

ÉGALITE FEMMES/HOMMES AU TRAVAIL : COMMENT PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES ?

Mélanie DUVERNEY PRÊT
Marie Hélène JORON
Véronique MAHE

QUI SOMMES NOUS ?



كۆ-فئد، زشئ!



Le Conseil



L'Édition



A votre service
Depuis 40 ans !

QUIZ

Př dřešm! -ə-

Cni, ařd! -ě-ŋni, | dř-ød! řd! š oť d'jeř-ŋni, | dř-ň! š—
! Zřt ōd'j'd! d! š-ějt' ř-je'řd! ř-ěd'j-něd! šZřm! -ěť d'jeř—
ed! | dř-┘

A. 54 %

B. 35 %

C. 22 %

Question 1 :

Combien d'hommes pensent que les hommes ont naturellement plus le sens de l'orientation que les femmes ?

A. 54 %

B. 35 %

C. 22 %

QUIZ

Question 2 :

Combien d'hommes déclarent qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants ?

A₄ üěf

B₄ ūȳf

C₄ äĵf—

QUIZ

Question 2 :

Combien d'hommes déclarent qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants ?

A. 40 %

B. 35 %

C. 16 %

Question 3 :

Quelle est la part de femmes parmi les diplômés d'un titre d'ingénieur ?

A. 35 %

B. 17 %

C. 28 %

QUIZ

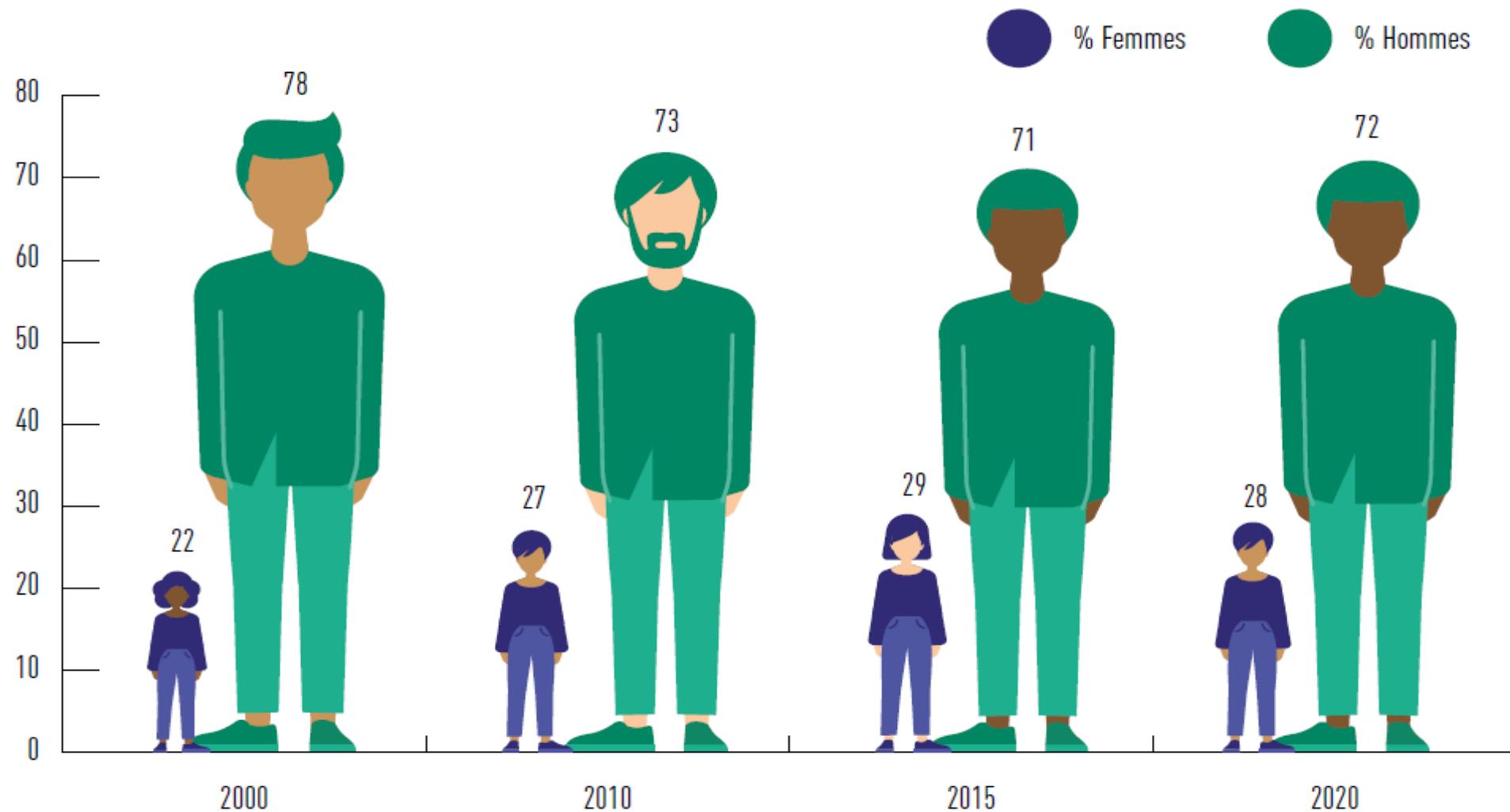
Př dřešm! -u-

Př d'j'd' d'ř s' j'z -o'z'č' d' e' | d'ř -o'z'č' h'j'd'ř -č' h'j'n'j d'ř -
č' t' | -s' s' d' -č' h' ě d' t' o' -

A. 35 %

B. 17 %

C. 28 %



Chiffres clés – Vers l'égalité femmes-hommes ? – Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - 2022

Les grandes dates

1804

Code napoléonien :
la femme doit obéissance
à son mari

1945

Les femmes votent
pour la 1ere fois aux
élections municipales

1965

Les femmes peuvent
ouvrir un compte bancaire
en leur nom et peuvent
travailler sans l'accord de
leur mari

1972

Égalité des
rémunérations

1985

Égalité professionnelle
(Loi ROUDY)

2011

Représentation équilibrée des
femmes et hommes au sein des
conseils d'administration des plus
grosses entreprises
(Loi COPE ZIMMERMAN)

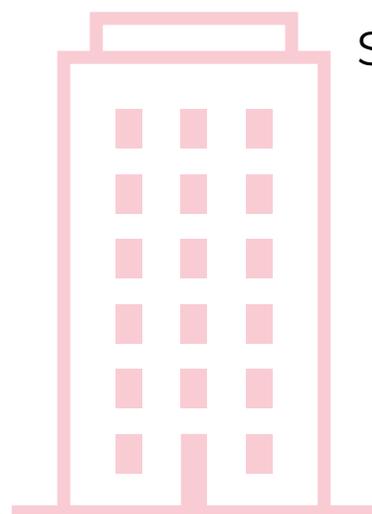
2017

Quota et égalité

Quelques chiffres

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes se réduisent progressivement.

Écarts de rémunération nette moyenne :



Secteur privé :

| | |
|------|--------|
| 2015 | 17,5 % |
| 2017 | 17,2 % |
| 2018 | 16,8 % |



Secteur public :

| | |
|------|--------|
| 2015 | 13,4 % |
| 2017 | 12,8 % |

Source : INSEE

Sexisme

Quelles sont les obligations de l'employeur ?



Intégrer l'article de loi qui définit l'agissement sexiste dans le **règlement intérieur** de l'entreprise.



! **d'ŗt ōdŗ** ōdđ dŗŗZ! řĕd—
ōđūd! řōjŗ ĕŗōt dŗ jŗŗ Zt v—
Zĕ ħŗd! d! řŗĕd'ŗŗŗŗŗ—

- Formation :
 - Ateliers ludiques,
 - conférences,
 - vidéos pédagogiques...

Outrage sexisme



Ddøt ħř-äë äis* ħřnt sžē d'řdvħřsd\ -žt řřħžó d'jđ-ān! | t! d! d! s:-gžöäějd! d! s-ēd'ä d', —
Z-đsd-Zřnt sđ-ēZ! ř-jd'ānč d'ēd! Zj₄
č C-dřšjđkēZřč ħř ōnřdāā't! d'kōdāřn! | d'sřnt s-ōāñōnř<nt <ān! ōnōsd! d! s-ā<
ān! | nšZšřn! <řdvř d'jđk'nt <řdvřřsd'k'ót ħřnřš-ōnōsd'Zšřdħř sđ'ā-řZčřē! řsd'd! <žřřn! <čd'řn! <žžžāšēāk'
čđēžžZ! sřnt <gřt! ħřž! s-řnřš-āāđd'ā-řn! <d! ān! sđk't! d'řřšř Zšřn! <ħř šħř řēZ! sđ'gñřšřđk'nt <
nēd! řZ! sđk''⁶

L'outrage sexiste se manifeste par exemple par :



Sifflements, gestes et/ou
bruits obscènes, par
exemple en suggérant ou
en imitant un acte sexuel



Propositions sexuelles ou
des questions intrusives
sur la vie sexuelle



Commentaires dégradants
sur le physique ou les
tenues vestimentaires

P't d'jđdř-řn! ř-jdř-řZ! āšřn! ř-┐

L'index égalité

- Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet – de manière visible et lisible - leur Index de l'égalité femmes-hommes ainsi que le détail de chaque indicateur.
- Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur [Comité social et économique](#) (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (DREETS).
- Des pénalités pour les notes inférieures à 75 (sur 100).

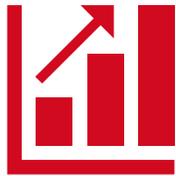


L'index égalité

Calculer la note sur la base d'indicateurs entreprises + 250 salariés



L'index égalité



Amélioration des résultats

- 84/100 en 2020
- 85/100 en 2021
- 86/100 en 2022
- **88/100 en 2023**



Note moyenne des entreprises de plus de 1 000 salariés a augmenté

- + 7 points (89,7 en 2023 contre 82,9 en 2019)



72 % des entreprises ont **publié leur note** en 2023 contre 54 % en 2020

K.Ĥ č dŧ-ďě Zjřsd

Ľ Zřř 8



Les femmes restent actuellement **rémunérées 22,3 % de moins** que les hommes
(INSEE 3 mars 2022)



2 % des entreprises ont obtenu la **note maximale** de 100 points



77 entreprises ont une **note inférieure à 75 points** depuis 2020

Depuis l'instauration de cet index en 2019, 49 pénalités financières ont été prononcées.

L'index égalité

- Nouvelle obligation depuis cette année pour les entreprises **de plus de 1 000 salariés**.
- Publication chaque année des écarts de représentation entre les femmes et les hommes cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.
 - *Au 1^{er} mars 2023, 49 % des entreprises ont déclaré leurs résultats*
- En 2026, ces entreprises devront atteindre un quota de 30% de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes et de 40% en 2029, sous peine de pénalité financière.

TOUTES ET TOUS ÉGAUX

Plan
interministériel
pour l'égalité
entre les femmes
et les hommes
(2023 – 2027)

8 mars 2023

Journée internationale des droits des femmes

Déclinaison de l'index
égalité dans la
fonction publique

Développement d'un
programme :
« *une entrepreneure,
une mentor* »

...

Úřad práce – Úřad práce

Kd'at | t j-el | ójnhez | hjd' d'ř j-t | d'č d'ř-á zt ř d'ř-č d'ř-ř | d'ě z j'ř-ě t h' d'č t' č d' | ř d' | ř d'—
gñl | d'ř-d'ř-č | d'ř-zt-ř z'z'z'z'—

76 % des femmes qui ont des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi que celles qui n'en ont pas (76 % contre 84 %).

91 % A l'inverse, le taux d'emploi des hommes ayant des responsabilités familiales est plus élevé (91 % contre 82 %)

Source : INSEE première Mars 2020



Pas de disposition spécifique → **Réglementation pour tous**

Le Télétravail



Evite des temps de **transport**
parfois longs et fatigants



Favorise la conciliation
vie pro/vie familiale

K·ñ ž t d! ád'ěd'jzřóĝěöd'— óčňudřt' ōjzřóĝěöd'ěň

K·d! ójñvdt' ōčňt'sd! toňñ! ósd'ěd'jzřt' zšñ! édřñ! | djjd'ě·t' | d'řzjzčtd'
óť hzjd'ěčňt'sčd'—



Refuser de modifier ses horaires même si cette possibilité est prévue dans son contrat de travail en invoquant des « obligations familiales impérieuses ».



Refuser de changer de lieu de travail alors que son contrat prévoit une clause de mobilité en invoquant des « obligations familiales impérieuses ».

Des questions, besoin de ressources ?



Mélanie DUVERNEY PRET

Avocate

contact@duverney-avocat.fr



Marie-Hélène JORON

Conseil en égalité professionnelle

mhjon@perenniteam.fr



Údöñl tóť d'Ł AHE

Jnt' ð Zjřřsd'

údöñl.tóť.dl.Zôd'dě.Zjřřsd'ë! Zhřřñl

EQCI-À-ŨÑT R-9

