

Des Femmes
Des Hommes
Des Entreprises
en Ile-de-France

Guide méthodologique Egalité professionnelle



Sommaire

Présentation	p 4
<ul style="list-style-type: none">• Préface• Introduction• Point de vue expérimental• Présentation OPCA 3+• Objectifs de ce guide• L'égalité professionnelle : de quoi parle-t-on ?	
Le contexte et le cadre légal et réglementaire	p 10
<ul style="list-style-type: none">• Le cadre légal applicable : le décret du 7 juillet 2011	
Présentation de la méthode conformément aux obligations légales	p 14
<ul style="list-style-type: none">• Etape 1 : Le Rapport de Situation Comparée• Etape 2 : Le plan d'actions et l'Accord égalité professionnelle• Etape 3 : La synthèse	
Témoignages	p 22
<ul style="list-style-type: none">• Stéphane Fayol, DRRH Terreal• Laurence Armadheil, DRH KappaSmurfit• Christine André, Assistante RH Villeroy & Boch• Christian Paillard, DG de CTMNC• Sandra Bismuth, DRH et la Commission Egalité, Groupe RAJA	
Décryptage par domaine	p 28
<ul style="list-style-type: none">• L'embauche• La formation• La promotion• La qualification• La classification• Les conditions de travail• La rémunération effective• L'Articulation activité professionnelle et responsabilité familiale	
Références utiles et annexes	p 38
Glossaire	p 50

Préface

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel en termes de droits fondamentaux et est de plus une nécessité économique.

La participation des femmes en matière de travail et leur insertion professionnelle sont des éléments importants pour l'efficacité et la compétitivité économique.

Progressivement, un important dispositif législatif et réglementaire a fixé, de 1983 à 2011, le cadre juridique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà d'une prise de conscience collective, il a permis d'engranger des avancées significatives qui se sont traduites notamment par la progression de l'activité féminine. **Le taux d'activité** des franciliennes de **71,3%** tend à se rapprocher de celui des hommes (78,2%) et 56% des franciliennes de 25-29 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 48% de jeunes hommes de même âge.

Toutefois, les femmes restent confrontées à de nombreuses inégalités persistantes :

- Elles sont **21%** à occuper un emploi à temps partiel (contre 7% des hommes)
- **60%** des salarié-e-s qui cumulent temps partiel et contrat à durée déterminée sont des femmes
- L'écart de salaire entre femmes et hommes est de **26%** ; ce différentiel atteint **30%** chez les cadres
- L'activité féminine est concentrée sur un nombre restreint de professions : 9 sur 31 contre 15 pour les hommes
- **73%** des emplois à temps partiel sont occupées par des femmes
- Les femmes constituent **97%** des familles monoparentales à bas revenus.

Une nouvelle étape vient d'être franchie avec la **loi du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites (art. 99), qui fait obligation aux entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, d'adopter un accord collectif, ou à défaut, un plan d'action sous peine de sanction financière applicable à partir du 1^{er} janvier 2012.

La récente **loi du 27 janvier 2011**, relative à la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des Conseils d'administration devrait permettre de s'attaquer très concrètement au plafond de verre.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union Européenne. La stratégie Europe 2020 a pour objectif notamment de porter à 75% le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans.

Depuis 2008, un appel à projet spécifique a été lancé en Ile-de-France dans le cadre du FSE, pour encourager et accompagner les partenaires sociaux et les entreprises à mettre en œuvre des Plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle, et de promouvoir et favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Parallèlement, le conseil régional d'Ile-de-France a mis en place un soutien aux projets innovants concernant l'égalité professionnelle dans différents domaines parmi lesquels la vie dans l'entreprise. Ce dispositif a notamment permis de soutenir l'action du « Conseil en Egalité professionnelle et Diversité ».

C'est dans ce contexte que s'inscrit l'action « Des femmes, des hommes, des entreprises en Ile-de-France » mise en œuvre par « Conseil en Egalité professionnelle et Diversité », et plus particulièrement la réalisation de ce Guide méthodologique pour aider les entreprises à réaliser leur plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Introduction

Ce guide est né d'une expérimentation réalisée dans le cadre d'un intitulé « Des femmes, des hommes, des entreprises en Ile-de-France », financé par le Fonds Social Européen de 2008 à 2011, dans le cadre de l'axe d'intervention 2 « Amélioration et développement de l'accès et de la participation durable des femmes au marché du travail ».

Ce projet a été cofinancé par la Direction Régionale des Droits des Femmes, l'ACSE et le Conseil Régional d'Ile-de-France. Il a eu pour objectif dans les deux premières années de sensibiliser à l'égalité professionnelle un panel d'entreprises et deux OPCA (Formapap et Forcemat), l'année 2010 a été consacrée à approfondir les travaux menés dans certaines des entreprises bénéficiaires des deux années précédentes, à ajouter de nouvelles entreprises bénéficiaires et à travailler dans une optique de mise en place d'actions concrètes dans des entreprises membres des deux OPCA, auxquelles s'est ajouté l'UNIPAS.

Dans le prolongement des travaux réalisés, il a été proposé par les deux OPCA bénéficiaires d'entrer dans une phase d'accompagnement « test » sur le terrain pour construire une mise en œuvre innovante et concrète de l'égalité professionnelle dans des PME en Ile-de-France. L'UNIDIS¹ et les fédérations professionnelles ont pris part au pilotage de l'ensemble de l'action afin d'assurer le portage politique de ce dispositif.

Ce travail découle d'un diagnostic réalisé en 2010 notamment grâce à une enquête faite par Formapap et Unidis, sur l'égalité professionnelle en Ile-de-France, diffusée auprès des entreprises du secteur en Ile-de-France et reprise par Forcemat, qui ont mis en évidence que si l'égalité professionnelle est une valeur paraissant aujourd'hui indiscutable pour l'immense majorité des chefs d'entreprise, sa mise en œuvre reste complexe car non comprise.

L'objectif de ce projet a été de permettre à des entreprises sélectionnées par les OPCA de bénéficier d'un accompagnement spécifique qui a permis de formaliser une méthode d'intervention.

Ce guide méthodologique pratique, vise à pérenniser cette méthode et permettre sa transmission.

L'ensemble de ces actions a été supervisée et menée par une experte, Cristina LUNGHI, reconnue dans le domaine de l'égalité professionnelle depuis 1995.

1. Union Inter-secteurs papier-carton pour le Dialogue et l'Ingenierie Sociale (anciennement UNIPAS)

Point de vue expérimental

Interview **Jean-Michel Vilfroy**

Responsable Service Opérationnel de l'Observatoire – OPCA 3+

Le programme « **Des Femmes Des Hommes Des Entreprises en Ile-de-France** » part du constat que les entreprises du secteur des carrières et matériaux de construction et du papier carton, ont estimé selon une enquête réalisée en 2010², par leurs observatoires des métiers respectifs et Cristina Lunghi, que ce sujet représentait un enjeu majeur pour leur performance et la motivation de leurs ressources humaines.

Cependant, cette enquête a fait ressortir la difficulté de mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle.

En effet, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde de l'entreprise nécessite un apprentissage qui relève d'une part de l'acquisition d'une culture commune sur ce sujet et d'une méthodologie spécifique.

On peut comparer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle à la conduite automobile : donner à un candidat au permis de conduire, un code de la route et le guide d'entretien du véhicule ne suffit pas. Il faut qu'il puisse conduire le véhicule en étant accompagné avant de pouvoir envisager de conduire seul.

Ainsi, ce projet a pour objectif de mener une expérimentation visant à permettre aux entreprises de nos secteurs d'activité d'acquérir la capacité de piloter seules une politique d'égalité professionnelle en ayant été accompagnées par notre experte.

La méthode proposée donne une vertu pédagogique au RSC et permet à partir des indicateurs légaux de matérialiser le sujet et de le traduire en plan d'actions.

Il ressort des expérimentations effectuées auprès d'un panel d'entreprises volontaires en Ile de France que la formation professionnelle est un axe majeur dans les plans d'actions à mettre en place en faveur de l'égalité professionnelle pour les entreprises, ce qui donne à l'OPCA pleinement sa place dans le dispositif.

Ainsi, l'analyse des indicateurs légaux permet d'introduire l'égalité entre les femmes et les hommes dans des secteurs très masculins où la culture de l'égalité professionnelle est peu appréhendée, traditionnellement. La pédagogie proposée par notre experte, permet de s'approprier le sujet pour tendre vers un rééquilibrage des ressources humaines.

Une fois ce dispositif expérimenté, les entreprises sont en mesure de prendre seules le relais. En quelque sorte, elles acquièrent le permis de conduire une politique d'égalité !

Ce sujet devient partie intégrante dans la politique globale de l'entreprise qui est déclinée à travers ce nouveau prisme, riche en découverte et en innovations.

Le travail avec l'OPCA prend toute sa mesure car pour parvenir à une meilleure égalité le thème de la formation devient central et l'OPCA un lieu de ressource important.

2. Cf <http://arborus.org>

Présentation OPCA 3+

OPCA 3+ est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et de l'Inter-secteurs des Papiers-Cartons.

Il est né de la volonté politique forte de créer une synergie entre trois secteurs industriels confrontés à des problématiques et des besoins similaires. Son ambition est de pérenniser l'emploi, développer les compétences des salariés et de contribuer ainsi à soutenir la performance des entreprises en répondant à une exigence renforcée de mutualiser et dynamiser les stratégies emploi-formation impulsées par les trois secteurs industriels.

Les missions au quotidien, pour OPCA 3+, sont :

- ▶ informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière d'emploi et de formation
- ▶ aider les TPE-PME dans l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, le montage des dossiers, l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation, l'ingénierie d'actions de type GPEC
- ▶ favoriser le développement de la professionnalisation, le maintien et la montée en compétences des salariés, la sécurisation de leurs parcours professionnels en mobilisant les dispositifs de formation appropriés : périodes de professionnalisation, plan de formation, DIF...
- ▶ faciliter les recrutements et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des jeunes en les formant aux

métiers du secteur, avec des dispositifs tels que le contrat de professionnalisation...

- ▶ simplifier et renforcer l'accès à la formation et optimiser la gestion des contributions formation versées par les entreprises au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Concrètement, pour ses entreprises adhérentes, OPCA 3+ propose des réponses sur-mesure tenant compte à la fois des métiers de l'entreprise, des réalités économiques locales et des spécificités de chaque branche, dans le respect des choix et orientations emploi-formation des partenaires sociaux des branches, à travers trois sections paritaires professionnelles distinctes (SPP).

Des financements optimisés et démultipliés sont mis en œuvre pour développer des projets innovants sur des sujets RH essentiels tels que la formation professionnelle, la professionnalisation, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle, la promotion des métiers...

Pour assurer ces missions, OPCA 3+ s'appuie sur une offre de services complète et diversifiée, accessible à toutes les entreprises, y compris les TPE-PME. Celle-ci est mise à disposition des entreprises par les conseillers de l'OPCA dans le cadre de leur accompagnement quotidien et opérationnel aux entreprises.



Objectifs de ce guide

Ce guide a un double objectif :

- 1. Permettre aux entreprises de se mettre en conformité avec la loi, en toute simplicité.**
- 2. Mais au delà de la loi, rendre la démarche en faveur de l'égalité professionnelle intelligente et lui donner du sens pour chaque entreprise concernée.**

En effet, il s'agit de mettre en lien l'objet de l'entreprise, son activité économique, son histoire, son environnement avec l'histoire et l'évolution de ses ressources humaines, qui sont constituées de femmes et d'hommes.

Ainsi, le capital humain de l'entreprise devient un axe essentiel du développement et des projets à venir à bâtir.

L'égalité professionnelle : de quoi parle-t-on ?

L'égalité professionnelle doit être entendue au-delà de la notion juridique qu'elle recouvre, comme un outil stratégique à la disposition des entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle est une notion juridique qui a vu le jour en 1919 lorsque la révolution industrielle a amené les femmes à entrer dans le monde de l'entreprise.

Afin d'éviter le dumping social, lié aux moindres rémunérations de la main d'œuvre féminine, le législateur international (OIT), a décidé que les femmes et les hommes devaient avoir à poste égal, un salaire égal.

Ce fut la même motivation pour les «pères fondateurs» de l'Europe puis dans les années 1970, de nombreuses directives européennes ont vu le jour et ont été transposées dans les droits nationaux sur ce sujet.

L'égalité professionnelle est devenue alors aussi, un enjeu de politique sociale.

On comprend bien que l'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet économique et que l'entreprise y joue un rôle central.

Mais que signifie concrètement cet argument ? Que signifie dans les faits l'égalité professionnelle ? Que veut elle dire ? Comment la mettre en pratique ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est une notion qui semble simple de prime abord et incontestable, mais dans la réalité, elle est difficile à appréhender car elle déborde largement les règles de droit.

S'interroger sur l'égalité entre les femmes et les hommes oblige à s'interroger sur soi-même : quel homme suis-je en tant que dirigeant, collaborateur, mari, père, etc. et de la même façon, quelle femme suis-je en tant que dirigeante, collaboratrice, épouse, mère, etc

S'interroger sur l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est faire tomber des préjugés, des stéréotypes, c'est prendre conscience qu'il existe tout un système d'organisation qui remonte à la nuit des temps, où la répartition des rôles entre les femmes et les hommes s'est faite sur un modèle universel : aux femmes la sphère privée, aux hommes la sphère publique.

S'interroger sur l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est donc comprendre d'où nous venons et où nous voulons aller, comprendre les enjeux qui dirigent le monde et faire le lien avec ce sujet.

Pour avoir une entreprise performante, il faut attirer les talents, tous les talents et ne pas négliger ceux des femmes qui constituent une main d'œuvre de qualité.

Si les filières professionnelles ne proposent pas le vivier nécessaire, il faut les y aider.

De plus, on constate souvent qu'un secteur qui se déféminise, est potentiellement en danger.

Parallèlement, on sait aujourd'hui que les entreprises qui attirent et laissent leurs potentiels féminins s'épanouir, sont plus performantes.

Ainsi l'égalité professionnelle, loin d'être juste une obligation légale qu'il faut remplir sous peine de sanctions, est l'opportunité pour toute entreprise, quelle que soit sa taille, d'avoir une réflexion stratégique globale et pérenne sur son activité et ses perspectives, aussi bien en matière de RH qu'en matière de développement.

En effet, s'interroger sur une meilleure ergonomie, sur les conditions de travail sur les filières professionnelles, etc, c'est s'interroger sur les projets de croissance de l'entreprise.

Ce guide se veut pratique et méthodologique, pour permettre à toutes les entreprises de pouvoir appréhender avec intelligence l'égalité entre les femmes et les hommes pour en faire un outil de performance et de stratégie.



Le contexte et le cadre légal et réglementaire

L'égale professionnelle entre les femmes et les hommes est une notion juridique ancienne et un principe consacré par le droit international et les textes européens et nationaux. C'est un droit économique orienté vers le monde du travail dans une perspective d'égalité dans la concurrence et de plus grande performance.

Le principe de non-discrimination à l'égard des femmes a été décliné dans de multiples conventions internationales et dans le droit communautaire.

La législation française prohibe d'une façon générale toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Ainsi trouve-t-on ces principes dans le **préambule de la Constitution du 27 octobre 1946**, qui reconnaît l'égalité des hommes et des femmes dans leurs droits comme dans leurs devoirs, puis le **préambule de la Constitution du 4 octobre 1958**, qui proclame solennellement son attachement aux droits de l'Homme et aux principes de souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789.

Plusieurs lois ont été votées pour que ce principe soit mis en œuvre :

► La **loi du 22 décembre 1972**, garantit l'égalité de rémunération sans distinction de sexe.

► La **loi du 13 juillet 1983** dite loi « Roudy », définit la notion de « travail à valeur égale » (article 5) et qui crée l'obligation pour les entreprises de produire chaque année un Rapport de Situation Comparée (RSC).

► La **loi du 9 mai 2001** dite Loi « Génisson » est applicable aux entreprises de plus de 50 salarié-e-s.

Cette loi rend obligatoire la négociation collective sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise.

Elle renforce l'obligation d'élaborer le RSC sur la base d'indicateurs chiffrés. Pour les entreprises d'au moins 200 salarié-e-s, la loi institue l'obligation de constituer une Commission de l'égalité professionnelle.

La loi prévoit une obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections professionnelles. La loi encadre le travail de nuit des hommes et de femmes.

► La **loi du 23 mars 2006** sur l'égalité salariale est aussi applicable aux entreprises de plus de 50 salarié-e-s.

La loi prévoit la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2010 sous peine de sanctions financières.

Elle organise la neutralisation du congé maternité en prévoyant que les femmes à leur retour de congé maternité bénéficient de « l'augmentation générale ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salarié-e-s relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Elle rajoute également au RSC des indicateurs relatifs à l'articulation des temps de vie professionnelle et vie familiale.

Or la mise en œuvre concrète de ces différentes lois, n'a pas donné satisfaction au législateur, ni aux pouvoirs publics. Ce qui a conduit à remettre ce sujet à l'ordre du jour.

► Une concertation nationale et une loi pour 2010

Le Ministre du Travail Xavier Darcos a réuni le 6 novembre 2009, la Commission Nationale de la Négociation Collective pour annoncer ses orientations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la perspective d'un projet de loi qui devait être déposé en 2010 et devait prévoir des sanctions financières.

► C'est au moment de la loi sur les retraites en 2010, que la Présidente de la Délégation aux Droits des Femmes, Marie Jo Zimmermann a proposé un article 99 afin de redonner un coup de projecteur sur les dispositifs législatifs en matière d'égalité professionnelle.

► Cet article a donné lieu le 7 juillet 2011 à un décret d'application qui constitue à ce jour le cadre légal applicable et obligatoire.

C'est dans le cadre du décret du 7 juillet 2011 que ce guide a été construit, afin de permettre aux entreprises de comprendre l'esprit de la loi et de s'y conformer tout en y trouvant une opportunité économique et stratégique.

Le cadre légal applicable : le décret du 7 Juillet 2011

Mise en œuvre dans les entreprises de l'égalité professionnelle

La législation française offre aux entreprises un cadre méthodologique pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle au sein de leurs structures.

Au delà de la stricte application de la loi, la mise en place de l'égalité professionnelle est source de progrès pour l'entreprise, pour ses ressources humaines et pour valoriser sa place dans son univers concurrentiel. C'est aussi un enjeu de société.

Que dit le décret ?

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012

Des dispositions transitoires sont prévues pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2011 par un accord OU un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

La loi distingue les entreprises

- de moins de 50 salarié-e-s
- de 50 à 300 salarié-e-s
- + de 300 salarié-e-s

Le processus du décret :

Les entreprises sont obligées de réaliser un rapport statistique sexué (rapport de situation économique pour le - 300 salarié-es et RSC pour les + 300 salarié-e-s) et d'y joindre un plan d'action fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

• Rappel •

- pour les entreprises de 50 à 300 salarié-e-s, Rapport annuel R 2323-57
- pour les entreprises de + de 300 salarié-e-s : RSC
- pour les entreprises de + de 200 salarié-e-s : obligation d'avoir une Commission « de l'égalité professionnelle » du CE (article L2325-34 du code du travail)

A l'issue de l'année écoulée, les entreprises doivent faire figurer une synthèse de leurs actions qui devra être rendue publique. La publicité est faite à destination des IRP du CE et des salarié-e-s par voie d'affichage sur les lieux de travail ou tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise et être tenu à la disposition de toute personne qui la demande. Elle doit être publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il y en a un. La synthèse doit être adressée à la DIRECCTE .

Les entreprises doivent engager une négociation afin de conclure un accord pour l'égalité professionnelle. A défaut d'accord, elles devront en tout état de cause réaliser un plan d'actions qui sera joint au RSC.

La négociation ou le plan d'actions doivent concerner au moins deux des domaines suivants prévus par le décret :

- ▶ deux domaines pour les entreprises de 50 à 300 salarié-e-s
- ▶ trois domaines pour les entreprises de + de 300 salarié-e-s

Les domaines prévus par le décret :

- ▶ Embauche
- ▶ Formation
- ▶ Promotion
- ▶ Qualification
- ▶ Classification
- ▶ Conditions de travail
- ▶ Rémunération effective
- ▶ Articulation activité professionnelle et responsabilité familiale

Pour chacun des domaines choisis, des objectifs qualitatifs et quantitatifs doivent être prévus. Pour chacun des domaines prévus, il faut fixer des objectifs de progression et programmer des actions permettant de les atteindre. Des indicateurs permettent d'évaluer ces progrès.

Le plan d'action prévoit :

- ▶ Les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle :
 - le bilan des actions de l'année écoulée et éventuellement des années précédentes lorsque le plan d'actions a été mis en œuvre antérieurement (par accord d'entreprise ou unilatéralement)
 - l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
 - l'explication sur les actions prévues et non réalisées.
- ▶ Les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés :
 - définition qualitative et quantitative des mesures permettant d'atteindre le plan d'actions
 - l'évaluation de leur coût
 - l'échéancier des mesures prévues.

La Synthèse :

Elle comprend au minimum les indicateurs suivants :

- ▶ salaire moyen, article D 2323-9-1 du code du Travail
- ▶ durée moyenne entre deux promotions
- ▶ le nombre de femmes dans les fonctions d'encadrement ou décisionnelles
- ▶ les objectifs de progression et les actions avec leurs indicateurs chiffrés (R2242-2) RSC

Publicité du rapport et plan d'action :

- ▶ **Le RSC ou Rapport de situation économique** et la **synthèse annuelle** du plan d'action doivent être portés à la connaissance des salarié-e-s (affichage, internet).
- ▶ **Le RSC** doit être adressé à l'inspection du travail accompagné de l'avis du CE.

- ▶ **L'accord ou le plan d'action** doivent être déposés auprès des services du ministère du travail.

Pénalités

Si l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'actions ; le montant de la sanction est fixé à 1 % de la masse salariale.

Le montant de la sanction est déterminé par l'inspection du travail sur la base des constats réalisés.

- ▶ Sont exonérées de pénalité ou ont une pénalité réduite, les entreprises qui ont subi une fusion, des difficultés économiques, qui ont engagé le processus ou dont le seuil des effectifs légaux a été franchi au cours des 12 derniers mois. (Article R 2242-6 du code du Travail)

Procédure / Pénalité :

- constat de l'inspection du travail
- mise en demeure de 6 mois
- l'entreprise doit justifier de sa couverture ou des motifs de sa défaillance
- au terme de la mise en demeure, le Direccte met en demeure l'employeur de produire le montant de la masse salariale, à défaut le calcul se fait sur la base de 2 fois le plafond de la Sécurité Sociale
- le Direccte prend la décision en fonction des circonstances de la défaillance de l'entreprise



**Présentation de
la méthode conformément
aux obligations légales**



L'égalité professionnelle est un sujet complexe à aborder, bien qu'il semble de prime abord simple. Or il nous renvoie à des aspects qui dépassent largement le cadre de l'entreprise.

C'est pourquoi, nous formulons une recommandation importante qui consiste à former les parties prenantes à ce sujet :

- ▶ les dirigeants qui portent la politique stratégique de l'entreprise et qui doivent comprendre les enjeux économiques du sujet
- ▶ les responsables des ressources humaines qui sont responsables de la mise en œuvre des processus conduisant à une politique réelle d'égalité
- ▶ les organisations syndicales qui sont en charge de la représentation de l'intérêt général des salarié-e-s

- ▶ les managers, qui sont les relais sur le terrain de la politique de l'entreprise et qui engagent leur responsabilité
- ▶ enfin l'ensemble des collaborateurs/trices qui sont destinataires et acteurs/trices de cette politique au quotidien, dans l'entreprise et en dehors.

La démarche d'intervention présentée ci-après vise à structurer une modalité d'intervention en entreprise dans l'objectif de satisfaire les étapes suivantes :

- ▶ analyser la situation à l'aide du RSC
- ▶ mettre en place un plan d'actions
- ▶ accompagner à la négociation d'un accord (qui peut intégrer le plan d'actions)
- ▶ rédiger la synthèse telle que demandée par le décret

1. Analyse du rapport de situation comparée (RSC) : l'état des lieux quantitatif et qualitatif

Cette étape consiste à analyser le rapport de situation comparée (RSC) qui a été renseigné au préalable par l'entreprise dans l'optique d'en extraire les actions envisageables.

2. Mise en place du plan d'actions

Cette étape vise à définir les objectifs du plan d'actions prévues et à renseigner le tableau « Plan d'actions ».

3. Accompagnement à la négociation d'un accord

Cette étape consiste à accompagner l'entreprise dans la rédaction d'un accord (entreprises de plus de 300 salarié-e-s) ou d'une charte (entreprise de - de 300 salarié-e-s). L'accord peut comprendre le plan d'actions.

4. Rédaction de la synthèse des actions menées chaque année

Cette étape consiste à rédiger une synthèse des actions qui ont été menées pendant l'année écoulée. 3 indicateurs légaux doivent être renseignés.

Recommandation : Pérennisation par la mise en place du « Label égalité professionnelle » Afnor ou le Gender Equality European Standart (Bureau Veritas Certification)

Cette dernière étape est optionnelle, elle consiste à accompagner l'entreprise dans le renseignement du dossier du « Label égalité professionnelle ».

étape 1 Le Rapport de Situation Comparée

• Rappel •

Pour les entreprises de plus de 200 salarié-e-s : mise en place de la Commission Egalité Professionnelle

La loi impose aux entreprises d'au moins deux cents salarié-e-s de créer une Commission de l'Egalité Professionnelle. (cf. article L2325-34 du code du travail)

Créée au sein du Comité d'entreprise, cette Commission est chargée de préparer les délibérations du CE sur le Rapport de Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise.

Le Rapport de Situation Comparée (RSC) est un document obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salarié-e-s. Pour les entreprises de 50 à 300 salarié-e-s, il faut remplir le rapport Annuel.

L'intérêt du RSC

Le RSC est un instrument qui permet d'analyser chaque année, de façon objective, la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise sur la base d'indicateurs chiffrés et sexués, dans le but de définir des plans d'actions pour supprimer les inégalités.

Mais au-delà, le RSC est un excellent outil de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois. Il permet d'analyser finement, à la lumière de l'égalité professionnelle, tous les facteurs d'évolution de l'entreprise.

Le contenu du RSC

La loi définit précisément le contenu du RSC qui revêt une importance particulière dans la mesure où il s'agit d'un outil d'analyse et de communication au service de la négociation collective.

Le RSC est constitué de deux types d'indicateurs : Des indicateurs dits « pertinents » et des indicateurs « spécifiques ».

Les indicateurs « pertinents » sont obligatoires. Ils sont

listés dans le décret du 12 septembre 2001, complété par le décret du 22 août 2008.

Ces indicateurs sont les suivants :

1. Conditions générales d'emploi

- ▶ Effectifs (données chiffrées par sexe)
 - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
 - Age moyen par catégorie professionnelle
- ▶ Durée et organisation du travail (données chiffrées par sexe)
 - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel)
 - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week end...
- ▶ Données sur les congés (données chiffrées par sexe)
 - Répartition par catégorie professionnelle selon : le nombre et le type de congé dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique
- ▶ Données sur les embauches et les départs (chiffrées par sexe)
 - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
 - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement
- ▶ Positionnement dans l'entreprise (données chiffrées par sexe)
 - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
- ▶ Promotions (données chiffrées par sexe)
 - Nombre de promotions par catégorie professionnelle
 - Durée moyenne entre deux promotions

- ▶ Ancienneté (données chiffrées par sexe)
 - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle
 - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle

2. Rémunérations (données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle)

- ▶ Eventail des rémunérations
- ▶ Rémunération moyenne ou médiane mensuelle
- ▶ Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

3. Formation (données chiffrées par sexe)

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- ▶ Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié-e et par an
- ▶ Répartition par type d'action: adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences

4. Conditions de travail (données générales par sexe)

Répartition par poste de travail selon :

- ▶ L'exposition à des risques professionnels
- ▶ La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

5. Articulation vie professionnelle/vie familiale

- ▶ Congés (paternité, maternité, adoption)
 - Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
 - Données chiffrées par catégorie professionnelle: nombre de jours de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques
- ▶ Organisation du temps de travail dans l'entreprise
 - Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
 - Données chiffrées par sexe et par catégorie: nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi, nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
 - Services de proximité : participation de l'entreprise et du Comité d'entreprise aux modes d'accueil de

la petite enfance, évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt

Le RSC, un outil de communication interne

La loi prévoit également que l'ensemble de ces indicateurs soient portés à la connaissance des salarié-e-s par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

C'est aussi un outil au service de la négociation, puisque c'est à partir du diagnostic réalisé sur la base de ces indicateurs, qu'il devient possible de dégager des pistes d'actions qui pourront donner lieu à un accord d'entreprise comprenant au delà des déclarations de principe et d'intention, des actions concrètes et mesurables.

Méthode d'analyse des indicateurs³

Depuis de nombreuses années, une méthode simple et très efficace, génératrice de dialogue social dans l'entreprise est appliquée dans des entreprises.

Cette méthode a été inaugurée avec BNP Personal Finance (ex CETELEM) et a fait l'objet d'une fiche de bonne pratique de la HALDE.

Cette méthode consiste à analyser les indicateurs légaux les uns après les autres, en les contextualisant. A chaque fois la question se pose sur comment, si cela semble nécessaire, faire évoluer la place des femmes ou des hommes.

Ce travail d'analyse quantitatif et qualitatif, partagé avec la Commission égalité, les OS, DP ou groupe de réflexion, sert à la création d'une culture commune de l'égalité professionnelle dans chaque entreprise, selon son histoire et son secteur d'activité et sert de base par la suite à une négociation.

3. Cf annexe : Exemples d'indicateurs analysés

étape 2 Le plan d'actions, Selon le décret du 7 juillet 2011 et/ou Rédaction d'un accord Egalité professionnelle

Le plan d'action

Une fois dégagés, par l'analyse du RSC, les axes de progrès ou de vigilance, il est possible de réaliser un plan d'actions. Le législateur indique que le plan d'actions doit être réalisé sur une année. Il peut dès lors donner lieu à renouvellement ou modification chaque année, selon la stratégie définie par l'entreprise.

Nous recommandons de réaliser un plan d'actions sur trois ans pour les motifs suivants :

- ▮ la durée de vie de l'accord sur l'égalité professionnelle est de 3 ans
- ▮ il est plus cohérent de se donner trois ans pour mettre en place une action et en mesurer son impact

En effet, le législateur a fait le pari, pour les entreprises qui initient une réflexion et une politique d'égalité professionnelle à l'occasion de la mise en œuvre du décret du 7 juillet 2011, que 2 ou 3 domaines prioritaires permettront de démarrer sur la base des axes prioritaires dégagés par l'analyse du RSC.

Les domaines retenus par le législateur reprennent les grands indicateurs du RSC. Il n'en reste pas moins que l'entreprise pourra ajouter des actions non prévues par le décret mais cependant indispensables à la réalisation de ses objectifs.

Par exemple, afin de déployer une politique d'égalité professionnelle, et d'entrer dans une négociation dans de bonnes conditions, il est indispensable de sensibiliser ou former les acteurs en présence : la direction porteuse de la politique de l'entreprise, les personnels en charge des ressources humaines, les partenaires sociaux et les managers, relais sur le terrain de la politique de l'entreprise. Il convient d'avoir l'adhésion de ces acteurs pour que l'égalité professionnelle soit comprise comme un atout et non pas comme une contrainte législative supplémentaire sans intérêt.

Il faut que les enjeux économiques pour l'entreprise soient circonscrits et que l'égalité professionnelle soit entendue dans l'objet social de l'entreprise.

Le législateur a retenu 8 domaines d'actions ; l'entreprise doit choisir chaque année 2 ou 3 d'entre eux selon sa taille.

Ces domaines représentent des moyens mis au service d'une politique globale et à long terme d'égalité professionnelle. En effet, chaque domaine n'est pas une fin en soi, mais fait partie d'un plan d'actions plus large à long terme visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, quels que soient leur âge et condition. Car l'égalité professionnelle est une politique de développement des ressources humaines indispensable à la compétitivité des entreprises. Elle doit donc être construite et entendue autour de l'objet social de l'entreprise et dans son contexte.

Ainsi le plan d'action est évolutif. Les domaines choisis, une fois réalisés vont entraîner la mise en œuvre d'autres domaines. L'approche est systémique car chacun des domaines inter agit sur les autres. Prenons l'exemple d'une entreprise qui constate dans son RSC que ses effectifs sont déséquilibrés entre la population féminine et masculine et dont la pyramide des âges la contraint à effectuer des recrutements.

Elle décidera donc de travailler dans un premier temps sur le recrutement, favorisant ainsi un rééquilibrage femmes/hommes de ses ressources humaines. Ce faisant, pour permettre ce rééquilibrage, il conviendra d'offrir aux femmes des conditions de travail adaptés.

Ainsi l'entreprise pour sa première année choisira de travailler sur deux domaines : recrutements et conditions de travail.

L'année suivante, les recrutements ayant été effectués, elle se préoccupera de l'évolution professionnelle des nouveaux embauchés et travaillera sur leur formation afin d'offrir aux femmes ne provenant pas de filières techniques, des formations pour les inscrire dans des parcours professionnels égalitaires. L'entreprise travaillera en année 2 sur deux nouveaux domaines : la formation et la promotion.

On voit bien à travers cet exemple, recueilli dans une des entreprises du panel FSE, que les domaines sont interdépendants les uns des autres dans le temps.

C'est la raison pour laquelle, le législateur donne le choix à l'entreprise entre le plan d'action très opérationnel et évolutif d'année en année et la négociation d'un accord triennal.

Notre recommandation, d'autant plus pour les entreprises qui initient une politique en faveur de l'égalité professionnelle, est de mettre en place un plan d'action partagé avec les partenaires sociaux, et de s'engager ensuite dans la négociation d'un accord qui nécessite une prise de recul suffisante pour pouvoir globaliser.

Rappel des domaines prévus par le décret :

- ▶ Embauche
- ▶ Formation
- ▶ Promotion
- ▶ Qualification
- ▶ Classification
- ▶ Conditions de travail
- ▶ Rémunération effective
- ▶ Articulation activité professionnelle et responsabilité familiale

• **Rappel** •

L'article R.2323-9 CT dispose que le plan d'action doit comprendre outre les objectifs à venir le bilan des mesures prises au cours de l'année écoulée.

Ces mesures peuvent trouver leurs origines soit de l'accord soit du plan unilatéral que l'employeur a mis en œuvre.

Pour chacun des domaines prévus, des objectifs qualitatifs et quantitatifs doivent être prévus.

Nous proposons ci-après un modèle de plan d'action qui a été expérimenté et validé par la Direccte du 95 et de la Région Ile-de-France.⁴

L'accord égalité professionnelle

Nous l'avons vu dans les étapes précédentes, il est essentiel pour donner à l'égalité professionnelle sa dimension stratégique et prospective, de contextualiser le propos et d'adapter chaque étape à la réalité de l'entreprise concernée et à son bassin d'emploi et/ou secteur d'activité.

L'accord est un outil de cette stratégie, partagé par les représentants du personnel.

Il s'agit dans l'accord d'une prise en main concrète par l'entreprise de l'égalité professionnelle en prévoyant une mise en œuvre au quotidien des actions prévues avec des axes de progrès mesurables.

Ainsi l'accord qui sera signé doit comporter :

- ▶ un préambule définissant la philosophie générale de l'entreprise et ses orientations stratégiques
- ▶ des articles qui reprennent au moins le plan d'actions avec des indicateurs chiffrés de progrès.

4. Cf annexe : Modèle de plan d'actions

étape 3 La synthèse

• **Rappel** •

L'article D.2323-12-1 CT dispose que la synthèse du plan d'action défini doit être remis à la Direccte. Cette synthèse comprend au minimum des indicateurs portant sur des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen
- à la durée moyenne entre deux promotions
- à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

Mentions obligatoires de la synthèse

Indicateur : salaire médian ou salaire moyen F/H

Indicateur : durée moyenne entre deux promotions pour les femmes en comparaison de celui pour les hommes

Indicateur : exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles (par des femmes)

- nombre de femmes dans les fonctions d'encadrement
- nombre de femmes au comité de direction/comité exécutif
- nombre de femmes au Conseil d'administration



Témoignages



Stéphane Fayol
DRRH TERREAL



Positionnement

TERREAL est un fournisseur de solutions globales pour l'enveloppe du bâtiment. TERREAL fabrique et commercialise des produits de construction destinés à l'enveloppe du bâtiment répondant aux enjeux du développement durable.

Chiffres clés

- 400 millions d'euros de chiffre d'affaires.
- 25 sites industriels dont 16 en France : 11 pour la couverture et composants de toits et 5 pour les éléments de façades, décoration et gros-œuvre.
- 2 700 collaborateurs dans le monde.
- Un portefeuille de 7 marques réputées : Lambert, TBF, Guiraud, Lahera, Ludowici, San Marco, Cabezón.
- 130 millions d'euros d'investissements, dans des nouvelles capacités de production depuis 2008.

Valeurs d'entreprise

- Démarche de progrès et d'amélioration continue
- Confiance mutuelle et reconnaissance
- Satisfaction du client
- Développement des personnes et de leur professionnalisme
- Travail en équipe

Stéphane Fayol, DRRH du groupe TERREAL, considère l'entreprise comme une entité dans laquelle sans régulation, il est difficile d'atteindre la nécessaire performance garantie d'une compétitivité durable.

Encore faut-il bien connaître les composantes pour assurer une bonne régulation sociale et comprendre les interactions. Ainsi le regard sexué avec les indicateurs du RSC permet de s'assurer qu'il y a traitement équilibré des différents acteurs de l'entreprise au regard de leur évolution professionnelle et notamment entre les femmes et les hommes. Du sentiment d'équité naissent la confiance et l'engagement sincère.

Qu'il s'agisse de viser la performance immédiate ou plus durable dans une vision de responsabilité sociétale de la fonction RH, sans indicateurs, il est difficile d'opérer la mesure des engagements pris, et donc la transparence du management.

Progressivement, une responsabilité de l'entreprise se dégage, d'apporter une contribution pour faire en sorte que femmes et hommes aient un avenir et qu'il soit le meilleur possible. A ce titre il convient de pouvoir suivre leur évolution professionnelle et leur capacité à être « bien dans leur peau » pour être d'une part performants à court et moyen terme, mais aussi d'autre part en permanence en dynamique de développement pour le plus long terme.

Une politique d'égalité professionnelle volontariste contribue à mettre en place cette dynamique, fondamentale pour Stéphane Fayol.

Lorsque l'on se situe dans une démarche dynamique et apprenante, on peut, plus sereinement se projeter dans un avenir meilleur ici ou ailleurs et toutes catégories professionnelles confondues, parce que par la capacité à s'adapter à l'évolution permanente, on se sécurise..

Stéphane Fayol a une vraie conviction du besoin de complémentarité entre les femmes et les hommes, qui met l'entreprise au diapason avec la société dans laquelle elle évolue, la rendant de ce fait plus compétitive et attractive. L'entreprise doit fidéliser ses talents, et en attirer de nouveaux, elle doit savoir motiver les aspirations individuelles pour créer un leadership collectif et être susceptible de gagner.

Elle doit donc aussi incarner ses valeurs et les porter dans et au dehors de l'entreprise en affichant une politique de Ressources Humaines d'ouverture.

L'ambition de Smurfit Kappa est d'être reconnu dans tous ses secteurs d'activité comme l'entreprise la plus performante de son marché. Pour y parvenir nous développons des solutions d'emballage innovantes, respectueuses de l'environnement et un service de haut niveau tourné vers le client.



Le RSC est un outil très intéressant car il permet de simplifier le travail des Ressources Humaines car il donne un cadre précis.

Il permet à travers la compilation des indicateurs et de leur analyse de découvrir certains phénomènes. Il sert de catalyseur.

Il permet surtout de mettre en avant les bonnes pratiques, non formalisées et non qualifiées non plus comme faisant partie de l'égalité professionnelle.

Par exemple, nous avons mis en place de façon informelle la possibilité pour nos salarié-e-s d'offrir des jours de RTT à une femme ayant rencontré de graves difficultés de santé avec son enfant.

Cette pratique, a été formalisée dans notre accord.

D'autres bonnes pratiques ont été ainsi révélées comme par exemple la reconnaissance d'un module de polyvalence et de compétence pour nos ouvrier-e-s. Ce module a été repositionné pour les femmes ouvrières afin de leur permettre une évolution professionnelle.

Le travail sur l'égalité professionnelle a permis de redécouvrir des bonnes pratiques de l'entreprise et de les formaliser dans notre plan d'action et dans notre accord.

Ainsi, les bonnes pratiques ont été recensées et mutualisées. L'ensemble de notre groupe pourra donc en bénéficier.

Laurence Armadheil DRH Smurfit Kappa



En 1956, la Société Villeroy et Boch décide d'implanter une usine destinée à la fabrication de carreaux à La Ferté Gaucher. Cette petite ville agricole offrait des conditions favorables avec des gisements d'argile à proximité (Provins) et une main d'œuvre abondante résultant de la mécanisation de l'agriculture.

Depuis cette date, accompagnant l'essor de la construction d'après guerre, l'usine s'est développée de façon continue jusqu'au milieu des années 80, employant jusqu'à 1500 salariés à son apogée. A la fabrication de carrelage, se sont ajoutés des produits sanitaires (lavabos, cuvettes...)

Les années 90 et 2000 ont été marquées par une lente érosion de la situation, due en grande partie à la concurrence des italiens et espagnols dans un premier temps puis de pays plus lointains comme les pays d'Europe de l'Est et d'Extrême Orient.

C'est ainsi que suite à la fermeture de l'usine sanitaire en 1998 et de l'impérieuse nécessité de moderniser la fabrication de carrelage, l'effectif est redescendu à 250 personnes en 2005.

En janvier 2006, Villeroy et Boch décide de filialiser sa division carrelage, (y compris les usines de carreaux de LFG et Merzig en Allemagne) en une société de droit allemand portant le nom de VB-Fliesen GmbH.

En juillet 2007, un accord est conclu entre Villeroy et Boch et le groupe industriel turc ECZACIBASI, pour la production et la commercialisation du carrelage. Ce groupe turc qui détient depuis 2011, 75 % de VB-Fliesen GmbH est actif dans de nombreux secteurs (Produits de construction – pharmaceutiques – tissus hygiéniques – extraction de minéraux) avec l'ambition d'être un des leaders mondiaux en produits de construction.

L'usine de La Ferté Gaucher est orientée depuis 2008 vers des produits haut de gamme : grands formats (30x90), reliefs importants, produits rectifiés...

Encore aujourd'hui, l'usine se concentre sur des produits à forte valeur ajoutée en relevant des challenges techniques (décors, bordures, carreaux de format allongé...). Il faut, sans cesse s'adapter en modernisant l'outil de travail et trouver des solutions pour rester compétitif et garder l'image de qualité véhiculée par la marque Villeroy et Boch

L'effectif actuel est de 172 salariés pour une production 2011 de 2.900.000 m².

Le RSC permet de voir nos ressources humaines avec un autre regard. La situation envisagée avec l'angle du genre (femmes/hommes) permet d'avoir une vision plus réaliste et concrète. Cette analyse nous permet aussi de prendre de la hauteur, d'avoir une vision plus globale et par la même plus stratégique et à long terme.

La méthode proposée par Cristina Lunghi, visant à la co-analyse et à la co-construction avec nos partenaires sociaux permet aussi de mieux communiquer avec eux mais aussi avec l'ensemble de nos salarié-e-s.

Dans la gestion des Ressources Humaines, il faut bien souvent pallier aux situations d'urgence, sans pour autant négliger le facteur Humain.

Lorsque l'on prend en considération nos ressources humaines avec leur identité de femmes ou d'hommes, en fonction de leur parcours professionnel et du poste occupé, cela permet d'avoir une relation beaucoup plus personnalisée et une gestion des ressources humaines plus fine.

Cela permet aussi de casser des stéréotypes et par exemple de ne pas fermer la porte aux femmes sur certains postes juste parce que ce sont des femmes !

Le RSC est un excellent outil RH car il reprend tous les indicateurs dont nous avons besoin pour gérer efficacement notre capital humain.

Christine André
Assistante RH, VB-FLIESEN GmbH

Créé en 1957, le CTMNC (ex-CTTB) s'est bâti une réputation européenne dans le développement et la promotion des techniques innovantes et l'amélioration de la qualité des matériaux de construction en terre cuite. Pôle d'excellence technique de la profession, le CTMNC a acquis cette reconnaissance grâce à une palette de services étendue et des liens étroits avec le secteur industriel des tuiles et des briques.

Depuis janvier 2007, le CTMNC a créé un département dédié à l'industrie des Roches Ornementales et de Construction (ROC).



Christian Paillard
DG de CTMNC

Le travail réalisé avec le RSC a permis de relancer la démarche GPEC en lien avec la problématique du genre. L'analyse des données sexuées avec le RSC a permis d'avoir pour la première fois dans notre secteur un regard sur les métiers masculins et féminins et sur l'opportunité de mettre en place de façon réfléchie une politique de mixité professionnelle.

Notre secteur est traditionnellement masculin et son image demeure telle. L'analyse réalisée nous amène à vouloir évoluer.

Le RSC permet d'avoir une vision exhaustive de nos Ressources Humaines. Ce qui est intéressant, c'est qu'au-delà de la contrainte de sa réalisation la première année, c'est que ce type d'outil oblige à faire au quotidien de façon organisée et technique ce que souvent dans les petites structures on fait de façon artisanale.

Le RSC permet de formaliser l'analyse globale mais aussi individuelle de nos Ressources Humaines. Ce formalisme nous permet d'avoir une plus grande vigilance sur les évolutions et parcours professionnels.





Les membres de la commission
Égalité RAJA

A propos du Groupe RAJA

Le groupe RAJA est leader européen de la distribution d'emballages. L'entreprise est implantée dans 14 pays en Europe à travers 17 sociétés. Depuis 1954 le groupe s'illustre par sa passion du service et du client. Sa dynamique d'innovation et le savoir faire de ses 1350 collaborateurs lui ont donné la première place européenne.

Le groupe RAJA réalise un CA de 402 millions d'euros (2011). Son offre de 10000 produits est commercialisée auprès de 500 000 clients.



« RAJA c'est d'abord une histoire de femmes. Une histoire qui a débuté en 1954 et qui dure depuis près de 60 ans. L'actuelle Présidente Directrice Générale, Danièle Kapel-Marcovici, n'est autre que la fille de la fondatrice ! », nous indique Sandra BISMUTH, Directrice des Ressources Humaines. « L'égalité entre les femmes et les hommes est une des valeurs fondatrices de Raja. Depuis toujours, sans attendre les contraintes législatives récentes, notre politique Ressources Humaines a eu pour ambition de promouvoir une culture professionnelle de la mixité et de l'égalité ». Pour preuve, chez Raja, 60 % des cadres sont des femmes, le Comité de Direction comprend 4 femmes sur ses 10 membres et les Instances Représentatives du Personnel n'échappent pas à cette règle puisque le Comité d'Entreprise est à la parité.

En 2006, Danièle Kapel-Marcovici a créé une Fondation sous l'égide de la Fondation de France, qui soutient des initiatives en faveur des femmes en France et dans le monde. Cette fondation concrétise les valeurs chères à la présidente de RAJA : le respect, l'égalité des chances, l'éducation pour tous... Pour autant, jusqu'à récemment, cette égalité professionnelle n'était pas toujours mesurée.

La méthodologie proposée par Cristina Lunghi a permis à l'entreprise de se doter d'une base documentaire complète et lisible. « C'est un excellent outil de communication RH, pour mieux faire connaître les avancées réalisées et faciliter la mise en œuvre des actions définies » précise Sandra Bismuth.

De plus, le modèle de RSC proposé par Cristina Lunghi a facilité la discussion et favorisé des échanges constructifs au sein de la Commission Égalité Professionnelle. Son utilisation permet de se poser les bonnes questions et de les partager entre la direction et les organisations syndicales. Enfin, il garantit une traçabilité des échanges tout au long de la négociation.

Antoine Angeli, représentant syndical de la CFDT estime que le RSC est une « photo qui trace le chemin à suivre vers l'égalité », Patricia Drode (FO) ajoute que le « RSC permet un travail instructif et intéressant relatif aux RH vues sous l'angle de l'égalité professionnelle ». Elle estime que ce travail d'analyse des indicateurs permet aussi de monter en compétences sur le sujet de l'égalité professionnelle. Par exemple, avant la première réunion consacrée à ce sujet, les représentants du personnel pensaient que l'égalité professionnelle se résumait à l'égalité salariale. En fait, les Organisations Syndicales se sont rendu compte que l'égalité professionnelle est aussi le fruit de l'histoire, la résultante d'un parcours professionnel et des choix qui peuvent être faits en matière de conciliation des temps de vie. Car « la vie c'est du temps » déclare Antoine Angeli.

« Cela illustre parfaitement la vertu pédagogique de l'approche que nous avons adoptée » conclut Patricia Drode. « Le RSC a servi de base à nos négociations. Nous avons procédé, ensemble, avec les membres de la Commission égalité, à l'analyse du RSC auquel nous avons consacré trois réunions. Cet outil a encouragé la discussion et facilité la définition de plans d'actions » poursuit Sandra Bismuth.

Pragmatique et simple, le RSC proposé par Cristina Lunghi permet de valoriser les pratiques actuelles parfois méconnues au regard du principe d'égalité professionnelle et de proposer des mesures concrètes, immédiatement applicables et mesurables. « Notre accord reprend les avancées passées et actuelles en faveur d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes et prévoit des process qui donneront lieu à une évaluation à l'aide d'indicateurs spécifiques » conclut Sandra Bismuth.

L'égalité professionnelle, un sujet ancien mais aussi très actuel, qui nécessite sans cesse de se situer dans l'innovation et la modernité...



Décryptage par domaine

Nous proposons de décrypter chacun des domaines une fois que l'entreprise a pris la mesure de la globalité que représente la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle.

Chacun des domaines est en lien avec les autres dans la durée et doit être envisagé dans le contexte dans lequel s'inscrit l'entreprise.

Pour chacun des domaines proposés par le décret nous vous proposons d'envisager la clé d'entrée à savoir quel est l'esprit dans lequel il convient d'aborder le sujet.

Nous verrons ensuite les mesures et actions envisageables, sur la base des pratiques recueillies dans les entreprises. Des indicateurs seront proposés.

Ce sont ceux préconisés par le Club des Entreprises Labellisées en France.

L'embauche

Objectif :

S'engager dans une politique de recrutement pour favoriser l'égalité professionnelle vise plusieurs objectifs qui peuvent être cumulatifs :

- ▶ favoriser la mixité des métiers à tous les niveaux hiérarchiques
- ▶ équilibrer les effectifs (trop masculins, trop féminins)
- ▶ rééquilibrer une pyramide des âges vieillissante et profiter des recrutements pour avoir une réflexion égalitaire
- ▶ cibler certains publics : féminisation de certaines filières, masculinisation d'autres, féminisation des instances de direction, etc
- ▶ attirer de nouveaux talents
- ▶ etc.

Exemples d'actions possibles :

- ▶ diversifier le sourcing
- ▶ sensibiliser les recruteurs externes et internes (demander systématiquement une femme au moins sur les shorts list)
- ▶ approcher en direct les publics cibles par des conférences, interventions dans les établissements scolaires, etc.
- ▶ analyser les process RH internes pour évaluer s'ils sont bien égalitaires (questions posées lors des entretiens par exemple, etc)
- ▶ adapter les postes de travail
- ▶ travailler l'image de l'entreprise en faisant apparaître qu'il est possible de trouver sa place dans un secteur masculin: par des témoignages de femmes dans ces postes par exemple.

Indicateurs :

- nombre de recrutements/nombre d'embauches
- nombre de recrutements/nombre de candidat-e-s
- nombre de candidatures reçues/nombre d'entretiens réalisés/nombre d'embauches ou stages
- tableau comparé des niveaux de salaires de base/recrutement
- split par métier/filière et niveau de rémunération
- indicateur sur les langues parlées, stages réalisés, école

Illustration :

L'analyse de l'indicateur sur les effectifs a mis en évidence le poids de l'histoire de l'entreprise depuis une vingtaine d'années. Les femmes qui étaient au « tri » ont progressivement quitté la société au fur et à mesure que de nouvelles machines qui automatisaient ce processus ont été mises en route.

Le contrôle qualité se fait maintenant quasi exclusivement par des machines. L'analyse de l'effectif nous a fait prendre conscience que nous avons besoin de recruter pour l'émaillage et que nous pourrions embaucher des femmes, en les formant à cette technique, ce qui nous permettrait aussi de rajeunir notre pyramide des âges.

Ainsi notre plan d'action est orienté pour 2012 sur le recrutement et la formation.

La formation

Objectif :

La formation professionnelle constitue un des outils majeurs de toute politique en faveur de l'égalité professionnelle. En effet, c'est un levier d'action transverse.

Vouloir améliorer l'accès à la formation pour les femmes est un enjeu important qui doit être assorti d'objectifs précis en faveur soit de la mixité des métiers, soit de l'augmentation de la performance globale.

Des actions spécifiques pour les femmes ou certaines catégories de femmes dans l'entreprise peuvent aussi être envisagées dans cette double perspective.

La formation est un outil à la construction des parcours professionnels égalitaires : elle permet de créer des passerelles entre des métiers, postes ou niveaux hiérarchiques, de féminiser (ou masculiniser) des métiers non mixtes, de faire monter les femmes dans les instances de direction.

Il convient en tout état de cause de s'interroger pour savoir si les actions de formation prévues construisent des parcours professionnels égalitaires entre les femmes et les hommes ou si au contraire elles visent à long terme à les empêcher.

Par exemple, on constate que les formations qui conduisent à des niveaux d'expertise important, conduisent à un isolement et à s'enfermer dans un domaine qui écarte des parcours professionnels ascensionnels.

En revanche prévoir des formations au management pour des opératrices de production va les conduire à pouvoir assurer à terme des fonctions de chef d'équipe. De la même façon, faire passer du contrôle qualité via des formations techniques des femmes vers la presse permet de féminiser des lignes de production.

Exemples d'actions possibles :

- ▶ améliorer l'accès des femmes à la formation dans une perspective de performance globale de l'entreprise
- ▶ permettre par la formation de créer des passerelles entre les métiers traditionnellement masculins et féminins
- ▶ donner à certaines femmes dans l'entreprise des opportunités d'évolution professionnelle par une formation qualifiante ou diplômante
- ▶ accompagner des femmes dans leur parcours promotionnel par des formations spécifiques de développement personnel ou de mentoring.

Indicateurs :

- taux d'accès par métier et par CSP
- pour ces deux indicateurs par type d'action :
 - nombre d'heures par métier et CSP
 - nombre de personnes par métier et CSP
- nombre de personnes n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans
- nombre d'heures de formation par domaine
- nombre moyen de formation par CSP

Illustration :

Dans notre entreprise nous avons décidé que les opératrices très majoritaires sur cette ligne de production bénéficieraient de formation afin de pouvoir devenir chef de ligne, puis chef d'équipe. En effet, nous avons constaté qu'un premier plafond de verre se situait à ce niveau là.

Les femmes opératrices ne souhaitaient pas faire de formations car leurs maris notamment ne voulaient pas qu'elles s'absentent une journée entière ou un soir.

Nous avons donc mis en place des formations sur site, pendant les horaires de travail avec une prise en charge de garde d'enfant si nécessaire.

La promotion

Objectif :

Quel que soit le secteur d'activité concerné, et même si les femmes sont majoritaires dans l'entreprise, on constate qu'il existe un phénomène « d'évaporation » des femmes plus on se rapproche des niveaux hiérarchiques les plus élevés.

C'est ce que l'on appelle le plafond de verre ou le plancher collant.

Offrir une promotion aux femmes comme aux hommes, permet à l'entreprise la rétention de ses talents, de motiver ses collaboratrices, de détecter ses meilleurs potentiels sans discrimination, mais aussi de moderniser ses processus RH en général.

En effet, s'interroger sur sa politique de promotion, c'est s'interroger sur ses process, son mode d'organisation, son évaluation de la compétence et de la performance.

Exemples d'actions possibles :

- ▮ revoir les process RH
- ▮ identifier les potentiels (les critères d'évaluation)
- ▮ mise en place d'entretiens individuels
- ▮ mise en place de dispositifs ad hoc : mentoring, coaching
- ▮ neutraliser l'impact de la maternité sur la carrière des femmes
- ▮ neutraliser l'impact du temps partiel (et notamment le promouvoir auprès des hommes)
- ▮ faciliter la mobilité interne (métiers) et externe (à l'international ou régional)

Indicateurs :

- nombre de promotions par CSP
- taux de promotion de femmes ayant eu un congé maternité/parental
- par CSP = nombre de changement de niveau
- promotion des personnes à temps partiel (on constate que pour les hommes le temps partiel est très discriminant et ainsi que dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés)
- changement de catégorie/grade par catégorie
- nombre de personnes n'ayant pas eu de promotion pendant 10 ans
- durée entre deux promotions :
 - voir l'ancienneté par poste (qui permet par extrapolation d'expliquer les écarts de rémunération)
 - temps passé dans le grade

Illustration :

Afin de favoriser la promotion des femmes dans nos instances de direction, nous avons mis en place une action de mentoring qui consiste à ce qu'un manager qui n'a pas de lien hiérarchique direct accompagne cette femme dans sa réflexion. Il s'agit de lever certains doutes mais aussi de lui apporter le décodage du fonctionnement de l'entreprise et des opportunités qui peuvent s'ouvrir.

La qualification

Objectif :

La qualification désigne la capacité à exercer un métier ou un poste. On la mesure par les diplômes obtenus et les expériences acquises.

La qualification permet à l'entreprise de mesurer son niveau de performance globale et dans le cadre d'une politique d'égalité professionnelle de comparer à profil identique les postes et métiers occupés.

C'est un élément très utile dans le calcul de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes.

De plus, travailler sur la qualification permet de moderniser l'organisation du travail en redéfinissant par métiers les compétences initiales des collaborateurs/trices et de faire évoluer ces critères.

En effet, la gestion des compétences est un enjeu majeur de modernisation et de compétitivité dans un contexte en pleine mutation.

Exemples d'actions possibles :

- créer des grilles de qualification sexuées : cela permet de mettre en évidence les spécificités femmes/hommes et de revisiter les critères de recrutement par poste (notamment du diplôme requis)
- la qualification permet de garantir l'employabilité des collaborateurs/trices : plus que jamais, l'entreprise doit préparer ses salarié-e-s à pouvoir affronter les situations de crise économique et à être prêts pour un changement de poste, métier ou entreprise. Ici le travail sur la qualification est indissociable de la politique de formation professionnelle et de VAE.

Indicateurs :

- nombre de personnes qui occupent des postes par diplôme/formation
- répartition des diplômes par CSP
- capacité à exercer un poste/métier mesurée par le diplôme ou l'expérience acquise

Illustration :

Dans le cadre de notre plan d'action nous avons opté pour une remise à plat de l'ensemble de nos qualifications afin de pouvoir envisager une plus grande mixité professionnelle dès l'embauche de nouveaux collaborateurs/trices mais aussi pour permettre tout au long de la vie de créer des passerelles entre les métiers. Cela permet d'éviter les cloisonnements qui empêchent les évolutions de carrière et les reconversions.

Cela représente un travail important que nous avons planifié sur trois ans car il faut que nous actualisions toutes les fiches de postes.

La classification

Objectif :

Le système de classification consiste à établir des grilles de métier auxquelles correspondent des niveaux de rémunération. Il permet avant tout de classer les différents métiers les uns par rapport aux autres compte tenu des compétences exercées et des connaissances et aptitudes nécessaires.

Cependant, ce système est amené à évoluer sous l'influence des modes d'identification des qualifications.

L'impact d'une politique d'égalité professionnelle est fort car afin de pouvoir mettre en œuvre concrètement le principe juridique de «à travail de valeur égale, salaire égal», il convient de réajuster les correspondances entre métiers/qualification/compétences/perspectives d'évolution/rémunération.

Exemples d'actions possibles :

- ▮ mise en correspondance des qualifications dans la grille de classification par genre
- ▮ redéfinition des postes
- ▮ redéfinition des parcours professionnels.

Indicateurs :

- positionnement par classification
- répartition par niveau/effectif global (permet d'identifier le/les plafonds de verre)

Illustration :

Un travail important a été initié dans le cadre de notre plan d'action et de notre accord, afin de revisiter notre grille de classification. En effet, nous avons constaté avec l'analyse du RSC que des femmes plafonnaient dans certaines fonctions et ne pouvaient avoir la même évolution professionnelle que celle des hommes. Dans un souci d'efficacité et d'équité une révision en profondeur de notre grille s'imposait.

Les conditions de travail

Objectif :

Les conditions de travail sont souvent le premier argument invoqué pour justifier l'absence de femmes dans les métiers, postes ou filières peu féminisés.

La dureté, pénibilité, le travail de nuit, l'organisation du travail (3x8 par exemple), etc... sont des justificatifs habituels.

Cependant, l'aménagement des conditions de travail pour accueillir des femmes est un enjeu majeur d'une part pour la majorité des hommes qui deviennent les premiers bénéficiaires de mesures d'amélioration du travail et d'autre part de modernité de l'entreprise qui grâce à de meilleures conditions de travail gagnera en sécurité, confort de travail et en compétitivité globale.

Ainsi une réflexion sur l'égalité professionnelle et la mixité des métiers permet à l'entreprise de faire un saut qualitatif important.

Au-delà de ces considérations, d'autres arguments sont à prendre en compte : le temps partiel et les conditions de départ et retour des congés maternité. Ici se jouent des enjeux culturels pour l'entreprise, qui doit de ce fait donner aux hommes aussi la possibilité de prendre en charge une partie au moins des responsabilités familiales. Ce domaine recoupe celui de l'articulation vie professionnelle et familiale.

Exemples d'actions possibles :

- ▶ audit sur les conditions de travail à améliorer et aménagements à effectuer
- ▶ matériel
- ▶ horaires de travail
- ▶ autres.

Indicateurs :

- nombre d'aménagements réalisés / nombre de bénéficiaires

Illustration :

La réflexion sur l'égalité professionnelle et la mixité des métiers, associée à celle de la pénibilité et même à celle du handicap, nous amène à reconsidérer l'aménagement de certains postes de travail. Cela conduit aussi à une réflexion sur la modernisation de nos structures et infrastructures dans une perspective de compétence globale.

Les coûts sont cependant un frein pour la mise en œuvre optimale de nos projets.

La rémunération effective

Objectif :

L'analyse réalisée à partir de l'indicateur du RSC n'est pas toujours pertinente car trop synthétique et ne prend en compte que les CSP.

Or la rémunération est le résultat de toutes sortes de facteurs qui résultent notamment du fait que les parcours professionnels des femmes et des hommes sont souvent différents car liés au système d'organisation des filières de formation initiale et d'organisation de la vie familiale.

L'impact de la formation, de la mobilité, des temps partiels, des congés maternité ou parentaux viennent impacter la rémunération.

Certains arguments justifient des différences de salaire d'autres pas. C'est sur ces écarts injustifiés qu'il convient dans un premier temps d'accentuer la réflexion et l'analyse.

L'analyse des écarts de rémunération est fortement dépendante des autres domaines prévus par le décret qui impactent les salaires.

Exemples d'actions possibles :

- ▶ mettre en place un outil d'analyse comparatif femmes/hommes par métiers et poste en prenant en compte l'âge et l'ancienneté
- ▶ analyser les données en vérifiant quel est l'impact des congés maternité et temps partiels.
- ▶ neutraliser les individus qui « plombent » la statistique
- ▶ identifier les écarts justifiés et non justifiés
- ▶ mettre en place des actions correctives si nécessaire (écarts non justifiés).

Indicateurs :

- le calcul doit être fait sur les effectifs présents du 1^{er} janvier au 31 décembre
- étudier les salaires de base, hors ancienneté
- tout mettre en équivalent temps plein
- faire un focus sur les primes

Illustration :

La rémunération est un élément essentiel qui nécessite une analyse fine. Notre entreprise s'est engagée à mettre en place une méthode fiable visant à distinguer les écarts justifiables et ceux non justifiables afin de pouvoir mettre en place dès cette année des actions correctives.

En effet, Une analyse statistique globale pure n'est pas satisfaisante car un-e salarié-e peut venir « plomber la statistique globale ». C'est pourquoi il est recommandé d'aller vers une analyse fine et si nécessaire jusqu'à l'analyse de la situation individuelle et contextuelle.

Il est aussi recommandé de neutraliser le temps partiel en ramenant l'ensemble des salaires à temps plein. Il convient aussi de neutraliser l'ancienneté et l'âge dans le calcul des écarts.

L'analyse des panels de femmes et d'hommes entrés en même temps, sur les mêmes postes et leurs évolutions professionnelles est aussi une méthode intéressante.

L'articulation activité professionnelle et responsabilité familiale

Objectif :

Un des éléments majeurs qui impacte la carrière des femmes par rapport à celle des hommes, à compétences égales, réside dans la responsabilité familiale traditionnellement remplie par les mères de famille.

Aujourd'hui, les jeunes pères portent une nouvelle tendance visant à s'occuper aussi des enfants et de la maison. Mais malgré cela, le sujet reste d'actualité et le législateur demande aux entreprises une prise en compte réelle de ce sujet. En effet, l'enquête emploi du temps de l'INSEE montre que les pères ne consacrent encore que peu de temps en plus aux tâches domestiques et aux soins des enfants.

La loi sur l'égalité salariale de 2006 a d'ailleurs dans cet esprit ajouté une batterie d'indicateurs au RSC sur ce sujet sur les congés maternité et sur l'organisation du travail afin que soient mises en place des mesures visant à faciliter la conciliation des temps.

On notera que l'on est passé d'une vision large, puisque toute situation de la vie privée était concernée, à une vision plus restrictive (ou seule la responsabilité familiale est prise en compte).

Nous recommandons ici de prendre en considération ce domaine dans la stricte mise en œuvre de l'égalité professionnelle à savoir de ne s'intéresser qu'aux actions qui visent réellement à faciliter l'égalité dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes : neutralisation de l'impact de la maternité et du temps partiel pour les femmes et encouragement de la prise en compte de la parentalité pour les hommes afin de les pousser à dédier du temps à la famille.

Exemples d'actions possibles :

- ▮ progression des temps partiels femmes/hommes
- ▮ retour au temps plein après un temps partiel
- ▮ mise en place d'entretiens avant et au retour des congés maternité
- ▮ organisation des horaires de réunion dans des créneaux horaires strictes (charte des temps)
- ▮ organisation du travail à domicile

- ▮ prise en charge des gardes d'enfant en cas de formation professionnelle éloignée du domicile/de l'entreprise
- ▮ service de garde d'enfant en cas de problème inopiné.

Indicateurs :

- ratio de temps partiel/temps plein par CSP
- nombre d'entretien avant et après congé. Nous recommandons ici de vous référer au label égalité (AFNOR)
- nombre de prise en charge d'enfants/formation

Rappel : Nouvel indicateur : loi de 2006 (réactualisation du RSC) Articulation vie professionnelle/vie familiale

- ▮ congés (paternité, maternité, adoption)
 - existence d'un complément de salaire versé par l'employeur
 - données chiffrées par catégorie professionnelle: nombre de jours de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques
- ▮ organisation du temps de travail dans l'entreprise
 - existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation vie professionnelle/vie privée
 - données chiffrées par sexe et par catégorie : nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi, nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
 - services de proximité : modes d'accueil de la petite enfance, dépenses éligibles au crédit d'impôt

Illustration :

Une réflexion sur cet indicateur et domaine d'action a permis de mettre en lumière de nombreuses pratiques de notre entreprise qui n'étaient pas formalisées comme par exemple la possibilité pour les parents (femmes et hommes) de faire la rentrée des classes, d'aller aux réunions parents professeurs... mais cela nous a permis aussi d'être innovants et de mettre en place des outils pour que les hommes se sentent impliqués dans ce sujet. Par exemple dans notre entretien d'évaluation annuel, des questions sur la conciliation des temps sont prévues.



Références utiles et annexes



Liens utiles

- **site du Plan Egalité** : www.egaliteenieldefrance.fr
- **site du SDFE** :
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/navigation-bloc-1/dispositif-action/service-droits-femmes-egalite.html?var_recherche=SDFE
- **site Internet de la Commission Européenne** :
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=fr>
- **site d'Arborus- Le Club du Label Egalité** : www.arborus.org
- **film label égalité** :
<http://www.arborus.org/Label-Egalite/club-egalite-label>

Des outils méthodologiques éprouvés

Pour aider les entreprises à la mise en place concrète de l'égalité professionnelle, il existe des aides financières de l'Etat et un outil méthodologique.

- *CF fiche contrat pour la mixité*

Le label Egalité professionnelle



Le label égalité offre un outil méthodologique remarquable qui permet, en suivant le déroulé du

dossier de candidature d'élaborer un plan d'action concret et d'avoir des outils de suivi et d'évaluation.

Lancé par le gouvernement en 2004, le label égalité professionnelle est un outil qui s'adresse aux entreprises qui souhaitent s'engager durablement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est délivré par l'organisme de certification AFNOR pour une durée de trois ans, avec un contrôle intermédiaire à dix-huit mois.

Télécharger le cahier des charges : <http://afnor.org/certification.ibh02> et <http://www.arborus.org/Label-Egalite/club-egalite-label.php#p1>

Comment obtenir le label ?

On retient globalement trois étapes pour obtenir le Label égalité :

- le dépôt de la candidature
- l'instruction de la candidature
- la décision de labellisation

1. Le dépôt de la candidature

Les entreprises qui souhaitent obtenir le label égalité doivent constituer un dossier de candidature, disponible sur les sites de l'AFNOR (<http://www.afnor.org>) et de l'association Arborus (www.arborus.org)

Ce dossier comprend trois champs de labellisation et regroupe dix-huit critères.

Les 3 champs de labellisation sont les suivants :

Champ 1 : La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et dans la culture de l'organisme

Champ 2 : L'égalité dans la gestion des Ressources humaines et le management

Champ 3 : L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel

Une fois complété par la direction, il est soumis à l'avis consultatif du Comité d'entreprise ou à défaut, des représentants élus du personnel.

Il est ensuite adressé à l'AFNOR Certification, accompagné d'une lettre d'engagement.

2. L'instruction de la candidature

A compter de la réception du dépôt de candidature, l'AFNOR dispose d'un délai de 6 mois pour procéder à l'instruction du dossier et à la prise de décision de labellisation. La candidature est analysée par un-e évaluateur-trice, qui rédige un rapport d'évaluation après avoir analysé les documents du dossier.

3. La décision de labellisation

La décision de labellisation est rendue par l'AFNOR Certification après avis de la Commission Nationale de Labellisation. Cette commission est composée de cinq représentant-e-s de l'Etat, cinq représentant-e-s des syndicats de salarié-e-s représentatifs et cinq représentant-e-s des organisations patronales.

Sur la base du rapport d'instruction, la Commission Nationale de Labellisation rend un avis à la majorité.

La décision de labellisation se concrétise par la délivrance d'une attestation de labellisation par AFNOR Certification. La remise du Trophée du Label Egalité est faite par l'Etat.

Témoignages :

- Film label égalité : <http://www.arborus.org/Label-Egalite/club-egalite-label>



Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

→ Qu'est-ce que le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois.

Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 entré en vigueur depuis le 9 décembre 2011. Ce nouveau dispositif opère la fusion des deux dispositifs existants précédemment : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois ; les contrats pour l'égalité professionnelle et les contrats pour la mixité des emplois conclus avant le 9 décembre 2011 continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme.

→ Quelles sont les entreprises concernées ?

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif.

Par entreprise il faut entendre ici les employeurs de droit privé et notamment les associations, sociétés civiles, commerciales, coopératives.

→ Quelles sont les actions ouvrant droit à l'aide financière de l'État ?

Les actions éligibles doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion ou d'amélioration des conditions de travail.

hommes, ou à défaut d'un plan d'action unilatéral en l'absence de délégué syndical ou en cas d'échec des négociations ;

Le contrat ne peut intervenir qu'après :

→ soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les

→ soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

Les salariées bénéficiaires des actions entreprises sont des salariées en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou en mission d'intérim d'au moins 6 mois.



→ Quelle est l'aide financière de l'État ?

L'État prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles et, au maximum :

→ 50 % pour les coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; les coûts de formation et les coûts des actions de sensibilisation dans l'entreprise ;

→ 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de la réalisation du contrat.

À noter ! Cette aide de l'État n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

→ Comment est conclu le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être conclu si l'employeur :

→ justifie de la régularité de sa situation au regard de ses obligations fiscales et sociales ;

→ consacre à la formation professionnelle un montant au moins égal à celui imposé par la loi ;

→ atteste ne pas avoir sollicité une autre aide publique à caractère identique.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conclu au nom de l'État par le préfet de région.

Il précise :

→ les engagements de l'entreprise et les modalités de contrôle de leur réalisation ;

→ le montant de l'aide de l'État et les conditions de son versement ;

→ les modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.

Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) doit être régulièrement informé de l'exécution des engagements prévus dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un compte-rendu est également adressé à la Direccte et au chargé de mission départemental des droits des femmes et de l'égalité.

Textes de référence

→ Articles R. 1143-1 et D. 1143-7 à D. 1143-19 du Code du travail

→ Décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 (JO du 8 décembre)

Qui contacter ?

→ Délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité (Préfecture de région), chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité

www.solidarite.gouv.fr/espaces.770/femmes-egalite.772/informations-pratiques.832/annuaire-des-equipes-regionales-et.1154/annuaire-de-janvier-2012.14404.html

→ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, de l'emploi (Direccte)

Annexe 1 : exemples d'indicateurs analysés selon la méthode C. Lunghi® ayant donné lieu à un plan d'action

Prenons l'exemple de cette entreprise qui a connu depuis 20 ans une forte déféminisation du fait du remplacement du contrôle qualité par des machines et le départ des femmes qui travaillaient sur ces postes.

L'analyse dynamique du RSC a fait prendre conscience de cet état de fait et de la nécessité d'équilibrer les effectifs.

Les recrutements s'assortiront de formations qualifiantes.

Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail

Nature du contrat	Cadres		AM		Technicien-ne-s		Employé-e-s		Ouvrier-e-s		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
CDI	2	4		1				1			8
CDD											0
Contrat Apprentissage											0
Stage							2				2
Autre											0
Total	2	4	0	1	0	0	2	1	0	0	10

Commentaires :

► **Constat** : peu d'embauches mais uniquement des contrats CDI. Aucun CDD.

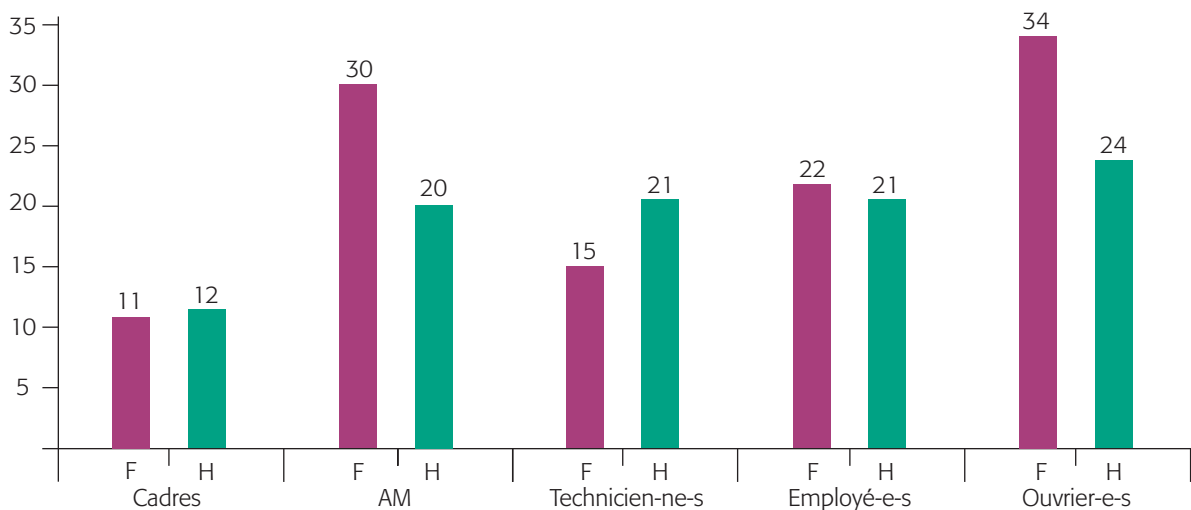
► Analyse :

- la majorité des embauches sont sur le secteur commercial et sont des hommes
- le sourcing se fait exclusivement auprès des écoles d'ingénieurs

► **Plan d'action** : ouvrir le sourcing et développer l'image de l'entreprise auprès du public féminin

Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle

	Cadres		AM		Technicien-ne-s		Employé-e-s		Ouvrier-e-s		Ancienneté moyenne	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Ancienneté moyenne	11	12	30	20	15	21	22	21	34	24	25	21
Ensemble	11		23		18		21		27		23	



Commentaires :

Constat :

- ancienneté importante sur l'ensemble de la société
- l'ancienneté moyenne est supérieure pour la catégorie femmes Ouvrières

Analyse :

- moins d'embauche de femmes notamment Employées et Ouvrières

Plan d'action :

- futures embauches : favoriser dans la mesure du possible le recrutement de femmes, jeunes diplômées

Exemples de plan d'actions qui découle de cette analyse

Domaine : le recrutement

• Mesure prise :

L'entreprise est aujourd'hui constituée de 67 % d'hommes et de 32,8 % de femmes ce qui correspond à la moyenne de leur branche professionnelle ; notre population féminine a d'ailleurs proportionnellement augmenté ces dernières années. Il apparaît cependant nécessaire de maintenir voire d'accroître la part d'emploi féminin.

• Objectifs :

▮ Qualitatif :

L'objectif sera de favoriser le recrutement des femmes.

▮ Quantitatif :

Les recrutements féminins devront représenter au moins 50 % des recrutements.

▮ Indicateur :

L'indicateur sera le nombre de recrutements réalisés par rapport aux postes à pourvoir.

▮ Coût :

Le coût de l'action est estimé à 6000 €, dans l'hypothèse où il serait nécessaire d'utiliser les services d'un prestataire extérieur pour ces recrutements (qui aura été instruit de cette demande spécifique).

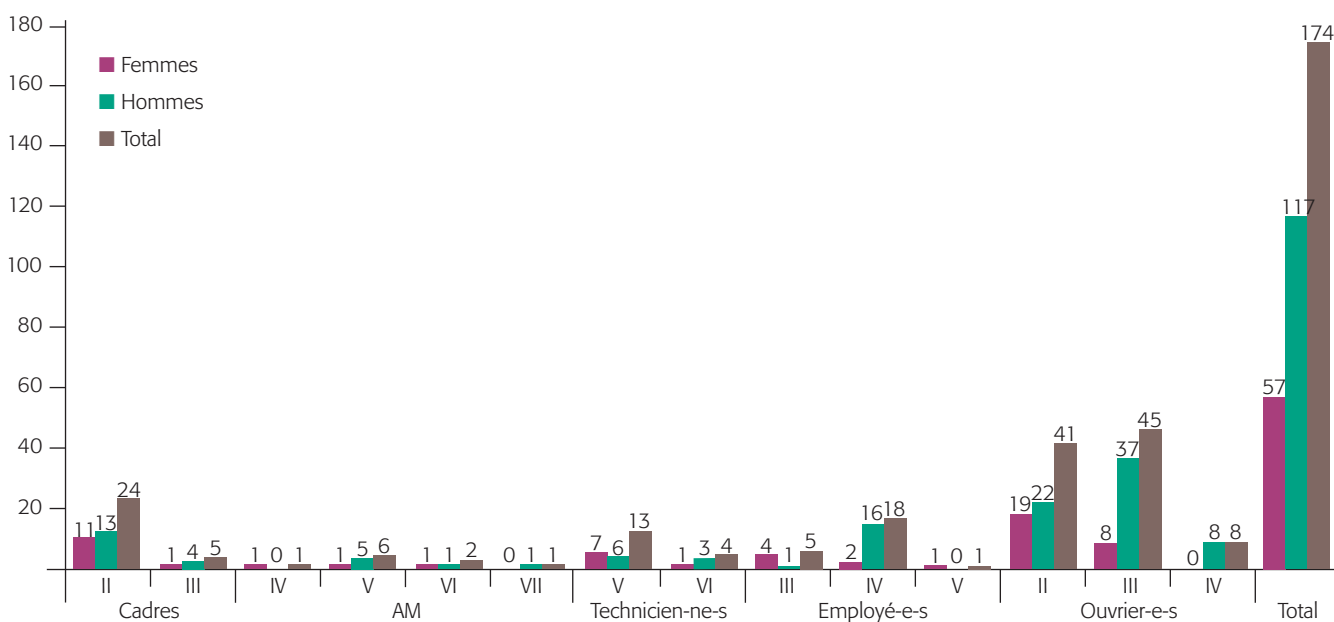
▮ Echéancier :

En 2012 les perspectives d'embauches liées à une conjoncture économique défavorable sont faibles ; nous pouvons estimer le nombre de recrutements possibles (CDI ou CDD à 4, soit au minimum 2 recrutements de collaboratrices. Cet objectif sera à définir ensuite chaque année pendant la durée de l'accord.

Autre exemple : formation

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle (classification convention collective)

	Cadres		AM				Technicien-ne-s		Employé-e-s			Ouvrier-e-s			Total
	II	III	IV	V	VI	VII	V	VI	III	IV	V	II	III	IV	
Femme	11	1	1	1	1	0	7	1	4	2	1	19	8	0	57
Homme	13	4	0	5	1	1	6	3	1	16	0	22	37	8	117
Total	24	5	1	6	2	1	13	4	5	18	1	41	45	8	174



	Cadres		AM				Technicien-ne-s		Employé-e-s			Ouvrier-e-s		
	II	III	IV	V	VI	VII	V	VI	III	IV	V	II	III	IV
Femme	6 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	4 %	1 %	2 %	1 %	1 %	11 %	5 %	0 %
Homme	7 %	2 %	0 %	3 %	1 %	1 %	3 %	2 %	1 %	9 %	0 %	13 %	21 %	5 %
Total	13 %	3 %	1 %	4 %	2 %	1 %	7 %	3 %	3 %	10 %	1 %	24 %	26 %	5 %

Commentaires :

► **Constat** : la classification des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes principalement sur la CSP Employé et Ouvrier.

► Analyse :

- l'embauche de jeunes cadres femmes sans ou avec peu d'expérience explique un positionnement inférieur
- les AM hommes ont principalement un poste d'encadrement ce qui n'est pas le cas des femmes
- les femmes sur CSP Ouvriers occupent des postes de triage et cariste moins bien positionnés

► **Plan d'action** : former les femmes sur des postes plus techniques et d'encadrement.

Exemple dans une entreprise du secteur du papier carton

Dans cette entreprise, l'analyse du RSC a permis de mettre en évidence que l'entreprise doit faire face à des difficultés de recrutements de personnel féminin dans certains métiers comme la maintenance et inversement, de personnel masculin dans les métiers administratifs.

Cependant, le recrutement demeure un levier pour faire évoluer la structure de la population salariée de la société, c'est pourquoi l'entreprise veillera à la mixité des recrutements et une féminisation des métiers « masculins » et une masculinisation des métiers « féminins ».

Cf tableau ds RSC

Domaine : la formation

Les femmes bénéficient moins que les hommes des dispositifs de formation pour la catégorie Ouvriers, et dans une moindre mesure pour la catégorie Employés ; cette situation est principalement due au fait que les formations dispensées, essentiellement liées à la sécurité, ou de nature obligatoire, concernent principalement des postes tenus par des hommes.

• Objectifs :

► Qualitatif :

Cet objectif pourra être atteint par la mobilisation d'une partie du budget au-delà de l'obligation légale sur des actions spécifiques à l'effectif féminin, notamment pour des actions de professionnalisation, visant à renforcer les compétences des salariées, et à leur permettre d'accéder à des emplois aujourd'hui occupés exclusivement par des hommes.

► Quantitatif :

L'objectif sera, dès l'élaboration du plan 2012, de réduire ces disparités, et d'aboutir au plus tard en 2014, à une égalité quant à la proportion de personnels bénéficiaires d'actions de formation, et à la durée moyenne des formations.

► Indicateur :

Les indicateurs seront le rapport bénéficiaires de formation/effectif dans la catégorie, et le nombre d'heures moyen par action.

► Coût de l'action :

L'entreprise dépassant largement l'obligation légale, il n'est pas prévu de coût spécifique pour cette action, qui se fera par redéploiement des dépenses ; cependant l'entreprise s'engage à consacrer pour la durée du présent plan au minimum le montant budgété pour 2011, soit 1,60 % de la masse salariale.

► Echancier :

Démarrage de l'action en 2012.

Annexe 2 : modèle de plan d'actions

Préambule

Donner quelques éléments de contexte.

Si possible : bilan des actions antérieures (année écoulée) conformément à l'article R.2323-9 CT

Dans le cadre de l'application du décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Société (...) a décidé de mettre en œuvre deux actions prioritaires au vue de l'analyse de son RSC rapport de situation comparée.

- Domaine 1
- Domaine 2
- Domaine 3 (pour les entreprises de + de 300 salarié-e-s)

Premier domaine traité*

● **Mesure prise** : Donner un argumentaire général

● **Objectif** :

- qualitatif**
- quantitatif**
- indicateur**
- coût de l'action**
- échéancier**

Deuxième domaine traité*

● **Mesure prise** : Donner un argumentaire général

● **Objectif** :

- qualitatif**
- quantitatif**
- indicateur**
- coût de l'action**
- échéancier**

Si plus de 300 salarié-e-s Troisième domaine traité*

● **Mesure prise** : Donner un argumentaire général

● **Objectif** :

- qualitatif**
- quantitatif**
- indicateur**
- coût de l'action**
- échéancier**

* Citer le nom du domaine choisi

** A remplir



Glossaire

Action positive

Politique « discriminatoire » créée aux Etats-Unis, sous l'appellation « affirmative action », consistant pour les autorités compétentes à prendre des mesures à caractère préférentiel à l'égard de certains groupes de personnes victimes de discriminations, dans le but de réduire les inégalités de fait.

En France, l'action positive existe depuis plusieurs années. Elle s'applique dans différents domaines tels que l'emploi à travers, notamment, le dispositif mis en place par la loi du 10 juillet 1987 qui impose à l'ensemble des employeurs une obligation d'emploi égale à 6% de l'effectif salarié, au bénéfice des travailleurs handicapés.

Charte

Le terme de charte désigne un dispositif commun aux signataires dont ils reconnaissent le caractère particulièrement solennel.

Au niveau communautaire, la Charte Européenne des Droits Fondamentaux du 7 décembre 2001 rend non seulement certains droits plus explicites mais intègre également (en plus des droits civils et politiques classiques) les droits économiques et sociaux fondamentaux.

Croyance

Adhésion intime, conviction personnelle non fondée ou motivée rationnellement, qui se passe de justification (à une doctrine ou à un dogme)

Directive Européenne

Acte juridique adopté par les institutions de l'Union Européenne, destiné aux Etats membres et fixant des règles que ceux-ci doivent inclure dans leur législation interne dans un certain délai. On parle alors de « délai de transposition de la Directive Européenne ».

Selon l'article 189 du traité de Rome, la directive fixe un but à atteindre aux Etats destinataires tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir.

Discrimination

La Déclaration Universelle de 1948 énonce un principe général de non discrimination « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente convention, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine

nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

D'autres conventions internationales, telle la convention de 1965 sur toutes les formes de discriminations raciales, ou celle de 1980 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont entendu protéger des groupes considérés comme particulièrement vulnérables.

Parallèlement s'est développée dans le cadre de l'Union européenne une importante législation interdisant les discriminations.

La discrimination peut être définie comme une différence de traitement illégitime à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, à raison d'un motif prohibé.

Les principaux motifs de discrimination prohibés sont : l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes ainsi que l'appartenance ou le non appartenance à une ethnie, une nation ou une religion déterminée.

Discrimination Directe

Constitue une discrimination directe le fait de traiter différemment des personnes, placées dans des situations comparables, en raison de critères prohibés par la loi (tels le sexe, l'origine, le handicap, ...). Les discriminations sont prohibées par la loi dans des domaines déterminés (embauche, déroulement de carrière, accès à un service, accès à un logement ...).

Exemple : une offre d'emploi stipulant que les femmes ne peuvent pas postuler.

Discrimination indirecte

Il s'agit de la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Exemple : exiger que des candidat-e-s passent un test dans une langue déterminée qui ne serait pas nécessaire à l'accomplissement de la fonction.

Discrimination positive

cf. voir Action positive

Contestée, l'expression « discrimination positive » comporte bien souvent une connotation négative.

Aussi, pour désigner cette politique, on trouve souvent la dénomination d'égalité des chances ou d'action positive, traduction littérale de l'expression américaine d' « affirmative action ».

Discrimination systémique

La Fondation Canadienne des Relations Raciales (FCRR) la définit comme une institutionnalisation de la discrimination par voie de politiques et des pratiques, entraînant, de façon volontaire ou non, de la discrimination à l'égard de nombreux groupes minoritaires.

Pratiques ou procédures constituant des obstacles ou une mise à l'écart de certains membres au sein d'entreprises ou d'organismes.

Cette forme de discrimination peut également résulter de certaines lois et règlements gouvernementaux.

Diversité

Il n'existe pas de définition juridique de cette notion. Appliquée à l'entreprise, la diversité exprime la variété des profils humains la constituant : l'origine, la culture, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge...

La diversité culturelle est un concept servant à décrire l'existence de différentes cultures au sein d'une société et à promouvoir cette diversité.

La Conférence générale de l'UNESCO a adopté en 2001 la Déclaration universelle sur la diversité culturelle. Première du genre au sein de la communauté internationale, elle élève la diversité culturelle au rang d'héritage commun de l'humanité. Ainsi, la protection de la diversité culturelle devient un impératif éthique inséparable de la dignité humaine.

Double discrimination

Il s'agit d'une situation dans laquelle deux critères de discrimination sont invoqués.

Par exemple : un homme discriminé à raison de son origine et de son orientation sexuelle.

L'expression « discrimination multi critères » est également utilisée lorsque les motifs de discrimination sont pluriels.

Égalité

Principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres.

Ce principe est consacré par les conventions internationales. En France, le principe d'égalité a une valeur constitutionnelle.

Égalité des chances

Égalité de traitement dans les domaines de l'éducation, la formation, la culture, le logement, l'emploi, la santé, la citoyenneté ; d'accès à la vie politique et associative ; et ce, quelques soient les origines, le sexe, la couleur, la religion, l'âge, l'état de santé, le handicap, ou l'orientation sexuelle de chaque individu.

Égalité de rémunération

« A travail égal, salaire égal » est un principe en vertu duquel un travail doit être rémunéré de la même manière, dans des situations comparables, quelle que soit la personne par lequel il est accompli. Ce principe est prévu par les textes internationaux, européens et nationaux.

Il est rappelé par la loi du 23 Mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Égalité de traitement entre les hommes et les femmes

Dès 1957, le traité instituant la Communauté Économique Européenne a consacré ce principe dans son article 141. La charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne le réaffirme dans son article 23. Concernant, dans un premier temps, la rémunération égale pour un travail de valeur égale entre les hommes et les femmes, l'égalité de traitement a été élargie, en 1975, à l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle afin d'éliminer toute discrimination dans le monde du travail.

Équité

Principe de justice modérateur du droit positif, qui peut dans certains cas être utilisé dans le cadre d'un litige pour combler les lacunes du droit positif, ou tempérer une application trop rigoureuse.

Genre (rapports sociaux de sexe)

Concept qui se réfère aux différences sociales acquises entre les femmes et les hommes et qui met en évidence le fait que les rôles masculin et féminin ne sont pas définis par le

sexe (caractères physiologiques). Il se traduit par la construction sociale d'identité sexuées, attribuant des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes aux hommes et aux femmes. Les rapports sociaux de sexe évoluent dans le temps et en fonction des différentes cultures.

Harcèlement

Agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, et sont susceptibles de porter atteinte aux droits ou à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut être discriminatoire s'il est fondé sur un critère de discrimination prohibé (sexe, orientation sexuelle, âge, handicap, ...)

Inter culturalisme

Forme d'interaction entre personnes d'origine ethnique différente. En pratique comme en théorie, ce terme sous-entend des relations harmonieuses. Les deux principaux éléments favorisant des relations raciales positives sont l'élimination de l'intolérance raciale résultant d'attitudes préjudiciables, et des désavantages raciaux découlant du racisme institutionnel.

Jurisprudence

Ensemble des arrêts et des jugements rendus par les cours et les tribunaux pour la solution d'une situation juridique donnée.

La jurisprudence peut être nationale, internationale ou européenne. Elle constitue une des sources du droit.

Label égalité professionnelle

Label créé fin 2004, à l'initiative du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et avec le soutien de Cristina LUNGHI, fondatrice de l'association Arborus. Il valorise la prise en compte de la mixité et de l'égalité professionnelle par les entreprises, administrations et tous organismes générant une activité.

Il est ouvert aux entités implantées en France et à leurs filiales à l'étranger, quel que soit leur secteur d'activité, dans le respect de leurs législations nationales respectives.

Un label sur la diversité devrait aussi voir le jour.

LGBT

Cet acronyme est le sigle de « Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered people » et adapté en français en « Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres ». Il permet par un terme plus inclusif qu'homosexuel, de désigner une communauté, tout en gardant les spécificités de chacune de ses composantes.

Loi

La loi est une norme juridique adoptée par le Parlement (pouvoir législatif). Elle doit être conforme à la Constitution. Tantôt c'est le Parlement qui est à l'initiative du texte (proposition de loi), tantôt c'est le Gouvernement (projet de loi).

La loi permet également de transposer les directives européennes dans le droit interne (Loi de transposition).

Minorité visible

Groupe de minorités visibles auquel le recensé appartient. Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, loi Canadienne de 1995 : font partie des minorités visibles «les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche».

Mixité

Couramment, la mixité se définit comme étant la présence d'individus des deux genres sexuels dans un groupe donné. En sociologie, on parle de mixité sociale pour désigner le caractère hétéroclite de la société. Ce terme désigne le regroupement dans une zone géographique de personnes issues de catégories socio-professionnelle, de cultures et d'origines différentes.

Parité

Concept d'égalité ou d'équivalence fonctionnelle, apparu dans les années 90, il a pour objet de lutter contre une disparité tant dans le domaine de la représentativité dans les institutions que dans les salaires (inégalité de rémunération). Ce principe a engendré la création de l'Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes le 18 Octobre 1995. Il a donné lieu à une loi dite de parité entre les femmes et les hommes dans le domaine politique : elle contraint les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes pour tous les scrutins de liste à la proportionnelle.

Principe de non-discrimination

Ce principe vise à assurer l'égalité de traitement entre les individus quels que soient la nationalité, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Il est inscrit dans de nombreux textes internationaux, européens tels que la Convention Européenne des Droits de l'homme (CEDH) du 4 novembre 1950, ainsi que dans la législation française notamment dans la loi pour l'égalité des chances du 31 Mars 2006. Principe affirmé par la Directive 2000 /43/CE relative à l'égalité raciale.

Quota

Proportion ou pourcentage déterminé à l'avance.
Méthode de sélection visant à choisir un échantillon représentatif de la population.

Racisme

Le racisme repose sur la croyance en existence de plusieurs « races » dans le genre humain et que l'une d'elle serait vécue comme supérieure aux autres. Le racisme s'exprime sous différentes formes (xénophobie, antisémitisme, asservissement et esclavage,...). Il repose sur différents mécanismes d'exclusions et d'inégalités et peut ainsi prendre différentes formes comme le sexisme, l'homophobie, le communautarisme...

Ségrégation

Séparation sociale, physique, politique et économique de différents groupes de personnes, se rapportant en particulier aux obstacles idéologiques et structurels, aux libertés civiles, à l'équité et à la participation des minorités

à l'intérieur d'un groupe majoritaire racial, ethnique, religieux, linguistique ou social. La ségrégation peut être une entente mutuellement acceptée, mais le plus fréquemment est forcée par le groupe majoritaire et les institutions qu'il chapeaute.

Sexisme

Idéologie selon laquelle une personne d'un certain sexe est supérieure à celle du sexe opposé.
Il peut être manifeste au sein de structures institutionnelles ainsi que dans les comportements et actions des individus. C'est habituellement les femmes qui en sont le plus les victimes.

Stéréotype

Représentation mentale d'un groupe de personnes selon laquelle les mêmes caractéristiques sont attribuées à tous les membres d'un groupe sans égard à leurs différences individuelles. Sur-généralisation selon laquelle l'information ou l'expérience sur laquelle est basée cette représentation peut être vraie pour certains individus, mais pas pour tous. Les stéréotypes sont habituellement basés sur des idées fausses, des renseignements incomplets ou une généralisation erronée au sujet du sexe, de l'orientation sexuelle, de la race, de l'âge, de l'origine ethnique, de la langue, de l'origine géographique, de la religion, du statut social, marital ou familial, de caractéristiques physiques ou mentales.

Xénophobie

Crainte ou haine irrationnelle des étrangers, de leurs cultures et coutumes.



Cristina LUNGHI, Docteure en droit (France), elle a créé en 1995 l'association Arborus spécialisée dans les questions d'égalité professionnelle et d'égalité des chances.

Experte, nationale et auprès de la Commission européenne, sur ces questions, elle a écrit des ouvrages, dont « Et si les femmes réinventaient le travail » et « L'égalité professionnelle en pratique » Ed. Eyrolles 2001 - 2002 et « Bleu, Blanc, Rose, les femmes et la politique » Ed. First 2006.

Elle a participé à travers différentes missions à la réflexion collective sur l'égalité professionnelle et a été chargée de mission auprès du ministère de la parité et de l'égalité pour l'élaboration du label « égalité professionnelle » et est porte parole du « CLUB du Label Egalité ».

Elle accompagne des entreprises dans leur démarche en matière d'égalité professionnelle et de labellisation dans le cadre d'une société de conseil et de formation *La jardinerie de l'Egalité professionnelle*.

Elle participe à des programmes européens sur la question du genre et des discriminations. Elle est membre de la commission nationale de l'ANDRH sur la prévention des discriminations

Elle a été membre de l'Observatoire de la Parité qui est un service du Premier Ministre et de la commission de normalisation X501 « processus de gestion des RH et diversité » pour l'élaboration du label Diversité. Elle a formé les auditeurs AFAQ sur ce label.

Elle est à l'origine du Fonds de dotation d'Arborus pour l'égalité professionnelle en Europe et dans le monde, présidé par Nicole Ameline, ancienne ministre et dont les entreprises fondatrices sont : BNPPF, GE Energy, BNP PF, L'Oréal, Orange, PSA, Randstad France.

