



***Rencontres emploi-RH - CIG petite couronne***

**Quelles actions mettre en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes ?**

**le 22 janvier 2019**



**@CentreHubertine**



## Le Centre Hubertine Auclert



## Introduction

*Le Centre Hubertine Auclert*

- ▶ Paul Daulny, chargé de l'accompagnement des collectivités et des syndicats pour le Centre Hubertine Auclert.
- ▶ Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, organisme associé de la Région Île-de-France.
- ▶ Le Centre Hubertine Auclert regroupe à ce jour 185 membres : 124 associations, 15 syndicats et 46 Collectivités locales
- ▶ Son objectif, accompagner toute personne ou structure dans son projet en faveur de l'égalité femmes-hommes.



## Introduction

*Le Centre Hubertine Auclert*

- ▶ Animer une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes
- ▶ Renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs
- ▶ Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation et la diffusion d'analyses des outils éducatifs au prisme du genre
- ▶ Lutter contre toutes les formes des violences faites aux femmes. Depuis juillet 2013, le CHA intègre l'Observatoire régional des violences faites aux femmes (ORVF)



## Les inégalités femmes-hommes aujourd'hui, un problème résolu ?

## Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

*Dans le champ scolaire*

- ▶ Les filles représentent quelle proportion des inscrits en filières mécanique, électricité, électronique de l'enseignement professionnel ?

2 %

12 %

22 %

42 %

- ▶ Les garçons représentent quelle proportion des inscrits en filières sanitaire et sociale de l'enseignement professionnel ?

9 %

19 %

29 %

39 %

- ▶ Les garçons représentent quelle proportion des élèves de terminale Littéraire ?

5%

11%

21 %

31 %

# Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

Dans le champ scolaire

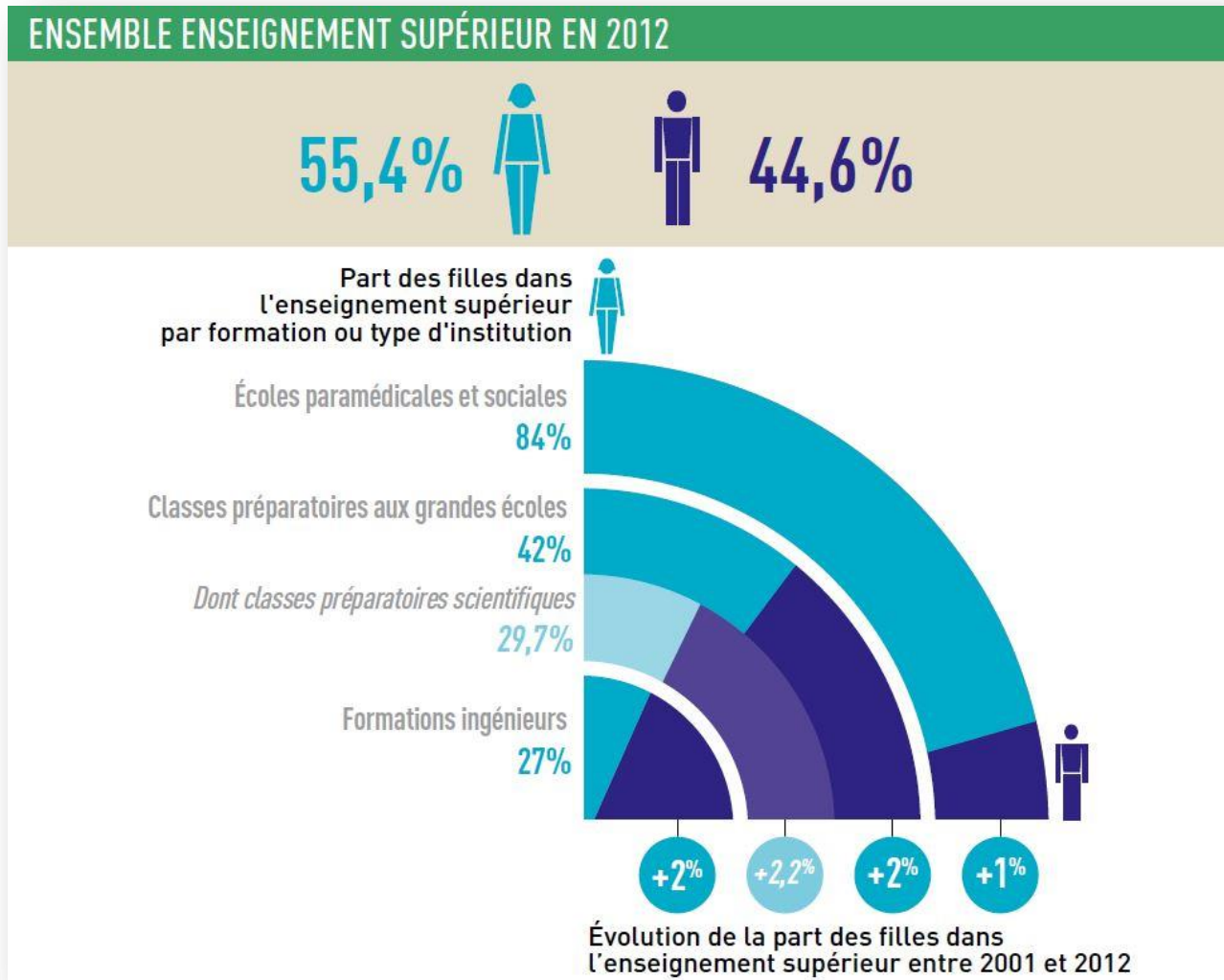


- ▶ 40 % des élèves de terminales scientifiques et technologiques sont des filles mais seulement 11 % sont inscrites dans la filière STI (Sciences et technologies industrielles).
- ▶ Les garçons représentent 11% des élèves de Terminale Littéraire.
- ▶ Les filières les plus féminisées sont le plus fréquemment celles qui offrent moins de débouchés et des métiers moins valorisés.

# Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

Dans le champ scolaire

- ▶ La tendance persiste dans le supérieur.





# Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

*Activité et précarité*

- ▶ Le taux d'activité des femmes (actives en emploi ou en recherche d'emploi parmi les femmes de 15 à 64 ans) est le même que celui des hommes :

oui

non

- ▶ Parmi les femmes en emploi, quelle proportion d'entre elles est à temps partiel ?

5 %

10 %

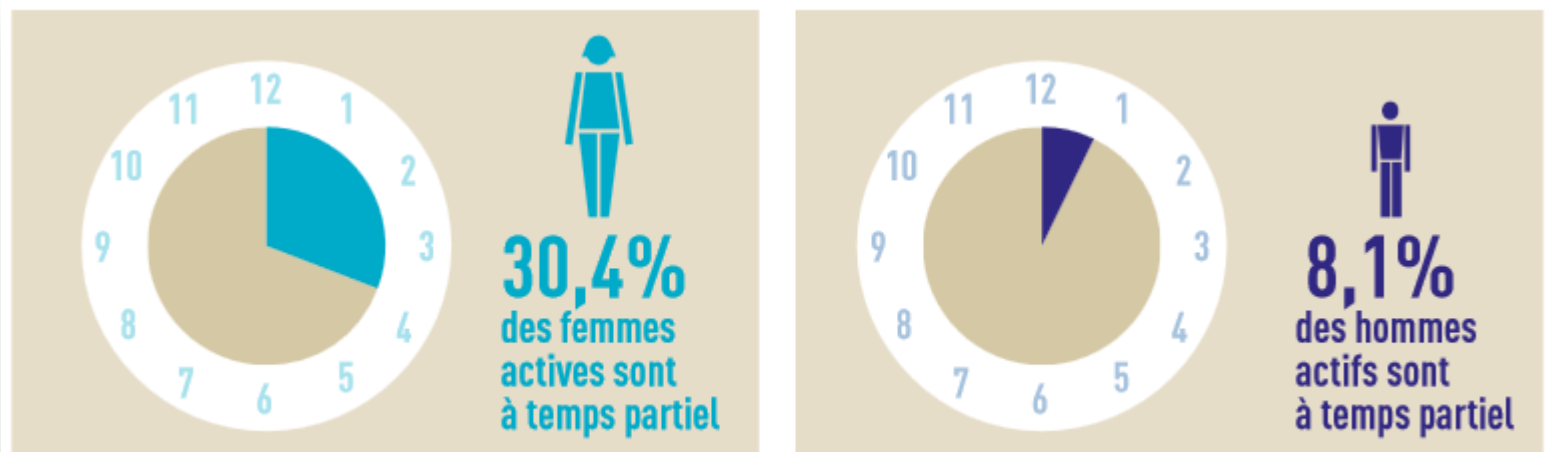
20%

30 %

## Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

### Emploi et salaires

- ▶ Taux d'activité des femmes 15-64 ans en 2015 : 67,6 % contre 75,5 % pour les hommes
- ▶ Près d'un tiers des femmes actives travaillent à temps partiel (30,4 % contre 8,1 % des hommes)



Champ : France (hors Mayotte), personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.  
Source : Insee, enquête Emploi.

# Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

## *Emploi et salaires*

- ▶ Temps partiel = bas salaires + faibles retraites
- ▶ En 30 ans, le temps partiel a pratiquement doublé, en lien avec l'extension des activités de service (secteurs de la grande distribution ou le nettoyage)
- ▶ Temps partiel = horaires atypiques, contrats précaires, sous-valorisation des métiers, accès limité à la formation continue, aux primes et aux augmentations...
- ▶ 2/3 des salariés à bas salaire sont des femmes

# Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

## Emploi et salaires

- ▶ En moyenne, dans le secteur privé, l'écart de salaire net entre femmes et homme est de :

5,7 %

10,2 %

14,7 %

19,2 %

- ▶ Aujourd'hui, en France, la retraite moyenne d'une femme est inférieure à celle d'un homme d'environ :

10 %

20 %

30 %

40 %

- ▶ Il y a des inégalités salariales dans la fonction publique :

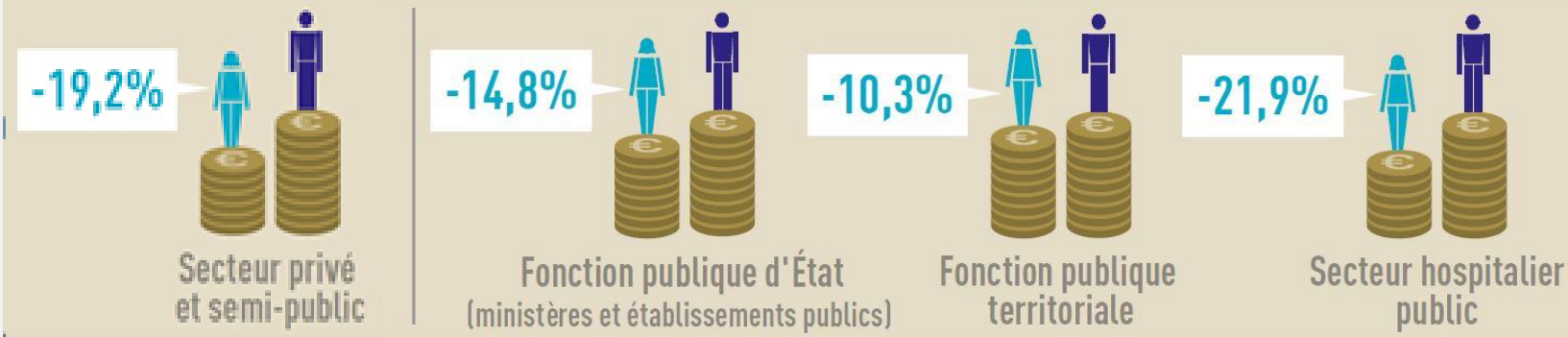
oui

non

# Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

Emploi et salaires

## ÉCARTS DE SALAIRES\* | NETS MENSUELS PRIVÉ ET PUBLIC PAR SEXE ET PAR SECTEUR EN 2012



## MONTANT DE LA PENSION DE DROIT DIRECT SELON LE SEXE EN 2014



Source: EACR, EIR modèle ANCETRE de la Drees.

Champ : retraité.e.s ayant perçu un droit direct au cours de l'année N, résidant en France ou à l'étranger, vivant au 31 décembre de l'année.

## Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

*Les violences sexistes et sexuelles au travail*

- ▶ Quelle proportion d'agressions sexuelles se déroulent dans au travail ?

5 %     15 %     25 %

- ▶ Combien de femmes actives ont du faire face à une situation de **harcèlement sexuel** dans leur vie professionnelle (propos, gestes et/ou environnement de blagues sexistes) ?

1/5     1/7     1/10

- ▶ Combien de victimes en ont **parlé** ?

20 %     30%     40 %



@CentreHubertine

## Prendre la mesure des inégalités femmes-hommes

*Les violences sexistes et sexuelles au travail*

- ▶ Quelle proportion d'agressions sexuelles se déroulent dans au travail ?

5 %    15 %    25 %

- ▶ Combien de femmes actives ont du faire face à une situation de **harcèlement sexuel** dans leur vie professionnelle (propos, gestes et/ou environnement de blagues sexistes) ?

1/5    1/7    1/10

- ▶ Combien de victimes en ont **parlé** ?

20 %    30%    40 %



@CentreHubertine



## Le sexisme et les violences sexuelles au travail

*Loin d'être une phénomène marginal*

- ▶ Les violences faites aux femmes s'exercent dans toutes les sphères de la société : vie privée, espace public, études/formation, sports, etc.
  - ▶ **109** femmes décédées sous coups de leur (ex)conjoint dont **15** femmes en Ile-de-France en 2016 (Ministère de l'Intérieur)
  - ▶ Dans 70 % des cas de violences sexuelles, la victime connaît son agresseur : famille, proche, partenaire, environnement travail...
  - ▶ Seules 14% des franciliennes portent plainte (IAU 2016)
- ▶ La question des violences faites aux femmes au travail n'est pas nouvelle mais n'est apparue que récemment dans le débat public.



@CentreHubertine





## Les évolutions du cadre légal

## Éléments de compréhension

*Les évolutions du cadre légal depuis 2012*

### La loi du 12 mars 2012

- ▶ Prévoit la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social (art 50 et 51) couramment appelé « rapport de situation comparée ».
- ▶ Mise en place de quotas (40 % minimum de femmes en 2017) dans les CA et CS des établissements publics de l'État et dans la nomination dans le haut encadrement des trois fonctions publiques. Si non application, contribution financière à verser.
- ▶ Concernant le congé parental, les agents peuvent conserver leurs droits à l'avancement, pour leur totalité dans la limite d'un an par congé, puis réduits de moitié.

## Éléments de compréhension

*Les évolutions du cadre légal depuis 2012*

### La loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014

- ▶ Article 1er : « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. »
- ▶ L'article 61 concerne également directement les collectivités locales, il modifie le code général des collectivités territoriales (CGCT) et ordonne que dans les collectivités de plus de 20 000 habitants, et préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire ou le président présente devant l'organe délibérant un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- ▶ Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales vient préciser les attendus légaux.

## Éléments de compréhension

*Bien distinguer le RSC du rapport l'article 61*

	<b>Loi du 12 mars 2012 (article 51) : « Rapport de situation comparée »</b>	<b>Loi du 4 août 2014 (article 61) : « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes »</b>
<b>Une obligation légale pour ...</b>	Toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique.	Toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s.
<b>S'attache à...</b>	Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire,</li><li>• Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation),</li><li>• Fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.</li></ul>
<b>Présenté devant...</b>	Le comité technique, dans le cadre du bilan social.	L'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget.
<b>Une obligation légale entrée en vigueur...</b>	Loi entrée en vigueur le 14 mars 2012.	Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales indique ces dispositions s'appliquent aux budgets présentés par les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016 et, pour les Régions issues de regroupements à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017

## Éléments de compréhension

*Un cadre légal qui continue à s'enrichir de nouveaux textes*

- ▶ La loi égalité-citoyenneté du 27 janvier 2017 vient renforcer l'approche intégrée dans les textes de lois français.
- ▶ L'article 201 modifie ainsi l'article L. 1111-4 du code général des collectivités territoriales qui dispose désormais que « Les compétences en matière **de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes**, de culture, de sport, de tourisme, de promotion des langues régionales et d'éducation populaire sont partagées entre les communes, les départements, les régions et les collectivités à statut particulier. »

## Lutter contre le harcèlement sexuel au travail

*Une prise en compte récente par le droit*

- ▶ **1992** : 1ère définition dans le Code pénal en France :  
[...] « pressions dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles »
- ▶ **2002/77/CE** : Directive européenne portant « création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail » :
  - ▶ définit le harcèlement sexuel comme une violence et une discrimination
  - ▶ transposée partiellement en 2008.
- ▶ **2012** : nouvelle définition plus précise suite à une QPC ,  
et harmonisation dans **Code du travail et Code de la fonction publique**



@CentreHubertine

## Lutter contre le harcèlement sexuel au travail

*Nouvelle définition du harcèlement dans le code pénal*

### ► Loi 2012, Art. 222-33:

1) le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

2) le fait, même non répété, d'user de **toute forme de pression** grave dans le but réel ou apparent d'**obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers

### ► Deux ans de prison, et 30 000 euros amende



@CentreHubertine



## Lutter contre le harcèlement sexuel au travail

*Nouvelle définition du harcèlement dans le code pénal*

- ▶ **Porté à 3 ans de prison et 60 000 euros amende :**
  - ▶ Si abus d'autorité, si sur mineur âgé de moins de 15 ans
  - ▶ Si sur personne vulnérable (âge, maladie, infirmité, déficience physique ou psychique ou état de grossesse)
  - ▶ Si sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale
  - ▶ Si plusieurs agresseurs
- ▶ Prescription : **6 ans** à partir des derniers faits
- ▶ Allègement charge de la preuve : loi 2016



@CentreHubertine





## Lutter contre le harcèlement sexuel au travail

*Les obligations d'une collectivité locale*

- ▶ La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel renforce **la prévention du harcèlement dans le monde professionnel** : l'employeur (privé/public) est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de
  - ▶ **prévenir** les faits de harcèlements sexuels
  - ▶ mais aussi d'y **mettre un terme**
  - ▶ et de les **sanctionner**
  
- ▶ Ces obligations sont détaillées pour la fonction publique dans 3 circulaires:
  - ▶ circulaire SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.
  - ▶ circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, comprenant un volet sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.
  - ▶ Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.



**Vos réactions, constats, remarques,  
questions ...**



**Pourquoi et comment les collectivités  
s'emparent aujourd'hui de la  
thématique de l'égalité professionnelle  
?**

## Éléments de compréhension

*Pourquoi s'emparer de la question ?*

- ▶ Au-delà du cadre légal, volonté des collectivités de se montrer **exemplaires** alors que se développent des politiques intégrées de l'égalité
  - ▶ *L'approche spécifique* : l'action ou le projet ne va s'adresser qu'aux femmes – répond aux besoins des femmes.
  - ▶ *L'approche intégrée* (gender mainstreaming) : chaque politique publique doit prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tou-te-s. Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes doivent être transversales à toutes les politiques, dans tous les champs de compétence de la collectivité.
- ▶ Prise de conscience que **le statut de la fonction publique n'est pas suffisant pour prémunir de l'ensemble des inégalités** professionnelle, qui sont **systemiques**

## Éléments de compréhension

*Comment s'emparer de la question ? Développer une culture de l'égalité*

- ▶ Sensibilisation/formation des salariés :
  - ▶ Restitution du diagnostic : affichage, article sur intranet ou revue interne ;
  - ▶ Conférence universitaires ou d'expert-e-s à l'occasion du 8 mars ou autres ;
  - ▶ Intégration de la question de l'égalité professionnelle dans le guide ou la charte des droits et des devoirs à destination des agent-e-s ;
  - ▶ Information sur l'impact du temps partiel ou des emplois non complets sur la retraite
- ▶ Signature d'un accord, d'un protocole avec les partenaires sociaux ;
- ▶ Intégration de l'égalité femmes-hommes dans les formations au management et intégration de cette question dans l'évaluation du manager ;
- ▶ Mise en place d'une commission de suivi (commission égalité ou comité technique paritaire par exemple) et d'un système d'alerte ou d'un observatoire ;
- ▶ Mise en place d'un réseau de femmes et d'hommes référent-e-s et participant-e-s au suivi du plan d'action.

## Éléments de compréhension

### Comment s'emparer de la question ? Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH et du management

- ▶ Réaliser une analyse qualitative du processus de recrutement : comparaison candidatures/recruté-e-s + Travail sur les fiches de poste, les offres d'emplois : féminisation des noms de métiers, attention aux critères de choix (par exemple horaires décalés, expériences demandées etc.)
- ▶ Favoriser la double mixité des métiers : recrutement de femmes sur des postes techniques, d'hommes sur des postes administratifs ;
- ▶ Limiter la création de temps non complet ;
- ▶ Proposer des passerelles ou des formations pour favoriser la poly-compétence (entretien et maintenance, entretien et garde d'enfants par exemple) ;
- ▶ Favoriser la promotion : analyse des « promouvables » et des promu-e-s, se fixer des objectifs et s'y tenir. Analyse des critères de promotion ;
- ▶ Favoriser le déroulement de carrière : neutralisation du temps partiel, information de tou-te-s, mettre un plan de mobilité interne intégrant l'égalité femmes-hommes et touchant l'ensemble des catégories, informer sur l'impact du temps partiel et du temps non complet sur les retraites ;
- ▶ Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement : réflexion sur le modèle du cadre dans la collectivité, mise en place de *mentoring* interne ou externe, encouragement à la participation des femmes à des réseaux professionnels ;

## Éléments de compréhension

*Comment s'emparer de la question ? Favoriser l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel*

- ▶ Encadrer les heures de réunions (décision et mise en pratique au plus haut niveau) ;
- ▶ Faciliter le travail en journée des personnels d'entretien ;
- ▶ Mettre en place un entretien lors de la demande d'un temps partiel (vérifier l'origine de la demande) ;
- ▶ Entretien pré et post congé maternité et congé parentaux avec DRH et chef-fe-s de service ;
- ▶ Proposer diverses options de gestion de son temps de travail dont le télétravail ;
- ▶ Communication sur la parentalité et l'articulation des temps de vie notamment en direction des hommes (kit naissance par exemple) ;
- ▶ Faciliter la prise du congé paternité ;
- ▶ Aide à la garde d'enfants (chèque emploi service universel - CESU, crèche, convention avec prestataires etc.) ;
- ▶ Faciliter l'accès aux services à la personne (CESU, service de conciergerie privé ou associatif, aide aux devoirs scolaires etc.)

## Éléments de compréhension

*Comment s'emparer de la question ?* **Prévenir les atteintes physiques et psychiques faites aux femmes et aux hommes**

- ▶ Sensibiliser, informer, former sur la question des violences et du harcèlement ;
- ▶ Information relative aux violences au travail, dans le guide ou la charte des droits et des devoirs à destination des agent-e-s ;
- ▶ Informer sur le cadre légal et réglementaire en la matière (affichage de la loi, campagne de communication) ;
- ▶ Définir les procédures d'alerte et de signalement ;
- ▶ Rédiger et diffuser un guide de procédures (protocoles et interlocuteur-trice-s à mobiliser) sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les situations sensibles (risques psycho-sociaux) ;
- ▶ Communiquer sur l'accompagnement mis en place par la DRH et les acteur-trice-s de la prévention ;
- ▶ Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire.





***Vos réactions, constats, remarques,  
questions ...***

## Quelques ressources

*Le Centre Hubertine Auclert*

- ▶ Le Centre est à l'origine de nombreuses ressources à destination des collectivités territoriales :



# Quelques ressources

## L'égalithèque

### TYPE(S) D'OUTILS :

- Affiche
- Exposition
- Vidéo/Documentaire/Reportage
- Diaporama
- Kit pédagogique/Guide méthodologique
- Spectacle vivant
- Étude/Rapport/Statistiques
- Brochure d'information
- Ouvrage/Périodique
- Site Internet/Outil multimédia
- Formation
- Jeu/Quiz/Photo-langage
- Campagne de sensibilisation
- Audio/Podcasts

### THÉMATIQUE(S) :

ET  OU

- Théories et concepts **[+]**
- Histoire des femmes et du féminisme **[+]**
- Politiques publiques et égalité femmes-hommes **[+]**
- Égalité professionnelle **[+]**
- Égalité sociale & politique **[+]**
- Éducation à l'égalité **[+]**
- Violences faites aux femmes **[+]**
- Discriminations **[+]**
- Santé, sexualités, avortement, contraception **[+]**
- Société **[+]**
- Groupe de population **[+]**

### TOUS LES MOTS :

### PUBLICS CIBLÉS :

- Petite enfance
- Enfants
- Adolescent-e-s
- Étudiant-e-s
- Professionnel-le-s de l'éducation
- Professionnel-le-s de la santé
- Élu-e-s et agent-e-s des collectivités et de l'administration

# Quelques ressources

## Égalité professionnelle dans la fonction publique

- ▶ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (DGAFP, 2018, et chaque année !)



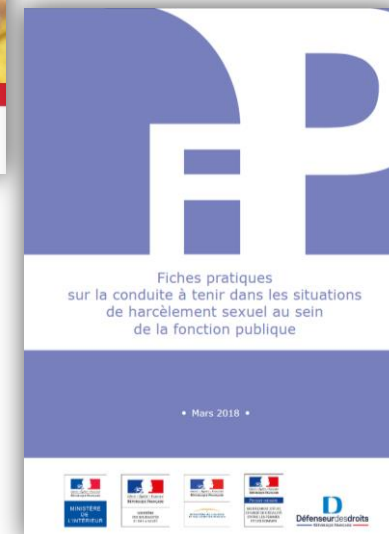
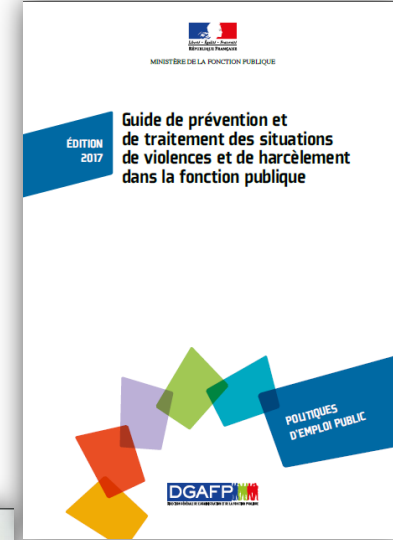
- ▶ Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ? (CEE, 2016 / 4 p. et rapport complet)



# Lutter contre le harcèlement sexuel au travail

## Ressources et outils

- ▶ [Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#) (DGAFP, 2017)
- ▶ [Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale : 9 fiches pratiques](#) (Défenseur des Droits, 2017)
- ▶ [Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique](#) (DDD/DGAFP/SDFE, 2018)





**Merci pour votre attention !**

**[paul.daulny@gmail.com](mailto:paul.daulny@gmail.com)**