travail

■ Structurer la gestion des cas :

- Rechercher en interne les meilleures solutions d’urgence pour les femmes victimes : aménagement d’horaires, suivi psychologique, changement de lieu de travail, etc. selon nécessités.
- Intégrer dans ces solutions l’éviction de l’auteur présumé plutôt que systématiser l’éloignement de la victime.
- Organiser le traitement de chaque cas et les enquêtes internes suivant les procédures prévues par les textes.
- Assumer d’aller jusqu’à la sanction.
- Former les managers, en partenariat avec les associations spécialisées, afin de mieux détecter, accompagner et agir.

■ Organiser la prévention :

- Mettre en place des campagnes de communication et modules de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles obligatoires pour tous et toutes les salarié.es, afin de libérer la parole.
- Rendre obligatoire dans chaque organisation un point de contact dédié à ces questions (réfèrent.e, assistant.e social.e...) ou étendre le rôle des réfèrent.es harcèlement sexuel.
- Mettre en évidence le lien entre la prévention des violences sexistes et sexuelles affectant les femmes en grande majorité et la prévention des risques psychosociaux.
- Réaliser un guide « d’intégration » des femmes dans les métiers dits « d’hommes », afin d’éviter le harcèlement que peuvent subir les femmes dans les entreprises et dans toutes les organisations majoritairement composées d’hommes.

► Étendre les actions de lutte contre les violences conjugales au monde du travail

■ Repérer ;

- Intégrer dans les obligations des employeurs de mettre en place des actions de sensibilisation et de repérage des violences conjugales qui peuvent être d’ordre physiques, psychologiques et économiques.
- Inciter les employeur.es à nouer des partenariats avec des associations expertes qui pourront aider à la sensibilisation, formation et à l’accompagnement des victimes.
- Mettre en place la possibilité circuits de signalements par l’employeur.e en cas de soupçon de violences conjugales.

■ Agir :

- Mieux former le personnel de la médecine du travail sur les problématiques de violences conjugales.
- Dans chaque programme en faveur de l’emploi, cibler les femmes victimes de violence, pour les accompagner vers une reprise ou une évolution de leur activité professionnelle avec des dispositifs ciblés.

FAIRE APPLIQUER LES TEXTES DE L'ÉGALITÉ

► Appliquer les contrôles et les sanctions

- **Augmenter le nombre annuel d'organismes employeurs contrôlés** 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.

► Faire connaître le résultat des contrôles

- **Publier la liste des organisations qui ne sont pas en conformité** et les raisons de non-conformité.
- **Publier la liste des organisations qui doivent s'acquitter de sanctions financières** et le montant concerné.

► Accroître la visibilité des bonnes pratiques et favoriser leur partage

- **Valoriser les comportements vertueux** : nommer les entreprises qui respectent le contenu des accords égalité qu'elles ont signés et qui les mettent en application.
- **Inciter les entreprises à s'inscrire dans une démarche de certification/labellisation** de leur politique égalité.

CONCLUSION

L'égalité entre les femmes et les hommes fait aujourd'hui partie intégrante du débat public. Pourtant, l'égalité professionnelle est bien loin d'être acquise dans les faits.

L'opinion générale se nourrit encore de l'idée que numéro 1 serait masculin et numéro 2 serait féminin. C'est non seulement injuste, mais contre-productif pour l'ensemble de la société.

L'ambition de ce Pacte est de proposer des pistes d'action opérationnelles pour combler toutes les dimensions qui fondent le « système des inégalités au travail ».

En faisant avancer l'égalité professionnelle, l'émancipation et l'autonomie économique des femmes, on fait avancer la société dans son ensemble. En luttant contre les stéréotypes de genre, et en diffusant partout la culture de l'égalité, on donne aussi chacun, chacune le moyen de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes à son niveau.

Au Laboratoire de l'Égalité, nous avons la conviction que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une grande cause, mais une cause majeure.

Nous avons la conviction que nos Pactes pour l'égalité font bouger les lignes et avancer l'égalité, par les femmes et par les hommes, pour les hommes et pour les femmes.

En société, ensemble.

À vous de pactiser avec l'égalité.

Laboratoire
de l'Égalité

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

Cité Audacieuse
9 rue de Vaugirard
75006 Paris

contact@laboratoiredelegalite.org
www.laboratoiredelegalite.org



facebook.com/laboratoire.egalite



twitter.com/Laboegalite



instagram.com/laboratoiredelegalite



linkedin.com/in/laboratoiredelegalite