# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ESS

## 12 fiches pratiques pour passer de la conviction à l'action


1 - Développer la mixité des métiers, c'est possible
2 - Recruter sans discriminer pour intégrer les meilleurs profils
3 - À travail égal, salaire égal
4 - Améliorer les conditions de travail au bénéfice de tous
5 - Favoriser l'équilibre entre les différents temps de vie
6 - Former et faire évoluer tou-te-s les salarié-e-s
7 - Les responsabilités : une affaire de femmes et d'hommes
8 - Violences sexistes au travail : prévenir et agir
9 - Piloter l'égalité professionnelle : pourquoi et comment ?
10 - Égalité professionnelle : et si on en parlait ?
11 - Quels appuis pour mettre en pratique l'égalité professionnelle dans sa structure ?
12 - Négocier son accord égalité professionnelle : obligation et opportunité



JANVIER 2019

UDES
UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

## POURQUOI CE GUIDE ?

L'égalité professionnelle femmes-hommes demeure un objectif à atteindre dans un grand nombre d'entreprises, lointain pour certaines et plus proche pour d'autres. L'économie sociale et solidaire (ESS) peut et doit aussi mieux faire en la matière, au nom du respect du droit et des valeurs de transformation sociale et d'humanisme qu'elle porte. Si l'objectif semble consensuel, le passage à la pratique reste plus ardu.

**Des enjeux particuliers pour l'Égalité professionnelle dans l'économie sociale et solidaire :**

- Démontrer la cohérence avec les valeurs affichées de respect des personnes, d'inclusion, de justice sociale et de démocratie et répondre aux attentes de ses salarié-e-s ;
- Assurer la capacité à répondre à ses besoins en ressources humaines, soutenus malgré la crise économique, et, sur la durée, attirer toujours plus d'hommes et de femmes engagé-e-s et compétent-e-s pour assurer le renouvellement des équipes et des gouvernances ;
- Agir pour la qualité des emplois, occupés à 68 % par des femmes, voire beaucoup plus dans certains métiers non mixtes, et parfois à temps partiel ;
- Soutenir la dynamique d'innovation nourrie d'une réelle diversité : innover dans les réponses apportées par ses entreprises aux besoins sociétaux, innover aussi dans ses modes d'organisation en ouvrant la place à d'autres voix et modes de fonctionnement.

**C'est pourquoi l'UDES et les partenaires sociaux ont acté leur ambition de porter cette problématique fondamentale au plus haut de leurs préoccupations en signant le 27 novembre 2015 un accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (étendu par arrêté du 20 avril 2018).**

En relais de cet accord-cadre, ce guide pratique se veut une incitation et une aide concrète pour permettre aux employeurs de l'ESS de :

- faire le point sur les enjeux de l'égalité professionnelle : tant au niveau des bénéfices que des risques aux plans social et humain, économique ou juridique.
- diagnostiquer la situation de leur structure pour faire évoluer les représentations en objectivant leurs points forts et leurs priorités de progrès.
- découvrir des outils et méthodes simples, et des bonnes pratiques mises en place ailleurs.
- d'agir effectivement pour atteindre l'égalité professionnelle.

## POUR QUI ?

Ce guide s'adresse indistinctement à tous les employeurs quels que soit leur statut, leur secteur d'activité ou leurs métiers. Il apporte des réponses appropriées et concrètes aux problématiques d'égalité professionnelle caractéristiques de l'ESS induites par sa démographie et les spécificités de ses activités : une forte féminisation des métiers au global, des écarts de rémunération femmes-hommes et un taux d'encadrement féminin plutôt meilleur que dans le reste du secteur privé mais en gardant une marge de progression dans l'accès égal aux emplois qualifiés, aux responsabilités et une vigilance sur le recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie.

Les structures de moins de 50 salarié-e-s, qui ne sont pas nécessairement pourvues d'un responsable des ressources humaines y trouveront des pistes concrètes d'action pour les différentes thématiques liées à l'égalité professionnelle, classées par fiches. Les entreprises ou associations plus grandes pourront également s'en inspirer pour enrichir leurs pratiques, le dialogue social et la négociation d'accords sur le sujet.

## L'UDES

L'UDES (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) fédère aujourd'hui 24 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) correspondant à 16 branches et secteurs professionnels. Avec plus de 60 000 entreprises, employant plus d'1 million de salariés, l'UDES est l'organisation multiprofessionnelle de l'économie sociale et solidaire. Elle rassemble 80% des employeurs fédérés de l'économie sociale et solidaire.

L'engagement de l'UDES en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité s'est traduit, entre autres, par la publication de guides pratiques :L'ESS au-devant de la diversité; Le guide pratique sur l'emploi des personnes en sitution de handicap), mais également de la signature de la Charte de la diversité en 2010 et ainsi que par l'obtention du label Diversité de l'Afnor, en 2015.

### Les engagements de l'UDES

*« Suite à la signature en 2011 d'un accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire (ESS), l'accord du 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle est une nouvelle étape pour les employeurs de l'ESS, visant à approfondir la thématique de l'égalité femmes-hommes.*

*La signature de cet accord multiprofessionnel à l'unanimité des cinq confédérations syndicales de salariés, aux côtés de l'UDES, témoigne de la pertinence des mesures qu'il entend mettre en œuvre et de l'engagement de tous. Plus que jamais nécessaire, l'égalité professionnelle est l'affaire de chaque employeur, à son niveau, qui doit en faire une réalité.*

*C'est pourquoi, au-delà de cet accord, l'UDES a souhaité apporter un soutien opérationnel à la dynamique qui doit s'engager, en proposant ce guide, qui, au travers de 12 outils et mesures concrets, servira de levier aux entreprises.»*

Hugues Vidor - Président de l'UDES

## CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Quelques repères dans la progression de l'égalité professionnelle femmes-hommes en France :

**1907** Les femmes mariées disposent librement de leur salaire >> **1946** Suppression de la notion de «salaire féminin» >> **1965** Les femmes peuvent travailler sans le consentement de leur mari >> **1972** À travail égal ou de valeur égale, salaire égal >> **1983 Loi Roudy** Égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion, formation) >> **1992** Sanction du harcèlement sexuel au travail >> **2001 Loi Génisson** Obligation de négocier sur l'égalité

**2006 Loi sur l'égalité salariale** Obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération >> **2014 Loi sur égalité réelle** fusion des négociations égalité professionnelle >> **2015 Loi Rebsamen** Négociation annuelle sur l'égalité F/H et la QVT >> **2016 Loi Travail** Lutte contre le harcèlement et agissements sexistes Renforcement de la protection des femmes de retour de congé maternité >> **2017 Ordonnances Macron** Primauté des accords de branche en matière d'égalité professionnelle >> **2018 Loi Avenir professionnel** Création de l'Index Egalité FH

**Vous devez appliquer le Code du travail et, le cas échéant, les dispositions des conventions collectives dont vous dépendez, voire les accords sectoriels ou d'entreprise.**

| Les points-clés de l'accord du 27/11/2015 |
|---|
| Un engagement fort des représentants salariés et employeurs de l'ESS en faveur de l'égalité professionnelle effective. |
| Un outillage des branches professionnelles pour favoriser la mise en place d'un cadre commun propre à l'ESS. |
| Les branches s'engagent à recueillir des données par sexe sur leurs salarié-e-s. |
| Les branches s'engagent à (re-)négocier des accords d'égalité professionnelle dans un délai de deux ans, y compris des mesures pour supprimer les écarts injustifiés de rémunération. |
| Actions de communication sur les métiers pour améliorer la mixité. |
| Mise en place d'outils d'objectivation des processus de recrutement. |
| Formation de tous les acteurs, y compris les partenaires sociaux avant négociation. |
| Utilisation de l'entretien professionnel pour encourager la progression de carrière. |
| Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance et IRP. |
| Des critères de classification réévalués pour ne pas discriminer. |
| Mise en place de procédures en cas de harcèlement ou d'agissements sexistes. |

| L'égalité professionnelle dans l'ESS |
|---|
| Accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale – 23.05.2011 |
| Texte de concertation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS – 25.03.2014 |
| Accord du 27/11/2015 sur l'égalité professionnelle femmes- hommes dans l'ESS |
| Rapport «Egalité Femmes-Hommes dans l'ESS» - et le «Guide sur les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS» - CSESS |

| Les accords et dispositions conventionnelles dans les branches |
|---|
| Aide, accompagnement, soins et services à domicile - Titre VIII de la CCN du 21.05.2010 |
| Mutualité - Accord du 24.09.2010 |
| Personnels des PACT et ARIM - Avenant n° 7 du 04.10.2011 à la CCN |
| Tourisme social et familial - Accord du 15.11.2012 |
| Animation - Accord du 17.12.2012 |
| Ateliers et chantiers d'insertion - Accord du 09.07.2014 |
| Sport - Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité Femmes-Hommes dans la branche du sport |
| Acteurs du lien social et familial - avenant n°01-17 du 8 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes |
| Radiodiffusion - accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre Femmes et Hommes |

Les pictogrammes de ce guide : **Obligation légale** **Attention** **À savoir**

# DÉFINITIONS

**Agissement sexiste** : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**Discrimination directe** : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement notamment de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Il existe 25 critères prohibés par la loi
Par exemple : Jocelyne, directrice de crèche, refuse d'embaucher Auguste comme auxiliaire de puériculture car c'est un homme.

**Discrimination indirecte** : Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.
Par exemple : Aminata, gérante d'une SCIC, accorde une prime de fin d'année à ses employé-e-s à temps plein. Or 80% des femmes sont à temps partiel. L'une d'entre elles, Albertine, porte plainte pour discrimination indirecte.

**Diversité** : Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronyme, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc... La liste n'est pas exhaustive).

**Égalité professionnelle** : C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

**Égalité salariale:** C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle vers laquelle on doit tendre.

**Égalité de traitement** : Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prise en compte de leurs différences.

**Épicène**

- mot épicène : mot dont la forme ne varie pas entre le masculin et le féminin. Exemple : un-e responsable.
- rédaction ou langage épicène : qui privilégie équitablement la représentation des femmes et des hommes.

**Mixité professionnelle** : C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi.

**Parité** : C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple: une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

**Paroi de verre** : Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

**Plafond de verre** : Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

**Sexisme** : Attitude discriminatoire fondée sur le sexe.

**Stéréotype de sexe** : Représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques supposées «naturelles» aux femmes, aux hommes, sur ce que sont et ne sont pas les femmes et les hommes, sous-entendu «par nature».


UDES
7, rue Biscornet 75012 PARIS
Tel. 01 43 41 71 72 - Fax 01 43 41 72 22
udes@udes.fr - www.udes.fr