

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ET PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE POLITIQUE,
ÉCONOMIQUE, SCIENTIFIQUE ET ACADEMIQUE

Task Force Femmes lancée par Marlène SCHIAPPA

Pilote : Juliette DE CAUSANS

**LIVRET COMPLÉMENTAIRE
NOTES SECTORIELLES**

LA RÉPUBLIQUE
En Marche !

TASK FORCE FEMMES

GRANDE CAUSE DE LA RECONSTRUCTION

Dans le cadre de la **Task Force Femmes** lancée par Marlène SCHIAPPA, secrétaire d'État à l'égalité femmes-hommes 2017-2020, ministre déléguée chargée de la citoyenneté.

Pilote du groupe et auteure du rapport : Juliette DE CAUSANS

Intervenants invités : Alexandre MANCINO et Laurence LOUMES (cercle Orion), Lucille DESJONQUÈRES (IWF), Denis LAMBOLEY (Wellness-Management), Aigline DE GINESTOUS (conseillère politique d'Agnès PANNIER-RUNACHER), Danièle HÉRIN (députée), Cédric O (secrétaire d'État au numérique), Céline CALVEZ (députée), Roland LESCURE (député), Marie-Pierre RIXAIN (députée), Sophie IBORRA (Haut Conseil à l'Égalité), Eliane VIENNOT et Louis GUINAMARD (collectif droits humains pour tout.e.s), Irène TOLLERET (eurodéputée), Severine LEMIÈRE (économiste MAGE).

Coordinatrices La République En Marche ! : Olya RANGUELOVA, Juliette KOCHER Marion MARCOUX, Monique POZZI, Marie Christine DYER, Audrey LIVÉ, Catherine HERTAULT, Soureya NADJI, Fabienne LIAGRE, Anne-Sophie GODFROY, Isabelle PELISSON, Armèle PORTELLI, France GERBAL MEDALLE, Audrey MILLERET, Virginie PIQUET, Haby DJIMÉRA-DIA.

Contributeurs : Emmanuel BENHAMOU, Johanne FORA-PORTHAULT, Laurence LOUMES, Alexis PELLIER, Cécile PERRAULT, Corinne BRAFMAN, Isabelle DAVIAUD, Anne BEAUFUMÉ, Sophie CHIARAMELLO, Nadine SANGUINET-JIMENEZ, Laurence AULNETTE, Jeannine DUCHESNE, France GERBAL MEDALLE, Clivy RIDÉ-VALADY, Martine VAN WENT, Isabelle DAVIAUD, Virginie PIQUET, Sophie DESCHAMPS, Sandrine BRAUER, Marina TOMÉ, Aïcha DAHABI, Nathalie COLUMELLI, Sébastien BALCH, Martine SAS-BARONDEAU, Marie-Noëlle KERGOSIEN, Fatima BAKHTI, Haïdée DAMIEN-ETIEVE, Nathalie DE COURCY, Ludovic HERBEPIN, Déborah GOYI, Sabrina POTREL, Catherine PESSEY-MAGNIFIQUE, Sylvie ROS-ROUART, Lynda AIT MESGHAT, Catherine HEYRENDT-SHERMAN, Reine SIKA, Dei MUTEBA, Frédérique ROUANET.

Secrétaires du groupe : Isabelle DAVIAUD, Serena BORBOTTI-FRISON

TABLE DES MATIERES

COMPTE RENDU DE LA PREMIÈRE RESTITUTION	5
Promouvoir « l'Entrepreneuriat au Féminin » par « l'Entrepreneuriat de Soi »	38
Vers une meilleure prise en compte du principe d'égalité f/h dans la fonction publique	42
L'égalité dans l'éducation et la place des femmes dans les politiques de la ville	45
Égalité pour le cinéma la télévision et le web.	62
COMPTE RENDU DE LA DEUXIÈME RESTITUTION	69
Projet Wellpar : baromètre parité F/H	78
Levier de reprise et de croissance économiques : l'égalité entre les femmes et les hommes	84
Femmes et finance	90
L'égalité Femme / Homme dans la presse écrite	98
L'égalité Femme / Homme dans la publicité	101
COMPTE RENDU DE LA TROISIÈME RESTITUTION	105
Pour une gouvernance plus inclusive	116
Égalité dans le monde politique	119
Égalité Femmes/Hommes et Ruralité	122
Tout un art d'être une femme dans le milieu agricole	125
Équité Salariale : modèle du Québec	128
COMPTE RENDU DE LA QUATRIÈME RESTITUTION	133
Argumentaire du collectif Droits humains pour tou-t-es	145
L'égalité au sein du mouvement LaREM	148
L'égalité femmes hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche	151
L'Europe : un fort engagement envers l'égalité Femmes/Hommes	157
COMPTE RENDU DE LA CINQUIÈME RESTITUTION	164
Revaloriser les métiers féminisés pour progresser sur l'égalité salariale entre femmes et hommes	174
L'égalité économique intersectorielle. Pour une valorisation salariale et une mixité dans les métiers du social	178
Égalité professionnelle et parité dans le sport	184

AVANT - PROPOS

Le présent livret constitue une sélection de notes sectorielles écrites par des femmes issues de tout horizon politique, de la société civile ainsi que de militantes de *La République En Marche !*. Le thème « Égalité professionnelle et place des femmes dans le monde économique, politique, académique et scientifique » a été piloté par Juliette **DE CAUSANS** dans le cadre de la Task Force Femmes lancée par Marlène **SCHIAPPA**, secrétaire d'Etat à l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations au moment où cette mission fut confiée et, actuellement, ministre déléguée à la citoyenneté.

La présence dans ce livret d'une note ou d'un compte rendu n'implique pas nécessairement la reprise des positions défendues dans le rapport final remis par Juliette **DE CAUSANS** le 22 juin 2020. La participation écrite et/ou orale à ce groupe de réflexion ne signifie nullement adhésion politique. Certains contributeurs ont souhaité rester anonymes dans le cas d'une publication.

Les notes ont été écrites sous la stricte responsabilité de leurs auteurs dans une volonté de pluralisme politique et d'ouverture à la réflexion. Il en va de même pour les interventions lors des sessions plénières du groupe.

Un appel à contributions avait été lancé par Juliette **DE CAUSANS** auprès de différents collectifs, think tanks, expert.e.s, responsables associatifs mais aussi de militant.e.s de LaREM autour de la réflexion « Égalité femmes-hommes, moteur de la relance et de croissance ». Certains de ces collectifs, personnalités, think tanks ont souhaité pouvoir remettre une contribution écrite en plus de leur intervention orale.

Nous renvoyons au rapport principal pour les analyses et les propositions synthétiques faites au nom du groupe par Juliette **DE CAUSANS**.

Les notes et les comptes rendus ont été publiés en l'état, sous leur forme brute. Il est donc possible que subsistent quelques coquilles ou défauts de forme ou que ces notes aient fait l'objet d'une publication autonome en dehors de ce livret. Certaines personnes ont souhaité s'exprimer par courrier afin d'interpeler Marlène **SCHIAPPA**, alors secrétaire d'Etat à l'égalité, au delà du groupe de réflexion, la forme de leur contribution n'a pas été modifiée.

COMpte RENDU DE LA PREMIÈRE RESTITUTION

26 mai 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

Intervenants invités

Alexandre MANCINO et Laurence LOUMES (Cercle Orion)

Lucille DESJONQUÈRES (Présidente France de l'International Women Forum)

Aigline DE GINESTOUS (Secrétariat d'Etat auprès de Ministre de l'Economie et des Finances)

Coordinatrices intervenantes

Fabienne LIAGRE, Entrepreneuriat

Olya RANGUELOVA, Fonction publique

Armèle PORTELLI, Éducation et égalité dans la ville

Catherine HERTAULT, Cinéma et arts

Secrétaire de séance

Serena BORBOTTI-FRISON

COMPTE RENDU - SESSION DU 26 MAI 2020

Responsable du groupe, Juliette DE CAUSANS

Introduction

Remerciements

Rappel initiative Marlène Schiappa comme grande cause de la reconstruction.

Enjeux du jour : présentation des intervenants, méthode et critères d'arbitrage

Interventions des invités

Tour des tables des coordinatrices du groupe (1ère partie)

Constats

- Le sexisme est partout : chaque intervenante a indiqué avoir déjà vécu une situation de discrimination ou de sexisme et notamment dans le monde professionnel.
- Méthodologie et critère : aucune proposition ne sera supprimée sauf si elle n'a pas déjà été faite ou que deux propositions entrent en contradiction (un seul cas pour le moment sur la valorisation du travail des femmes au foyer)

Tour de table des intervenants

- Alexandre MANCINO et Laurence LOUMES (Cercle Orion)
- Lucille DESJONQUÈRES (Présidente France de l'International Women Forum)
- Aigline DE GINESTOU (Secrétariat d'Etat auprès du Ministre de l'Economie et des Finances)

Tour des tables des coordinatrices

- Fabienne LAGRE
- Personne souhaitant garder l'anonymat
- Armèle PORTELLI
- Catherine HERTAULT

PARTIE 1 : Tour de table des intervenants

Alexandre Mancino, Président, et Laurence Loumes, Vice-Présidente du Cercle Orion

Un mot sur le Cercle Orion : La jeune génération doit penser les grands défis du XXIème siècle. Ils travaillent autour de 3 axes : la mondialisation, la transition digitale et l'urgence écologique, les changements sociaux et économiques. Méthode : progressiste, au-delà des clivages politiques.

Comment valoriser les femmes dans le monde du travail ?

1. Une recommandation à court terme : renforcer le contenu de l'index de l'égalité professionnel pour encourager et permettre aux femmes de poursuivre leurs carrières

Index pro = depuis 2018, certains indicateurs donnent une note aux entreprises : il existe un besoin de compléter l'index avec d'autres indicateurs :

- Mise en place d'un baromètre : intégrer le congé paternité (et pas que sur le congé maternité) : Les hommes doivent pouvoir s'investir dans la sphère domestique. Les femmes doivent pouvoir retourner au travail et partager les tâches à la maison (actuellement, seuls 7 pères sur 10 utilisent leurs congés paternité !). Intégrer des indicateurs de congés pat en donnant des points bonus.
- Les femmes ne parviennent pas aux plus hautes fonctions : les données sont difficiles à obtenir, il y a donc une difficulté à identifier le plafond de verre. Idée : organiser une pyramide de la hiérarchie :
 - Sur chaque strate on indique la proportion de femmes et d'hommes : ouvrier / agent de maîtrise / cadre.
 - Cette méthode permettrait de mesurer la parité à chaque étage.
 - L'enjeu est de le rendre accessible à tous. Donner des médailles à ceux qui ont les meilleures notes (bons et mauvais élèves sur lesquels on communiquerait). Ce serait un enjeu de fierté et de communication pour l'entreprise.
- Dernière solution, rendre l'index plus visible et impactant : l'appliquer aussi pour les entreprises de moins de 50 salariés (qui, de plus, sont majoritaires).

2. Une recommandation à moyen et long terme : engager pleinement les femmes dans le numérique

Agir en amont : La proportion des femmes dans ces carrières est en déclin ; dès la maternelle, créer un maillage « multicouches » pour inciter les jeunes filles dans ce type de carrière.

- partage d'expérience avec des jeunes diplômées qui viendraient témoigner (crédits ECTS supplémentaires pour celles et ceux qui le feraient).
- Décloisonner les formations numériques : une fois qu'on s'engage, on a peu de contact avec les autres filières. On pourrait développer des filières qui combinent les sciences sociales et les sciences techniques et technologiques (le nouveau bac opère déjà ce décloisonnement).

Agir en aval : une fois que les algorithmes d'IA sont créés, ils comportent des biais sexistes : ils sont codés par des hommes qui donc, induisent des biais sexistes dans les algorithmes. Le choix des données d'entraînement dans les algorithmes est très important.

- Il est nécessaire de coder en respectant les représentations.
- Mettre en place une cellule de vérification qui, sur signalement, pourrait vérifier et signifier les manquements.

Intégrer pleinement les femmes à la révolution numérique pourrait rapporter entre 610 et 820 milliards d'euros (d'ici ?).

Lucille DESJONQUÈRES, Présidente France de l'IWF

Loi Copé-Zimmermann (2011, égalité femmes et hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance) : On connaît les critères mais ils ne sont pas toujours appliqués comme il le faudrait !

On dit que c'est une réussite. Or, seul le SBF 120 a répondu à l'appel : en dehors on n'est plus qu'à 24% à 40% de femmes. Proposition de Mme. Zimmermann : les experts comptables devront signaler le nombre de femmes dans les CODIR. Application possible de sanctions.

Propositions

- par rapport à cette loi (qui n'impacte pas les SAS) : Il existe un vide juridique : des SA se changent en SAS pour ne pas appliquer la loi. Il faut l'appliquer aussi dans les SAS, cela pourrait se faire dans les « Advisory Board ».
- Instituer des quotas dans les COMEX : « c'est ok pour certains secteurs et pas d'autres » mais en fait non il faut appuyer, il faut y aller !
- Faire monter des femmes en interne avec des formations « soft skills » (elles ont les compétences mais elles n'osent pas) : sur les 17% de femmes, au sein de ses organes, il y a beaucoup de DirCom et de DRH sur les fonctions. Dès qu'on arrive à des postes de pure stratégie, les femmes ne représentent plus que 4% : mettre des quotas intelligemment.
- La RSE doit s'approprier ces sujets de parité. De plus, les agences de notation doivent adopter ces critères au niveau des entreprises : les notes ont un impact important sur les actionnaires et les sociétés qui ne sont pas en conformité ne pourront plus répondre aux appels d'offres publics.

- Quand les femmes sont en hiérarchie, elles ont moins de mal à recruter d'autres femmes !
- Ne pas stigmatiser les femmes mais rassembler les hommes et les femmes autour de cette cause : ce sont eux aussi qui vont nous aider à atteindre les objectifs.

NB. Pendant COVID : Les femmes ont subi la charge, à la maison notamment : comme les hommes gagnent plus, ils s'enferment pour bosser et les femmes s'occupent des enfants pendant la journée. Elles travaillent la nuit pour rattraper.

Juliette **DE CAUSANS** : les lois ne sont pas toujours appliquées. La loi et les règlements sont deux choses différentes ! La loi se vote au parlement et le règlement est décidé par l'exécutif : il existe des lois qui n'ont pas de règlement attaché.

- L'une des premières lignes : renforcer l'obligation d'égalité. L'étendre et veiller à son application. Etre incitatif, contrôler mais aussi renforcer les sanctions

Aigline DE GINESTOUS (Conseillère d'Agnès Pannier Runacher)

Depuis le début du quinquennat : grande cause et des propositions législatives mais aussi non législatives portées par Marlène Schiappa.

1. Sur la partie économique :

- Index Penicaud doit être affiché sur le site internet et des sanctions peuvent être appliquées.
- A noter aussi : Loi PACTE sur le conjoint collaborateur : Il doit être couvert, cela protège beaucoup de femmes !
- Responsabilité des chambres de commerce et de l'industrie qui encouragent les femmes entrepreneures.
- Parité salariés à la CDC.
- Dans les processus de recrutements : avoir tout du long au moins un homme et au moins une femme. Cela permet de prendre des bons réflexes : emmener les deux meilleurs jusqu'au dernier tour !

2. Important de faire aussi du non législatif

À décliner avec Marlène **SCHIAPPA** sur l'industrie par exemple. Briser le plafond de verre : avoir des quotas. Que les entreprises fassent des binômes paritaires pour éviter les biais inconscients.

- Dans l'industrie, il y a 30% de femmes. Ce chiffre n'a pas évolué en 10 ans : il est nécessaire de travailler plus tôt sur les biais inconscients, dès l'enfance (de l'enfance à l'âge adulte, quand vous entrez sur le marché du travail et dans l'entreprise). Toujours s'interroger sur l'évolution du pourcentage : pourquoi on est 50% à un moment, et pourquoi on en perd ; à chaque marche on se dit : pourquoi on en perd ?
- En France il y a beaucoup de biais dans les jouets et ce sont des choses relativement récentes : en 1974, 3% des jouets étaient genrés, et aujourd'hui, par exemple chez Disney 100% le sont. De plus, dans certaines marques de jouet il existe des ordinateurs roses et bleus (Julien de Normandie) : l'ordinateur des garçons est constitué de 100 fonctions alors que celui des filles n'a que 20 fonctions : Le marketing enferme les enfants dans des genres. Inciter à jouer à des jeux non genrés comme les cartes ou les échecs aussi.
- Question du vivier : les 1000 femmes de l'industrie : toutes branches, tous métiers !

NB. Industri'elles¹

- Il est important que les femmes et les hommes soient associés : mieux pour tous ! Le confinement a aussi permis aux hommes de passer du temps avec les enfants ! Et ça peut aussi leur plaire !
- Mettre en place un guide des bonnes pratiques innovantes pour trouver des méthodes et réflexes du terrain.
 - des exemples qui font changer les mentalités. Ex : Faire des portes ouvertes dans les usines ou les stages de 3ème pour solliciter des vocations : des ambassadrices vont dans les écoles pour valoriser leurs métiers etc.
- Lors du G7 le Président s'est engagé pour que la France soit dans les meilleures pratiques et meilleures lois en matière d'égalité des femmes et des hommes (La France est déjà 4ème au monde dans le WEF).

NB. En dehors des COMEX, ne pas oublier les organisations patronales et syndicales. Il est important que les femmes aussi s'en saisissent et se disent « moi j'y vais, je vais défendre les autres ».

Juliette DE CAUSANS :

Bref aperçu des propositions du groupe de travail, contributions et participants (Typeforme etc.) :

¹ <https://www.semaine-industrie.gouv.fr/industrielles>

- Renforcer la parité dans les institutions de la 5ème République: La parité doit être partout. Faire le choix d'un binôme paritaire quand c'est possible, prôner l'alternance. Comment mettre ces mesures en place : révision de la constitution ? Non, déjà dedans ! Et en politique : nécessité d'accords interpartis. Instituer des binômes chez les maires et premiers adjoints etc.
- Exigence de parité pour les financements : dans les commandes publiques pour l'art : cinéma, musique etc. Les étudiantes sont majoritaires mais après leur diplôme, elles n'ont pas de débouchés, tout est acheté aux hommes. Ils exposent, ils sont chefs d'orchestres etc. Instituer un financement à 50% 50% stopperait le système de cooptation. De plus, empêcher les entreprises qui ne respecteraient pas l'égalité de répartition de pouvoir être cotées en bourse : les financements doivent tous être « gender sensibles » : tous les financements publics doivent être paritaires y compris ceux de la relance ! Que tout n'aille pas dans l'automobile par exemple qui est un secteur majoritairement masculin (on sauve toujours les métiers des hommes).
 - Donner de la force à ces obligations. En effet, malgré les incitations ça avance trop lentement : la parité et la non-discrimination doivent être une obligation : Les femmes sont épuisées de devoir lutter indéfiniment contre le sexisme : porter plainte, faire des actions ... Les institutions doivent s'en charger pour libérer l'énergie féminine au bon endroit.
- Economiste de l'ENS (Isabelle PELISSON): la richesse nationale ne valorise pas de façon adéquate les activités considérées comme féminines : soin, éducation et les enfants qui sont les générations futures ; L'associatif etc. doit entrer dans le PIB (retravailler les indicateurs)
- Les biais de genre et les discriminations sont présents partout donc la lutte contre ces biais doit être présente partout et la parité doit être instaurée partout, à chaque échelon de la pyramide (contre les plafonds intermédiaires).
- Rendre visible le sexisme et le harcèlement (dans les filières à majorité masculine) : ex les femmes vont dans les filières dites « masculines » assurées des débouchés. Si elles sont harcelées pendant les études/ pendant l'emploi (militaire, cuisine), elles préfèrent parfois abandonner. Pourquoi ne pas obliger la mixité au stade de parcours sup' voire valoriser des classes entièrement féminines (pour libérer de l'autocensure) ?
- Concernant les droits : droit à la crèche dans les hôpitaux car les infirmières ne peuvent pas assumer financièrement les frais de garde. La situation n'est pas adaptée à leurs services en continu : Ouvrir des crèches et des garderies dans les entreprises et hôpitaux.
- Concernant la protection de situation économique des mères : aider dans les « accidents de la vie » divorce, les mères célibataires, les femmes qui travaillent avec des enfants, aider les femmes qui ont des carrières hachées pour la valorisation de

leur retraite. Dans le calcul par pourcentage de la retraite : si à la base on n'a rien, ça ne rapporte rien !

La parole aux coordinatrices du groupe

Fabienne LIAGRE, entrepreneuriat

- L'entrepreneuriat est aussi l'entrepreneuriat de soi : savoir se mettre en valeur et se lancer ! Encourager les femmes à se lancer est un véritable enjeu.
- Mettre en place des quotas pour l'argent investi dans l'entrepreneuriat : encourager la montée en compétence des femmes. Encourager la reprise d'entreprises par des femmes (aussi très peu de femmes accompagnatrices de ces re-preneuses d'entreprise).

Personne souhaitant garder l'anonymat , fonction publique

- Attention à la simplification des ratios pyramides : une loi doit suivre la parité de façon chiffrée ; cette exigence d'équilibre dans la représentation est visée par la constitution de la 5ème République ce qui a permis l'obligation des listes paritaires dans le cadre des mandats électifs.
- La fonction publique doit s'inscrire dans le prolongement de la politique mise en place par l'Etat mais en fait, il y a grande une dichotomie entre le principe posé dans le cadre des élections (listes paritaires par exemple) et l'exigence de parité qu'on ne retrouve pas dans la fonction publique d'Etat (notamment la Fonction publique territoriale). L'accord interprofessionnel de 2018 pousse la labellisation des ministères qui ont le mieux œuvré dans ce contexte.
- Au regard des chiffres, il est nécessaire de revoir la loi Sauvadet (qui date de 2012) à la hausse : pour viser 50% de femmes aux différents niveaux de direction, dans les différentes strates de la fonction publique (ce choix s'inscrit dans la posture de la banque centrale européenne, par ailleurs, actuellement dirigée par une femme).
- Cela devra s'accompagner d'un contrôle et d'un reporting. De plus, exiger plus de transparence de la part de l'administration sur les avancées et la mise en œuvre du principe de parité.
- Dans les niveaux de responsabilité, il ne s'agit pas seulement faire une moyenne du ratio des femmes mais s'intéresser aux fonctions qui leur sont dévolues dans la hiérarchie et les métiers. De plus, afin de favoriser une parité fonctionnelle, la question des binômes pourrait fonctionner ou alors, l' alternance systématique.

Armèle PORTELLI

L'égalité dans l'éducation nationale

- Troublant : dans l'enseignement 76% de femmes (et en fait ça se féminise de plus en plus !) : dès l'école primaire, les filles sont meilleures que les garçons, elles redoublent moins et obtiennent de meilleures réussites au bac. C'est après que les parcours changent !
- La population intérieurise les représentations de genres ex. 1/5 femmes dans les personnages à l'école. On ne parle que des personnages masculins célèbres (35 femmes historiques soit 3%).
- Le corps enseignant accorde plus de temps aux garçons, ils sont plus encouragés à l'autonomie et félicités pour leurs actions alors que les filles le sont pour leur conduite en classe et leur écriture soignée.
- Les filles sont 75% en CPGE littéraires et 30% en filière Scientifique. Les filles disparaissent ensuite des métiers à forte valorisation professionnelle et se concentrent sur certaines filières (ex. le care où les salaires sont les plus bas et où les femmes sont précarisées).
- Les Ministères de l'Éducation et de l'Égalité travaillent ensemble pour diffuser la culture de l'égalité avec la mise en place d'un comité interministériel le 8 mars 2018: ils agissent auprès de la communauté éducative mais en fait peu de personnes ne sont au courant de ces mesures.

Propositions

- mise en place de référents pour la déconstruction des préjugés, pour la sensibilisation et la lutte au harcèlement,
- Bilan de la formation du corps enseignant sur ces sujets,
- Classe de 3ème : une semaine de l'entrepreneuriat pour encourager les filles à se dépasser,
- Scolarité : des intervenants métiers en privilégiant les femmes qui ont des métiers à connotation masculine (pompier etc.),
- Lutter pour la parité dans les arts et sciences etc.
- Apprendre à toutes et à tous des compétences d'autonomie (alimentation, couture, jardinage etc.) - Les garçons doivent apprendre à s'autogérer.
- En Français : il y a quasi-absence des femmes dans l'histoire de la littérature. De plus, privilégier une étude plus équilibrée des héros et héroïnes. En maths : on peut

- introduire la question de genre dans « études des statistiques. En histoire, introduire des personnages féminins marquants etc.
- Dans les filières, imposer la mixité des matières/des filières : compétences plus littéraires et cours de gestion en école d'art.

Les femmes et politiques dans la ville

100% des femmes ont déclaré avoir été harcelées au moins une fois dans les transports en commun : aux hommes l'espace public et les femmes à la vie domestique. De plus, les jurys d'aménagement urbains sont à 95% masculins.

- Il y a nécessité d'intégrer un critère « genre » dans les appels d'offres afin de répondre aux enjeux de parité dans vie politique locale.

Recommandation de lecture : Yves Raibaud : La ville faite par et pour les hommes

Catherine HERTAULT, cinéma et art

Ciné, télévision et web sont gérés par les fonds publics, 3 choses :

Volonté politique : le PR est clair et la Ministre est top mais dans certains ministères, ça ne suit pas ! La Culture. Depuis 7 ans un observatoire de l'égalité édite un rapport annuel, depuis 5 ans un comité ministériel réunissant tous les acteurs se réunit ; ce comité a voté à l'unanimité une progression annuelle de 5% pour la parité : ce vote n'a jamais été évoqué dans la feuille de route du ministère. La responsabilité est diluée : Le Ministère de la Culture n'a pas autorité sur le CNC. Les commissions et les écoles sont paritaires mais quand il s'agit d'être concret, les femmes disparaissent ! Les femmes et leurs imaginaires disparaissent, or les écrans sont un miroir de la société, ils peuvent aussi changer l'avenir ! Les écrans sont un levier formidable pour ça : nous devons inciter, augmenter des choses qui ont marché : par ex, grâce au collectif 50/50 pour 2020, le CNC a créé des bonus pour obtenir des équipes paritaires dans le cinéma !

Qui contrôle et sanctionne ? Le CSA est intervenu pour faire évoluer les chiffres pour la réalisation de films. Il s'est auto-désigné comme commission de contrôle pour la parité, il faut leur donner les manettes : sans contrôle sanctionné, pas de parité.

- Faire évoluer les choses. Par exemple, la Présidente de société des auteurs suggère la création d'un service de têtes chercheuses pour repérer des nouveaux talents à proposer aux chaînes publiques là où la loi n'est pas appliquée ! Les résultats doivent être quantifiés et l'absence d'égalité doit entraîner des commandes supplémentaires l'année suivante. Prévoir dans son décret de mission : l'exigence de programme paritaire dans les contrats de chargés de programme et de veiller à application de parité dans les aides et commandes publiques dans le décret de mission : si le ministre y est obligé, cela va se répercuter !

Le tunnel de la comédienne de 50 ans : une française majeure sur 2 a plus de 50 ans mais elles constituent une minorité invisible dans les fictions : les femmes sont les plus nombreuses entre 20 et 35 ans mais elles disparaissent de l'écran après 45 ans ! La culture et le monde des écrans doivent être exemplaires en termes de parité et de visibilité : parfois certaines politiques sont freinées par d'autres politiques ou par la société civile qui ne veut plus en entendre parler. Imposer ce bonus pour les productions !

Marina TOMÈ

- Faire une étude genrée par âges sinon la parité sera peut-être obtenue pour les femmes entre 20 et 45 mais pas les autres, les plus de 45 ans ! Attention, piège !

Visibilité des femmes dans les médias importante (aussi Céline Calvez sur ce sujet) !

Sophie DESCHAMPS

A aussi fait un apport pour le théâtre et la musique : 1% des chefs d'orchestre invités sont des femmes, seulement 4% de commandes pour les compositrices et seules carrières possibles = à l'étranger.

Armèle PORTELLI : Le harcèlement sexuel dans les écoles d'art : pour exposer les filles doivent accéder aux avances de certains messieurs : sur les plus grandes entreprises/scènes écrasantes majoritairement (93%) dirigées par des hommes.

Catherine HERTAULT : Nous devons bien réfléchir à la méthode : l'objectif c'est bien mais on aura une immense levée de boucliers des hommes dans ces secteurs pour protéger leurs acquis, y compris nos alliés : être un homme et être pour l'égalité c'est aussi accepter qu'une partie du gâteau soit fléchée vers les créatrices, c'est méthode à soigner !

Juliette DE CAUSANS

- On ne peut plus attendre, il faut le faire, je voudrais voir l'égalité de mon vivant.
- On ne produit pas ces études pour rien: vendre nos propositions avec valorisation économique qui en découlera : pouvoir d'achat etc.
- Question de croissance cachée par l'inégalité : la relance par l'égalité peut aboutir à une croissance en termes de PIB.
- Et pourquoi pas : index égalité affiché comme un logo dans l'agro-alimentaire sur les produits industriels (continuité de l'idée du cercle Orion).

NOTES SECTORIELLES

26 MAI 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

1. *Comment améliorer la présence des femmes sur le marché du travail et dans le secteur clé du numérique ?* par Emmanuel BENHAMOU, Johanne FORA-PORHAULT, Laurence LOUMES, Alexis PELLIER et Cécile PERRAULT, pour le Cercle Orion.
2. *La Parité Une évidence pour une sortie de crise réussie ... Et pourtant* par Lucille DESJONQUÈRES
3. *Égalité professionnelle, proposition : promouvoir « l'Entrepreneuriat au Féminin »* par « l'Entrepreneuriat de Soi » par Fabienne LIAGRE
4. *Vers une meilleure prise en compte du principe d'égalité femmes-hommes dans la fonction publique* par Olya RANGUELOVA
- 5.
6. *L'égalité dans l'éducation et la place des femmes dans les politiques de la ville* par Armèle PORTELLI
7. *Égalité pour le cinéma la télévision et le web* par Catherine HERTAULT

COMMENT AMÉLIORER LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LE SECTEUR CLÉ DU NUMÉRIQUE ?

Par le Cercle Orion

Fondé en 2017 par Alexandre Mancino, le Cercle Orion est un club de réflexion, un espace privilégié d'échanges et de débats sur les enjeux de notre temps à travers l'organisation d'événements, la publication de travaux de réflexion et la formulation de propositions concrètes. Le Cercle est également un lieu de rencontre où se rassemblent étudiants et jeunes professionnels engagés qui souhaitent comprendre le monde pour y apporter leur contribution et le transformer.

Avant-propos

L'égalité femmes-hommes est la grande cause du quinquennat.

Le Président de la République l'a indiqué : « Il y a dans cette crise une chance : nous ressouder, éprouver notre humanité, bâtir un autre projet, un autre horizon ». La République En Marche, fortement mobilisée dans la crise pour informer, lutter contre la désinformation et agir utilement, s'est également engagée dans la réflexion pour l'après. La crise du coronavirus a fortement impacté l'économie, et en particulier, l'activité économique des femmes.

Les gouvernements successivement paritaires ont marqué les esprits qui y voyaient les prémisses d'une action plus importante à venir. Aujourd'hui, alors que notre économie est frappée par une pandémie mondiale, les femmes apparaissent comme les grandes perdantes : elles sont actrices de première ligne, assurent les tâches familiales en parallèle de lourdes journées de télétravail et autre charge mentale, 44,8% des emplois qu'elles occupent en majorité sont parmi les moins rémunérés et lorsqu'elles sont dirigeantes ou entrepreneures, c'est au sein de structures généralement modestes², et donc plus sensibles aux crises. Mais chaque crise apporte son lot de changements et pour l'opinion publique, cette pandémie est l'occasion de dessiner un « Monde d'après ». Plus paritaire professionnellement, il permettra aux hommes de s'impliquer davantage dans la sphère familiale, au bénéfice des carrières féminines. Plus juste, il assurera une place aux femmes dans les secteurs porteurs tel que le numérique.

La présente note répond à un appel à contributions lancé par Juliette DE CAUSANS qui a sollicité le Cercle Orion dans le cadre du groupe de réflexion « Égalité professionnelle et place des femmes dans le monde politique, économique, scientifique et académique ». Ce groupe de réflexion a été créé à l'initiative de Marlène Schiappa,

² <https://www.violainecherrier.com/covid-19-les-femmes-principales-victimes-de-la-crise/> Cercle Orion

secrétaire d'Etat à l'égalité femmes-hommes, au sein d'une taskforce Femmes autour de quatre thématiques pour faire de l'égalité femmes-hommes, la grande cause de la reconstruction. C'est dans ce contexte que le Cercle Orion a dressé deux recommandations destinées à nourrir le débat public sans affiliation partisane.

Cette note s'inscrit aussi dans la rédaction du « Manifeste pour le Monde d'après » actuellement en cours de rédaction qui compte parmi ses contributeurs, un groupe de travail ad hoc sur la thématique de l'égalité femmes/hommes.

Synthèse

Cette note propose des actions concrètes et justifiées, identifiées comme clés pour une plus grande implication des femmes dans la vie économique. Nous avons formulé deux recommandations : l'une dont les impacts seront visibles à court terme, la seconde, dont les impacts s'inscrivent sur le moyen et long terme. Faire coïncider ces deux actions permettra ainsi de garantir une croissance économique pérenne à la France.

Notre premier axe de propositions consiste à renforcer le contenu de l'index de l'égalité professionnelle, et de contribuer à sa large diffusion, notamment auprès de l'opinion publique. Nous avons identifié deux voies de renforcement de cet outil, et cinq voies de valorisation :

- Inclure des données sur le congé paternité. Les entreprises doivent modifier leur culture pour inciter les hommes à prendre ce congé. L'investissement des hommes dans la sphère domestique permettra de débrider l'inclusion de femmes dans le monde professionnel.
- Y associer une pyramide d'égalité des statuts salariés. Cette information permet aux entreprises (et au public) de visualiser rapidement la présence ou non de certaines inégalités.
- Le rendre accessible à l'opinion publique : il est important de faire de cet index une source de fierté pour les entreprises, proposer un palmarès (sous forme de médailles) et une communication plus efficace.
- L'État doit proposer une synthèse des résultats et les restituer lors d'une conférence de presse : la presse nationale s'emparera alors du sujet.
- La parole des ambassadeurs d'égalité doit être diffusée : ils vivent cette question au quotidien, dans ses complications et ses impacts, pourtant, la presse garde le silence.
- Les résultats doivent être visuels : au-delà de leur publication, des outils pour valoriser leur score doivent être proposés aux entreprises.
- Les petites entreprises doivent être impliquées : soit à travers de la sensibilisation, soit en leur rendant l'index accessible lorsqu'elles souhaitent l'utiliser.

Notre deuxième axe de proposition consiste à féminiser les filières numériques

- Développer un enseignement numérique d'envergure pour tous les âges.
- Créer une entité publique pour encourager et créer un réseau d'initiatives
- Engager les étudiants à transmettre leur expérience dans les lycées
- Faire converger l'enseignement des sciences sociales et physiques pour décloisonner le contenu des formations scientifiques.
- Les formations doivent être interdisciplinaires pour envisager l'intelligence artificielle sous de nouvelles dimensions.
- La création d'une cellule spécialisée pour les signalements d'algorithmes discriminants.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : DES OUTILS DE RELANCE ÉCONOMIQUE

Par ordre alphabétique : Emmanuel BENHAMOU, Johanne FORA-PORHAULT, Laurence LOUMES, Alexis PELLIER et Cécile PERRAULT, pour le Cercle Orion.

Introduction

Malgré les efforts entrepris par les acteurs publics et privés depuis des décennies, les femmes restent sous-représentées dans le monde de travail et notamment dans les postes qui leur permettraient d'avoir un impact sur la prise des décisions économiques³. Cette disparité a un impact direct sur la santé économique des États et de multiples études ont démontré que se priver de la force féminine dans le marché du travail à hauteur de leur potentiel diminue drastiquement les retombées macroéconomiques.

L'OCDE (Organisation for Economic Co-operation and Development) a ainsi démontré que les mesures prises par les pays nordiques pour favoriser la place de la femme dans le marché du travail lors des cinquante dernières années ont entraîné une augmentation du taux d'activité des femmes, qui a ainsi permis l'augmentation de la croissance du PIB par habitant de +10% à +20%⁴. En France, le taux d'emploi des femmes n'est que de 60%⁵ et leur présence dans les postes décisionnels de 3.33%.

³Rapport de l'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, 2020. Consulté sur <https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/Observatoire-Skema-de-la-feminisation-des%20entreprises-2020.pdf>

⁴ Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries, OCDE, 14 Mai 2018, <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>

⁵Tableaux de l'économie française, INSEE, 2018.

Par contraste, 49% des femmes contre 40% des hommes⁶ arrivent sur le marché du travail avec un diplôme de l'éducation supérieure. Il y a donc un vivier inexploité de talents moteurs de relance économique.

C'est dans ce contexte que la présente note analyse et propose deux actions visant à instaurer plus de parité à des fins de croissance économique à court, moyen et long terme. Dans un premier temps, la présente note adresse la question de l'égalité professionnelle comme enjeu actuel de performance économique. Parmi les différentes pistes de réflexion qui viseraient à permettre aux femmes d'investir les différentes strates du monde du travail, le choix a été fait de se focaliser sur un aspect en particulier : le renforcement et la valorisation de l'index de l'égalité professionnelle. Cet index encadré par l'état vise à créer un cycle vertueux de parité et d'inclusivité à destination des entreprises et du grand public en général. Dans un deuxième temps, les enjeux du futur sont abordés. Alors que nous traversons une crise sanitaire qui va se transformer en crise économique, les questions d'égalité des sexes dans la révolution numérique économique sont adressées, que ce soit par les préjugés sexistes dans la construction des algorithmes d'intelligence artificielle ou par l'utilisation d'outils mettant en œuvre l'intelligence artificielle à des fins d'identification et d'amélioration de situations dans lesquelles la sous-représentation féminine constituerait un frein à l'économie. À travers ces deux aspects, dans lesquels le gouvernement incite sans nécessairement sanctionner, l'opinion publique pourra s'immiscer dans l'élan paritaire et inclusif. Sans la conscience des citoyens, les actions vers plus d'égalité hommes-femmes deviendront presque caduques.

1. RENFORCER L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Imposé depuis 2019 aux entreprises d'au moins 50 salariés avec une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale annuelle en cas de non-conformité, et malgré l'obligation pour les entreprises de le publier sur leur site internet, cet index est encore étonnamment peu connu du grand public. À l'inverse, les chiffres du Gender Gay Gap au Royaume-Uni sont rapportés et commentés dans les grands médias nationaux, comme le Guardian⁷. Différentes actions peuvent être mises en place pour développer la visibilité de cet index.

Aujourd'hui, il est obligatoire pour toute entreprise de plus de 50 salariés et prend en compte jusqu'à cinq indicateurs. Il est noté sur 100⁸ :

⁶Epiphane Dominique, Coupié Thomas, Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes, 2019. <https://www.cereq.fr/et-les-femmes-devinrent-plus-diplomees-que-les-hommes>

⁷ Gender pay gap: what we learned and how to fix it, The Guardian, 2018. Consulté sur <https://www.theguardian.com/news/ng-interactive/2018/apr/05/women-are-paid-less-than-men-heres-how-to-fix-it>

⁸ Entreprises d'au moins 50 salariés : publiez sans attendre votre index de l'égalité professionnelle, Ministère du Travail, 2020. Consulté sur <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-d-au-moins-50-salaries-publiez-sans-attendre-votre-index-de-l-equalite-professionnelle>

- L'écart de rémunération femmes-hommes /40
- L'écart de répartition des augmentations individuelles /20
- L'écart de répartition des promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) /15
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité /15
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise /10

Chaque année, suite à son calcul, l'entreprise obtient donc une note sur 100. Pour toute note inférieure à 75/100 des mesures correctives doivent être mises en place. La société a alors 3 ans pour rectifier sa position, sous peine de sanctions financières.

L'index d'égalité professionnelle est une belle initiative qui permet d'évaluer les actions et motivations des entreprises à établir un milieu professionnel équitable pour leurs employés, quel que soit leur sexe. Cette initiative peut être renforcée en deux axes

- en complétant cet index grâce à des indicateurs de parité additionnels et en incluant les entreprises plus petites le désirant,
- en encourageant la mise en place d'un baromètre facilement accessible et compréhensible par le public, mais dans un premier temps, celui-ci doit être complété.

Ces deux recommandations permettraient à l'opinion publique de découvrir enfin cet index, mais surtout, de se l'approprier pour devenir actrice de cette égalité. En choisissant à l'avenir leur employeur, partenaire ou fournisseur au regard de cet index, la société civile pourra reprendre la main sur ces sujets d'égalité et parachever l'impact de cette action publique.

A. Compléter l'index

1. Avec la part de congé paternité

En France, si le congé maternité est obligatoire pour au moins 8 semaines, le congé paternité, lui, ne l'est pas. Dès le début, des questions d'équilibre et d'implication des deux conjoints dans le nouveau foyer se posent. Et ceci en supposant que le congé paternité ne soit effectivement pris. En moyenne, 7 pères sur 10 prennent leur congé.

Lorsque les deux parents travaillent, comparé au secteur privé, les hommes du secteur public sont ceux qui ont le plus recours à leur congé (90% d'entre eux)⁹. Se pose alors

⁹ Les Français et les congés de maternité et paternité : opinion et recours, Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques, Etudes & Résultats Numéro 1098, janvier 2019

un problème sociétal : est-il plus évident pour les hommes du secteur public de poser leur congé (tout en sachant qu'ils ne représentent que 23% du salariat français)¹⁰ ? Si c'est le cas, comment inciter le secteur privé à le respecter et au-delà, à le populariser ?

Ceci est d'autant plus pertinent que la DREES, dans une étude de janvier 2019, dresse un lien entre le congé paternité et l'implication dans les tâches familiales : "Le souhait d'augmenter la durée du congé de paternité coïncide avec une vision moins différenciée du rôle des femmes et des hommes dans les familles"¹¹.

Ainsi, pour impliquer davantage le secteur privé et rééquilibrer les tâches familiales, il est crucial que l'index sur l'égalité professionnelle inclut aussi la part de congé paternité pris (par rapport au nombre de nouveaux pères annuel). Le but de l'inclusion du congé paternité dans l'index est de combattre des cultures d'entreprises où il pourrait être mal vu de prendre son congé paternité. C'était déjà le constat fait en 2018 par l'Inspection générale des affaires sociales : "Les pères qui ne prennent pas leur congé de paternité invoquent principalement des raisons professionnelles, en premier lieu la charge de travail. Derrière ce motif peut aussi se cacher une forme d'autocensure pour une partie d'entre eux, qui appréhendent le jugement de leurs collègues ou de leurs supérieurs"¹². Par ailleurs, cette part diminue pour les pères les plus modestes¹³, à cause d'une méconnaissance du dispositif¹⁴. Or, il incombe aussi à l'entreprise d'informer ses salariés sur leurs droits. Ainsi, inclure la part de congé paternité pris dans l'année, comparée au nombre de nouveaux pères annuel, permettra de sensibiliser les entreprises et de modifier leur culture.

Rendre accessible au biais de cet index la part de congé paternité pris par les employés est un pas certain vers plus d'égalité entre les sexes. Car si les femmes ont depuis longtemps investi la sphère professionnelle, les hommes n'ont quant à eux pas suffisamment investi la sphère domestique. C'est un constat reconnu aussi bien par les hommes que par les femmes, comme le confirme "l'enquête sur la prise en compte de la parentalité dans la vie au travail" du CSEP¹⁵. Or, pour que les femmes continuent de se développer professionnellement, il est nécessaire que les tâches familiales, comme celles qui surviennent à la naissance d'un enfant, soient équitablement réparties. Garantir le développement professionnel des femmes c'est garantir une économie saine et plus performante (jusqu'à 263 milliards d'euros en France d'ici 2025 d'après une étude menée par McKinsey)¹⁶.

¹⁰ Comment se décompose la hausse des effectifs salariés sur un an ?, Tout pour l'emploi, 2017. Consulté sur <https://toutpourlemploi.fr/2017/09/hausse-effectifs-salaries-sur-un-an/>

¹¹ Ibid

¹² Evaluation du congé paternité, GOSSELIN Hervé et LEPINE Carole, Inspection générale des affaires sociales, Juin 2018.

¹³ Les Français et les congés de maternité et paternité : opinion et recours, Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques, Etudes & Résultats Numéro 1098, janvier 2019.

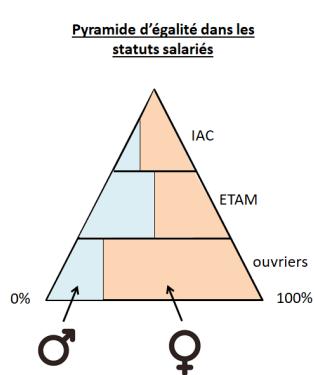
¹⁴ Ibid

¹⁵ Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail, CSEP et BVA, 2019.

¹⁶ Parité : la femme est l'avenir de l'entreprise, Le Parisien, 2015. Consulté sur <http://www.leparisien.fr/economie/business/parite-la-femme-est- l-avenir-de-l-entreprise-19-10-2015-5199699.php>

Depuis quelques temps, un nouvel élan s'affirme en faveur du congé parental et entériné début 2020 avec le Parental Act et ses 328 entreprises signataires¹⁷. Intégrer comme élément bonus à l'index cet engagement permettrait de valoriser ces entreprises qui œuvrent pour des habitudes familiales plus équitables. C'est alors lancer un signal fort à toute la société : les entreprises peuvent aussi s'engager en faveur de l'égalité et l'État sait reconnaître et valoriser cet engagement. Très simplement, selon la durée supplémentaire accordée et/ou le complément d'indemnité proposé par la convention collective de l'entreprise, des points (ou demi points) bonus pourront être ajoutés à leur index total sur l'égalité professionnelle.

2. En ajoutant une pyramide d'égalité dans les statuts salariés



Si l'égalité salariale est respectée, peut-on pour autant dire que la répartition des femmes au sein des catégories professionnelles est égalitaire ? Comment s'assurer en un coup d'œil que les ouvriers ne sont pas majoritairement des ouvrières et que les cadres ne sont pas principalement des hommes ? C'est une information qui peut s'avérer cruciale pour le public lorsque par exemple un candidat s'apprête à signer un contrat de travail au sein d'une entreprise. Il est donc important de rendre cette information transparente, limpide, et accessible par tous. Imposer à chaque entreprise concernée la publication annuelle (au même moment que l'index) d'une pyramide d'égalité dans les statuts salariés rendrait cette information accessible. Le public est déjà familier à l'expression de "plafond de verre" (et parfois de "plancher collant" depuis peu), lui permettre de s'assurer de ce qu'il en est au sein de l'entreprise est crucial pour modifier les pratiques. Dans cette pyramide, chaque strate doit simplement représenter le pourcentage d'hommes et de femmes qu'on dénombre dans l'entreprise selon leur statut salarié.

Pour que cet outil pyramidal ne soit pas une charge trop conséquente pour les petites entreprises (ces informations faisant déjà parties de la BDES pour les entreprises de plus de 300 salariés), il suffirait dans un premier temps de le découper en 3 catégories de statut professionnel : les ouvriers, puis les employés, techniciens et agent de maîtrise (ETAM) et les ingénieurs, assimilés et cadre (IAC).

B. Valoriser l'index

En France, si la convention collective d'une entreprise ne respecte pas les critères d'égalité salariale, cette dernière peut être exclue des marchés publics pendant maximum 3 ans¹⁸. Avec cet index, peut-être pouvons-nous aller encore plus loin et favoriser dans les contrats publics les entreprises ayant un score plus important. Mais ce

¹⁷ <https://www.parentalact.com/fr>

¹⁸ Gender Pay reporting, an international survey, DLA piper, 2018

que nous souhaitons développer avant tout, c'est une implication de la société civile face à cet index développé par l'État. Pour cela, il doit être connu de l'opinion publique et accessible aux entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent. Enfin, plus généralement, les entreprises non concernées par l'index doivent tout de même être familiarisées avec cet outil et plus généralement avec les questions d'égalité professionnelle.

1. Le rendre accessible à l'opinion publique

Un palmarès des meilleurs scores. Il est important de faire de cet index une source de fierté pour les entreprises qui obtiennent de bons scores. Bien qu'obligatoirement publié, les entreprises ne se sont pas encore saisies de cet indice dans leur communication officielle, alors qu'il pourrait accroître leur visibilité et améliorer leur image. Cet index reste inconnu du public, résultat, l'affichage sur le site internet d'une entreprise d'un 89/100 comme indice d'égalité professionnelle ne renvoi à rien pour eux. La récompense d'une médaille d'or est plus parlante et gratifiante que celle d'un 96/100 et pourrait être affichée pour les entreprises pendant 1 an, jusqu'au prochain calcul annuel. Il est aisément d'établir un palmarès de médailles d'or (95/100), d'argent (90/100) et de bronze (85/100). Plus parlante pour le public mais également plus facile d'utilisation pour les entreprises dans leur communication (site internet, réseaux sociaux...), un tel dispositif contribuerait à la popularisation de l'index existant.

Il est également primordial que l'État communique sur les résultats obtenus. Pour l'instant, seule la presse régionale faisait état du dispositif. **Une synthèse des résultats doit être publiée par les pouvoirs publics**, assortie d'une conférence de presse. C'est alors affirmer l'importance donnée à cet index et le démocratiser. C'est aussi l'occasion de centraliser les bonnes pratiques pour mieux les diffuser. En 2017, le Ministère du Travail proposait dans cette idée un rapport complet à direction des TPE et PME, mais d'autres outils sont à emprunter à nos voisins britanniques. Leur site internet www.thinkbusinessinquality.org.uk, plus graphique et plus lisible, rassemble différentes informations sous différents formats : films, tests, documents, etc¹⁹. Une communication semblable pourrait être proposée, plus interactive, en se reposant par exemple sur les témoignages des ambassadeurs d'égalité et en utilisant les documents existants du CSEP²⁰.

Des ambassadeurs d'égalité. Pour accompagner les entreprises, une vingtaine "d'ambassadeurs de l'égalité" étaient nommés. Pourtant, la parole de ces derniers est restée silencieuse dans les médias. Ils sont chefs d'entreprise et vivent cette égalité professionnelle au quotidien : dans ce qu'elle peut avoir de compliqué à imposer, tout comme l'élan de performance qu'elle peut engendrer. **Les médias doivent s'emparer de**

¹⁹ <https://www.thinkbusinessinquality.org.uk/#header>

²⁰ Kit pour l'égalité dans les classifications, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2018. Consulté sur https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/01/KIT_EGALITE_CLASSIFICATION-VF.pdf

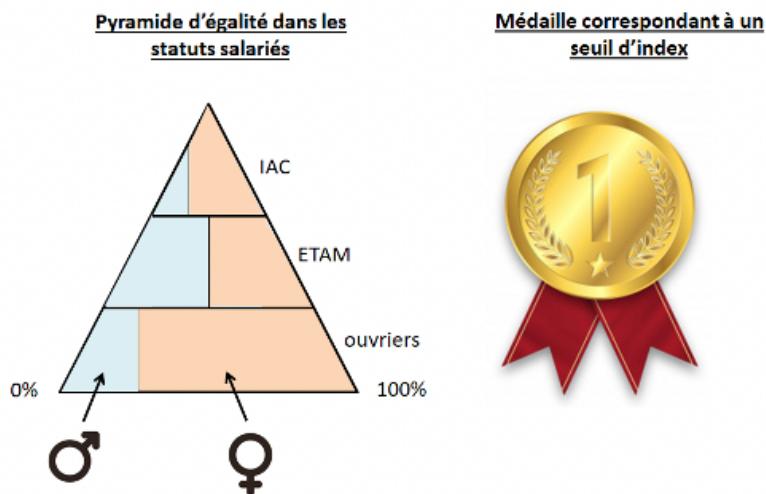
Formation à l'égalité professionnelle : guide pour les entreprises, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2016. Consulté sur <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/07/ROUE-FORMATION-LIVRET-2017-v3.pdf>

cette parole pour la diffuser, et ce, de manière plus positive qu'un simple "casse-tête"²¹. D'une part, cela permettra de valoriser l'action publique et cette initiative, d'autre part, cela permettra à l'opinion publique de mieux connaître cet index. Cette communauté d'ambassadeurs est également encore trop limitée. A l'avenir, devrait s'ouvrir aux 20 premiers du classement la possibilité de devenir ambassadeurs à leur tour.

Un rendu visuel de l'index simple et percutant. Démocratiser l'index, c'est savoir le rendre intelligible et simple. Comme dit précédemment, une médaille est plus parlante qu'un chiffre, une pyramide est plus limpide qu'un ensemble de pourcentages. Il est donc important que les entreprises utilisent des rendus visuels pour communiquer au public leurs résultats. En reprenant le principe de médaille et celui de pyramide des statuts salariés abordée plus haut, voici un exemple d'un rendu possible pour une entreprise :

Proposer un rendu visuel clair et facilement utilisable par les entreprises est un premier pas vers une meilleure valorisation (et popularisation) de cet index.

Un rapport publié par l'Union européenne en mai²² confirme que **les citoyens préfèrent les représentations contenant peu de chiffres et utilisant des graphiques, des symboles et des couleurs**. Selon ce même rapport, maximiser la compréhension des personnes à travers les âges, origines socio-économiques et culturelles passe par des schémas utilisant **code couleurs et indicateur gradué**²³. Bien que ce rapport soit focalisé sur les étiquetages nutritionnels en Europe et dans le monde, certains de ces résultats peuvent être transposés à d'autres secteurs, notamment à notre index de l'égalité.



²¹ Les PME face au casse-tête de l'égalité femmes-hommes, Les Echos, 2019. Consulté sur <https://www.lesechos.fr/pme-regions/ile-de-france/les-pme-face-au-casse-tete-de-legalite-femmes-hommes-1145395>

²² Nutrition labelling, Commission européenne. Consulté sur https://ec.europa.eu/food/safety/labelling_nutrition/labelling_legislation/nutrition-labelling_en

²³ The use of additional forms of expression and presentation of the nutrition Declaration, Commission européenne. Consulté sur https://ec.europa.eu/food/sites/food/files/safety/docs/labelling-nutrition_fop-report-2020-207_en.pdf

2. Rendre l'index accessible aux plus petites entreprises

Bien que les entreprises de moins de 50 salariés représentent la majorité du salariat français (51%)²⁴, ce dispositif ne les concerne pas. Cependant, elles ont elles aussi leur mot à dire et leurs actions à mener quant à l'égalité professionnelle.

Charles Lebaudy, Directeur général de la Biscuiterie de l'Abbaye et désigné "ambassadeur d'égalité", le déclarait lui-même : "Il faut veiller à ces questions à chaque instant de la vie de l'entreprise"²⁵. Mais cela devrait être une des idées mêmes de cet index : il n'est pas uniquement là pour cibler les "mauvais joueurs", mais également pour sensibiliser et changer les pratiques et mentalités. Les entreprises, quelles qu'elles soient, doivent devenir actrices de cette égalité professionnelle nécessaire. L'État peut inciter, parfois imposer, mais il doit surtout initier un mouvement car il ne peut être toujours acteur : c'est également à la société civile d'évoluer et de s'impliquer sur ces questions.

On ne saurait imaginer que les mentalités changent du tout au tout, du jour au lendemain. De même, une entreprise passant subitement à 50 salariés doit déjà être familiarisée avec cet index et ces questions d'égalité.

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés le souhaitant, utiliser l'index et donc leur donner l'accès au réseau de référents, d'ambassadeurs ainsi qu'à l'assistance téléphonique. Certaines sont prêtes à le faire, tant pour des questions de communication et de visibilité que par conviction : parmi les signataires du Parental Act, certaines comptent moins de 50 salariés, à l'instar de Jolimoï et de Big Mamma. Si la société souhaite s'engager, nous ne devons pas la freiner.
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés (hors micro-entreprises), des actions de sensibilisation (et de contrôle si nécessaire) doivent être organisées par les Dirccte. Des guides d'information doivent également être proposés à l'instar du guide "Égalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage" de 2017 du Ministère du Travail²⁶.
- Pour les entrepreneurs, garantir une information accessible, tôt ou tard, ils seront confrontés à cette question de l'égalité professionnelle au fur et à mesure que leur entreprise grandit. C'est à l'Etat de garantir que des informations claires sur l'égalité professionnelle et sur l'utilité de cet index (qui leur sera peut-être un jour imposé) leur soient inculquées, ou à minima accessibles. L'idée est d'agir avant même que l'entreprise n'existe pour changer en profondeur les mentalités. Pour citer un exemple, pour ce qui est de l'écosystème start-up, BPI France aurait alors comme mission de rendre ces informations disponibles sur son site internet.

²⁴ Salariés par taille d'entreprise, OCDE Données. Consulté sur <https://data.oecd.org/fr/entrepreneur/salaries-par-taille-d-entreprise.htm#indicator-chart>

²⁵ Les PME face au casse-tête de l'égalité femmes-hommes, Les Echos, 2019. Consulté sur <https://www.lesechos.fr/pme-regions/ile-de-france/les-pme-face-au-casse-tete-de-legalite-femmes-hommes-1145395>

²⁶ Ministère du Travail et Laboratoire de l'Égalité, Égalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage, qui de à destination des TPE et PME, Dioom, 2017.

Lors du déploiement de l'index, pour les plus petites entreprises, la question des données internes et des effectifs trop réduits pour mettre en pratique de telles actions a été mise en avant. Cependant, des données en interne sur la parité et la répartition des salaires devraient toujours être disponibles. De même, si tout le monde se sentait plus concerné par les questions d'égalité, elles seraient directement incluses dans les réflexions et portées par tous, à tout moment (la question des effectifs se posant alors beaucoup moins). Pour certaines entreprises, les questions d'égalité se restreignent à la question de la parité et des salaires ; l'index permet de redéfinir ces questions. C'est pourquoi une sensibilisation en amont sur ces questions d'égalité et sur cet index (même s'il n'est pas obligatoire) est cruciale si nous voulons changer les mentalités sur le sujet car l'égalité professionnelle ne peut concerner uniquement les entreprises de plus de 50 salariés.

Enfin, sensibilisés, les salariés peuvent s'impliquer pour proposer des initiatives allant dans le sens de l'égalité, ce qui est primordial dans le cadre d'une petite équipe car la réflexion est alors divisée entre tous (réduisant les problèmes liés aux effectifs légers). Cet index devient alors une opportunité pour faire un pas de plus vers des entreprises plus collaboratives.

Compléter cet index de l'égalité professionnelle n'engendre pas de réels coûts supplémentaires puisqu'il est déjà mis en place. On se base ici sur l'existant et les structures nécessaires (référents, plateformes...) sont déjà en place. De plus, perfectionner l'initiative au moyen d'outils exprimés en part et en répartition ne change pas du fonctionnement actuel de l'index : il n'a donc ni besoin d'être entièrement repensé (il peut passer d'un index sur 100 à un index sur 150 ou 200 par exemple), ni besoin d'être entièrement réexpliqué (par rapport à son calcul) aux entreprises concernées. Enfin, demander la publication d'une pyramide des statuts salariés selon le sexe est relativement aisé à mettre en place : cette donnée interne fait partie du BDSE pour les entreprises de plus de 300 salariés. Pour les autres, il paraît peu probable qu'ils n'aient pas une telle information dans leurs données des ressources humaines.

2. POUR UNE RÉVOLUTION NUMÉRIQUE INCLUSIVE : LE CAS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

La numérisation de la société est une tendance de fond, incontournable et essentielle avec l'accélération du progrès technologique et son impact de plus en plus grand sur nos vies. Au cœur de cette révolution, l'intelligence artificielle offre de nouveaux usages dans tous les secteurs d'activité (santé, justice, éducation, politiques publiques...). Elle est un défi collectif. Il faut donc encadrer son développement pour contribuer au bien commun et rester au service de l'être humain. Une attention toute particulière doit être portée pour que ces instruments ne reproduisent pas les inégalités de notre monde mais présentent l'occasion d'un nouveau départ, notamment en ce qui concerne les inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un moment décisif où nous avons l'opportunité

de dessiner un futur désirable dans lequel l'IA deviendra un outil universel, ce constat est également partagé par le CSEP²⁷.

L'intelligence artificielle simule l'intelligence humaine par un procédé mimétique. D'après Luc Julia, l'inventeur de Siri et vice-président chargé de l'innovation chez Samsung, "la machine tente de reproduire l'humain". Elle est donc ce que nous en faisons. Il en va de notre responsabilité de garantir que celle-ci soit au service de la lutte contre les inégalités hommes-femmes et ne les aggrave pas. Les efforts doivent être déployés au cœur même du développement du code informatique. C'est une opportunité pour la France alors que la BPI investit massivement dans la DeepTech pour moderniser notre économie et en faire la prochaine trend. Nous devons faire en sorte que le développement du capitalisme numérique dans notre pays prône des valeurs d'égalité : notre objectif est que chacun y contribue, pour nourrir efficacement la croissance.

A. Agir en amont pour une meilleure inclusion des femmes dans la société numérique

Dans l'univers numérique, les femmes souffrent de sous-représentation. L'orientation scolaire et professionnelle est fortement déterminée par le sexe des élèves²⁸. Ainsi, on assiste à une surreprésentation des femmes dans les cursus littéraires et à l'inverse, une surreprésentation des hommes dans les domaines scientifiques et les nouvelles technologies. Malheureusement, la tendance n'est pas à la féminisation de ces filières. Dans les années 1970, le secteur informatique comptait une proportion de femmes plus importante qu'actuellement. Au début des années 2000, 30% des femmes étudiaient l'informatique, tandis qu'elles ne sont plus que 15% aujourd'hui²⁹. Cette tendance se confirme dans l'ensemble du secteur. D'après le Forum Économique Mondial, seul 20% des mathématiciens français et 20% des professionnels de l'intelligence artificielle sont des femmes. Pourtant, la formation vers les métiers d'avenir sous tension, comme ceux du numérique, est un formidable levier pour encourager l'égalité hommes/femmes dans le milieu professionnel, ainsi que souligné dans le rapport « *Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes.* » du CSEP de février 2018³⁰. Pourtant, l'univers numérique reste majoritairement masculin, ce qui entraîne le développement de stéréotypes et de biais empêchant d'autant plus l'intégration des femmes et la pluralité des approches. Un cercle pernicieux s'instaure.

L'intelligence artificielle et le numérique sont conçus par des ingénieurs, lors du processus de coding. Les codeurs restent en majorité des hommes.

Ce sont donc eux qui déterminent la "loi du numérique", pour reprendre le célèbre ouvrage de Lawrence Lessig : *code is law*. Ils peuvent ainsi introduire insidieusement

²⁷ Rapport Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH, CSEP, Mars 2019.

²⁸ Les effets du sexe et de l'orientation de genre sur la réussite et le positionnement dans la hiérarchie au sein de plusieurs disciplines, Julien Moniotte, Marie-Paule Poggi, 2016.

²⁹ Fondation Femmes@numérique.

³⁰ Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes, Paris : Secrétariat d'Etat chargée de l'Égalité entre les Femmes et les hommes, 20 février 2018.

des préjugés sexistes et discriminants, et ce, même de façon inconsciente, sans intention discriminatoire. Le code est un langage, qui permet de pénétrer dans l'univers numérique. Si les femmes ne maîtrisent pas suffisamment ce langage, elles sont muettes dans ce concert. En ce sens, nous proposons de promouvoir et d'encourager la formation numérique auprès des publics féminins, dès le plus jeune âge, et ce, tout au long de leur parcours éducatif.

1. L'école du numérique

Il est nécessaire de proposer aux élèves de tous âges un enseignement numérique. L'école maternelle pourrait voir les enfants se familiariser avec les outils numériques, sans distinction de sexe. Davantage d'initiations au code pourraient être proposées aux élèves, dès l'école primaire. Par la suite, une découverte des humanités numériques serait proposée aux élèves du secondaire comme un élément à part entière de leur cursus. Ils recevraient des enseignements techniques, mais aussi historiques et sociologiques sur le numérique. Il serait alors question de démystifier la complexité du langage Python, mais aussi, de manière plus globale, de participer à la déconstruction de stéréotypes nuisibles, qui éloignent les femmes de ce secteur. Ces missions de sensibilisation donneraient confiance aux jeunes filles pour s'engager dans ces carrières. Il s'agit au final d'agir pour que les algorithmes d'IA ne soient plus imprégnés des préjugés sexistes, et puissent garantir l'égalité des sexes.

En complément de ces enseignements et de cette découverte académique des enjeux du numérique, il faut apporter aux jeunes de nouvelles sources d'éveil et d'intérêt. Pour stimuler leur appétence de ces enjeux et de leur complexité, ils doivent pouvoir s'identifier à des figures inspirantes. D'abord, il s'agirait d'ajouter à l'étude des humanités numériques l'étude de grandes figures de cette discipline. Alan Turing est incontournable, au même titre que Mary Jackson, première femme ingénieur de la NASA, dont les travaux sur les vols supersoniques ont permis à l'Homme de marcher sur la Lune, et dont les engagements ont aussi permis une avancée de la cause des Afro-américains. L'identification des jeunes filles à de telles figures ne peut que nourrir leur ambition de rejoindre de telles filières.

Le partage d'expérience et le témoignage de jeunes diplômées est également un atout considérable pour que les élèves puissent se projeter. De nombreuses initiatives existent déjà, comme l'association Wi-filles ou *AI for all*. Il est nécessaire de créer une entité publique pour encourager ces initiatives, et d'établir un réseau de mentorat et de tutorat, assurant la construction d'une sororité pérenne dans le domaine du numérique. Cette entité aurait pour rôle de répertorier les initiatives, de les accompagner dans leurs démarches administratives, afin de leur assurer des subventions pour leurs missions par exemple. Elle tisserait des liens entre ces associations, les jeunes femmes responsables dans le domaine du numérique, et leurs entreprises pour créer un réseau de confiance, présent sur tout le territoire. Une symbiose pourrait ainsi s'opérer entre les jeunes femmes désireuses d'en apprendre plus sur l'univers du numérique, les associations, et l'État.

Une mesure supplémentaire pourrait être prise pour inciter les jeunes diplômées du numérique à témoigner : des crédits ECTS supplémentaires pourraient leur être accordés lorsqu'elles accomplissent cette activité d'intérêt général. Cette pratique est déjà répandue pour les étudiants représentant leur école lors de forum d'éducation et d'orientation. Transposée au partage d'expérience au sein même des lycées, un tel dispositif aurait un impact d'autant plus positif.

2. Décloisonner la formation

Il est nécessaire de réinventer les formations scientifiques, particulièrement celles de la filière du numérique, afin d'accueillir plus de femmes et favoriser l'interdisciplinarité : évolution essentielle pour faire face aux enjeux de demain. Ces orientations s'inscrivent dans la dynamique insufflée par le Gouvernement depuis 2017 avec l'adoption d'un baccalauréat contre la rigidité des anciennes filières.

Favoriser la féminisation des formations du numérique en mettant en place une politique d'accompagnement et de quotas pour que les formations scientifiques recrutent davantage de femmes. Contrairement aux recommandations du rapport Villani sur l'intelligence artificielle, la France est encore loin d'un objectif de 40% d'effectifs féminins dans les filières du numérique³¹.

L'enseignement des sciences sociales et des sciences physiques doit converger en décloisonnant le contenu des formations scientifiques. La compréhension du monde, de l'éthique et des dynamiques sociales est déterminante dans un monde en perpétuel changement. Il est nécessaire de faire disparaître l'opposition entre les sciences techniques et les sciences humaines pour développer des esprits plus ouverts dans les filières numériques, combattre les préjugés vecteurs d'inégalités et favoriser l'inclusion. Les sciences sociales doivent être introduites dans le syllabus des formations techniques.

Plus largement, les formations, quelles que soient leur niveau, doivent devenir plus interdisciplinaires afin que les acteurs de la filière numérique bénéficient d'un plus large éventail de connaissances et de compétences pour envisager l'intelligence artificielle sous de nouvelles dimensions. À ce titre, le double diplôme entre l'Université Paris- I Panthéon Sorbonne et Sciences Po Paris en sciences sociales et mathématiques appliquées, est un bon exemple. Les formations plurielles, mêlant intelligence artificielle, santé ou droit, par exemple, sont essentielles. Nous soutenons les efforts effectués par le *Paris Artificial Intelligence Research Institute* (PRAIRIE), et aux cursus de Mathématiques, Vision et Apprentissage, en partenariat avec l'École normale supérieure de Saclay et l'école Polytechnique.

La formation continue doit pouvoir mieux préparer les individus à la révolution numérique. C'est l'orientation du Paris Artificial Intelligence Research Institute (PRAIRIE) qui propose un master exécutif en "intelligence artificielle et sens des données".

³¹ Rapport de Cédric Villani : donner un sens à l'intelligence artificielle (IA), 2018. Consulté sur <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid128577/rapport-de-cedric-villani-donner-un-sens-a-l-intelligence-artificielle-ia.html>

B. Agir en aval pour combattre les inégalités qu'engendrent les algorithmes et leurs données d'entraînement

2.La diffusion des préjugés sexistes par les algorithmes

Les préjugés sexistes font foison sur internet. Ils résultent notamment de biais présents au sein des données d'entraînement des algorithmes d'intelligence artificielle utilisées pour générer un contenu. Chaque algorithme est entraîné par des données qui le nourrissent. Si ces données sont biaisées, le résultat de l'algorithme le sera aussi. Cette amplification de stéréotypes sexistes est dangereuse, et engendre des conséquences néfastes. Par exemple, une personne présentant des caractères féminins sur son CV pourrait se voir proposer un emploi moins bien rémunéré qu'un CV n'en comportant pas si ce CV est traité par un algorithme d'intelligence artificielle. Cette situation est attribuable à des données d'entraînement biaisées. De même, on connaît le cas d'un algorithme de traduction qui, en traduisant de façon erronée "une docteure" par "a nurse" (une infirmière) a appliqué un biais sexiste en associant la masculinité avec le titre de docteur, et la féminité avec le titre d'infirmière. Une discrimination insidieuse est engendrée par les déficiences de ces outils numériques. Mais elles peuvent être corrigées. Il faut agir à la source pour lutter contre les inégalités et les stéréotypes que véhiculent les algorithmes et leurs bases d'entraînement.

2. La lutte contre les préjugés

Il est essentiel que chaque citoyen prenne conscience des limites et des dangers de l'intelligence artificielle. Pour ce faire, nous proposons la création d'une cellule spécialisée qui puisse recevoir les plaintes et signalements de chaque individu qui se retrouverait face à un algorithme discriminant. Cette entité publique pourrait, sur signalement, étudier avec précision les bases de données d'entraînement et les algorithmes de chacun des sites afin de détecter de possibles préjugés sexistes. Cet audit serait complété par des visites spontanées et régulières des agents de l'entité pour lutter contre tout type d'algorithme défiant, et ceci même sans signalement préalable. Eu égard à l'immensité de la tâche, nous pensons que l'échelle européenne est à préconiser.

Nous croyons que ces différentes mesures, prises en amont et en aval de la formation des jeunes esprits, contribueront à replacer les femmes comme actrices d'une société numérique égalitaire entre les hommes et les femmes. Plus qu'une question d'éthique, cette insertion représente un enjeu économique d'envergure. La révolution numérique créera de très nombreux emplois, en plus d'être un tremplin économique. Cette fin des disparités dans le secteur des sciences, technologies, ingénierie et mathématique pourrait rapporter entre 610 et 820 milliards d'euros d'ici 2050. Il est essentiel que le monde numérique permette l'entrée et l'épanouissement des femmes dans cet univers bouleversé. La société numérique ne saurait se passer de la moitié de ses talents. En stimulant le désir de devenir actrices du numérique, nous souhaitons concevoir la

formation au numérique comme un facteur d'émancipation ouvert à tous et vecteur d'une croissance économique inclusive.

LA PARITÉ UNE ÉVIDENCE POUR UNE SORTIE DE CRISE RÉUSSIE ... ET POURTANT !

Par Lucille DESJONQUÈRES

Présidente du réseau IWF en France

L'année 2020 connaît une crise sanitaire internationale sans précédent qui oblige le monde entier à repenser tous les systèmes économiques.

Le Coronavirus a pointé du doigt, nos fragilités, nos excès, la résurrection possible de notre planète, la surcapitalisation, le devoir de consommer les produits locaux, la nécessité de revaloriser les métiers sociaux, et l'importance capitale d'une Europe unifiée paritaire.

Tous les sujets doivent être revus et abordés différemment pour une croissance saine, juste et équilibrée par des femmes et des hommes qui composent la société.

Il est exclu de laisser les hommes rebattre les cartes d'un monde nouveau attendu, à la faveur exclusive de la gente masculine et d'une pensée unique.

Et pourtant, il semblerait que si des mesures drastiques ne sont pas appliquées immédiatement, une fois encore, les hommes vont s'emparer du pouvoir de façon irréversible.

Il suffit de regarder les médias pour conscientiser la véracité de ces propos.

Une fois encore les femmes sont mises de côté sous prétexte que l'urgence de la situation relègue aux calendes grecques la possibilité de les intégrer à la réflexion des décisions majeures.

Pour contrecarrer ce schéma pessimiste, certaines membres du réseau IWF ont tenu à s'exprimer à mes côtés.

Personnellement j'ai déjà insisté sur 4 points majeurs à savoir :

- Vérifier la bonne application de la loi Copé Zimmermann au-delà du SBF 120 et des SA non cotées concernées par les quotas en vigueur.
- Etendre la loi Copé/Zimmermann aux SAS qui ont des « advisory boards » à défaut d'avoir des CA pour certaines.
- Imposer des quotas dans les Comex de toutes les sociétés sur une période de 3 à 5 ans en fonction des secteurs.
- Mettre immédiatement en place des « shadow comex » composés à parité de femmes et d'hommes afin que l'apport de la nécessité de la réflexion féminine soit entendue.

Proposition de quelques membres IWF

I. Anne-Catherine PÉCHINOT

DG du groupe « Rent a Car ».

A l'attention de Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat auprès du premier Ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations

Madame la Ministre Secrétaire d'Etat,

Afin de faire avancer concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes, je propose :

De faire de la parité au sein des instances dirigeantes des entreprises le combat de tous :

- Une application sans complaisance de la loi Copé-Zimmermann avec la mise en place de sanctions dissuasives (sanctions financières, nullité des décisions prises en conseil d'administration et de surveillance)
- D'étendre ses mesures de parité aux comités de direction de ces mêmes entreprises avec une obligation de 40% de parité dès 2022.
- D'inciter les PME et les ETI de moins de 500 salariés à avoir une parité d'au moins 40% par la mise en place d'aide incitative

Dans le contexte de relance économique, une partie des aides distribuées en 2021 pourraient être subordonnées au respect des critères de parité

D'exiger des organisations professionnelles, associations de chefs d'entreprise, syndicats... une exemplarité et la même parité

De demander le calcul et la publication de l'indice égalité homme / femme et de l'indice de mixité de toutes les entreprises

Je souhaite que ces indices figurent dans les éléments demandés lors de la publication des résultats annuels et qu'ils fassent partie des éléments exigés (et regardés) lorsqu'on analyse une entreprise, tout comme la cotation Banque de France.

Une étude pourra être menée afin de regarder comment la parité permet d'améliorer favorablement la santé des entreprises.

De faire de l'enseignement un moyen de promouvoir la parité :

- Créer des cours sur la parité en primaire ou au collège (de la même façon qu'il y a des cours d'éducation sexuelle) afin de lutter contre la reproduction des stéréotypes

- Inciter les jeunes filles à « briser le plafond de verre » en incluant dans l'enseignement secondaire des cours sur le leadership et en montrant que le leadership n'est pas réservé aux hommes !

Promouvoir et valoriser des figures féminines exemplaires afin d'incarner le leadership au féminin

- Au sein du gouvernement
- Dans les médias
- Dans le choix des experts / conseils

Veuillez agréer Madame la Ministre Secrétaire d'Etat l'assurance de mes salutations distinguées

Anne Catherine Pechinot
Directrice Générale

II. Sandrine YANA

Associée du groupe Galiléo

Madame la Ministre Secrétaire d'Etat,

Voici quelques idées issues de mon expérience d'ancienne cadre de grande entreprise et d'entrepreneure :

1. Comme le souligne cet article du Figaro (<https://madame.lefigaro.fr/business/revolution-de-fonds-plus-investisseuses-faciliter-levees-de-fonds-femmes-entrepreneures-240220-179823>), en France, les start-up menées par des femmes ont 30 % de chances en moins de lever des fonds que celles conduites par des hommes. Seulement 2 % des fonds sont levés par des start-up féminines, contre 9 % par des structures à gouvernance mixte, et 89 % par des start-up masculines.

C'est une réalité criante que j'ai pu moi-même observer quand je me suis penchée sur la question d'une levée de fond (finalement abandonnée car notre entreprise a pu prospérer sans).

Ma proposition : les femmes entrepreneures étant pratiquement exclues de l'accès aux financements de fonds, je propose que la BPI crée un pôle dédié aux start-up détenues par des femmes, ou tout au moins une enveloppe dédiée au financement de ces start-up.

2. Une autre des grandes injustices pour les femmes diplômées est la différence de salaire et de poste proposé lorsqu'elles entrent sur le marché du travail (à diplôme équivalent, elles sont moins payées que les hommes (entre 15% et 20% de moins) et moins bien positionnées (les employeurs anticipant un potentiel congé maternité), et

tombent enceinte (arrêt brutal de toute évolution de carrière et de salaire pendant et après leur congé maternité).

Ma proposition : permettre aux femmes de faire remonter de façon anonyme ce type d'inégalité à une association (de type la Halde mais uniquement pour les discriminations envers les femmes) qui disposerait d'un pouvoir de coercition leur permettant d'alerter d'abord l'entreprise et de la sanctionner, en cas de récidive.

En vous remerciant de votre intérêt pour mes propositions,

Je vous prie d'agrérer, Madame la Ministre, en l'expression de mes respectueuses salutations.

Sandrine Yana - Associée du groupe Galiléo

III. Violaine GOMAR

*General Secretary and Chief Risk Officer
AXA Group Operations*

Madame la Ministre Secrétaire d'Etat,

Pour compléter les idées déjà communiquées, voici quelques propositions que je vous remercie d'étudier.

- Encourager les entreprises à suivre que de grade en grade au sein d'une entreprise la proportion de promotions de femmes soit au moins égale à la proportion de femmes afin d'assurer un steady pipeline jusqu'en haut de la pyramide. Car souvent en bas il y a autant voire plus de femmes. C'est un processus plus long à venir en complément des quotas au plus haut niveau, mais cela permet d'avoir un système pérenne sur la durée.
- projet de congé paternité équivalent au congé maternité afin d'enlever le biais au recrutement de femmes en âge de procréer.

Ce sont 2 mesures que nous avions mis en place chez Aviva dans tous les pays du groupe quand j'y étais et en tant que membre du Global Inclusion Council du Groupe. Sur la partie congé paternité, c'est un système qui a fait ses preuves au Québec (sur la natalité mais également sur l'implication des hommes sur cette période souvent lourde en conséquences professionnelles pour les femmes)

Je soutien aussi l'idée du Label !

Et également mettre en place un programme de sponsoring (encore plus que mentoring) pas juste femme vers femme mais en embarquant des hommes qui sponsorisent des femmes afin de les positionner également en acteurs du changement.

Bien respectueusement

Violaine Gomar
General Secretary and Chief Risk Officer
AXA Group Operations

PROMOUVOIR « L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ » PAR « L'ENTREPRENEURIAT DE SOI »

Par Fabienne LIAGRE

Ambitionner l'égalité des chances, promouvoir l'égalité Femmes - Hommes est une chose. Permettre la concrétisation de ces intentions en est une autre.

“Homme et femme, chacun est complémentaire de l'autre.”

Gandhi ; Tous les hommes sont frères (1969)

Cette note s'inspire de mon engagement au sein de l'association « Little Big Women », de l'association « FabAccess » et de mon expérience professionnelle dans les Ressources Humaines.

Constat

Depuis de nombreuses années, l'évolution professionnelle des femmes est mise en avant. La valorisation des femmes en matière d'entrepreneuriat est un axe fort de professionnalisation, de création d'emplois, d'autonomisation, de recherche d'égalité et de parité. Pour autant, s'il est un sujet fort voire phare, les ressources et moyens qui lui sont accordés restent faibles et stagnent.

- Selon les études, encore trop peu de femmes osent la création d'entreprise et encore moins la reprise d'entreprise.

<https://bpifrance-creation.fr/institutionnel/place-femmes-paysage-creation-dentreprise>
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3741005> <https://www.entreprendre.fr/ces-femmes-qui-reprennent-lentreprise-familiale/>

Une étude sur les Femmes et la reprise d'Entreprise a été réalisée par l'association « Little Big Women », en 2018. Ce Je étude relate les freins et leviers des femmes face à la reprise d'entreprise.

Causes

- Notre société est encore basée sur une socialisation différenciée,
- Les stéréotypes restent bien présents,
- L'entourage et le parcours des femmes impactent sur le désir de créer et sur la réussite de l'entreprise,

- L'isolement et le manque de réseau sont des facteurs freinant l'envie d'entreprendre,
- Le déficit de modèles féminins de réussite ne permet pas aux femmes de s'identifier,
- Une conciliation des temps est une donne à anticiper en permanence,
- La difficulté à trouver des fonds ET à oser en demander restent permanents,
- Des freins intérieurisés, tels que le manque de confiance en soi, la peur de l'échec, le manque de soutien, la difficulté à s'imposer et à adopter une posture managériale d'entrepreneur, persistent.

Proposition

Promouvoir et accompagner l'Entrepreneuriat au Féminin par l'Entrepreneuriat de Soi. Apporter une réponse spécifique aux besoins des femmes par un accompagnement tenant compte des causes citées ci-dessus.

- Diffuser la culture entrepreneuriale pour tous et la culture de l'Égalité,
- Développer le conseil et le mentorat à la création et à la reprise d'entreprise, Mentorat par des professionnel(le)s créateurs et repreneurs d'entreprise
- Mettre en place des programmes d'accompagnement à l'entrepreneuriat dans les quartiers
- Accompagner les entreprises et collectivités, dans leur politique de Ressources Humaines, par la mise en place de programmes de formation à l'entrepreneuriat
- Développer un programme spécifique à la reprise d'entreprise
- Développer des cercles de Co-Dév autour du Savoir-Faire, Savoir-Etre et Savoir Devenir entrepreneurial
- Animer un réseau de femmes d'entrepreneures, réseau bienveillant permettant le partage des bonnes pratiques et le soutien,
- Expérimenter toutes formes de mutualisation et de coopération.
- Inventer de nouveaux modèles économiques.

« Oser Entreprendre Autrement par l'Entrepreneuriat de Soi »

Financement

Financement estimé à 60 000 €. Ce financement est dédié :

1. à la mise en place des programmes dédiés,
2. au temps passé en intervention dans les réseaux, les quartiers, les entreprises et collectivités,
3. au conseil, aux porteurs de projets de création et / ou de reprise d'entreprise,
4. à l'animation des ateliers,
5. à la recherche des professionnel(les) futur(e)s mentor(e)s,
6. à la création des outils de sensibilisation et d'information voire de démultiplication à l'échelon nationale (méthode de l'essaimage),
7. au fonctionnement de l'association porteur de la démarche

Pistes de financement

- Conseils Régionaux : formation professionnelle,
- Villes pour les quartiers,
- État : égalité Femme - Homme,
- Emploi : accompagnement projets professionnels,
- Création d'un dispositif et de financement spécifique à l'accompagnement des demandeurs d'emploi à la création et reprise d'entreprise
- Chambres des Métiers et de l'Artisanat : notamment pour les reprises ne trouvant pas preneurs,

Entreprises et Syndicats

- Contribution obligatoire à l'entrepreneuriat ; cette contribution permettrait de faire vivre concrètement les accords signés entre employeurs et partenaires sociaux, sur «la parité et l'égalité F - H en Entreprises»,
- Collecte des fonds suite aux contrôles effectués auprès des entreprises devant respecter la parité F - H. L'argent collecté suite au non-respect des quotas permettrait de financer les programmes en faveur de l'entrepreneuriat voire de l'intrapreneuriat (étape initiatrice et formatrice préalable à création et reprise d'entreprise par l'incubation en entreprise),
- Cotisation CSE sur les conditions de travail à créer

Impact

Diminution du chômage,

Accès à l'emploi des femmes quelles que soient la tranche d'âge, l'origine ... grâce à la mise en dynamique projet,
Développement de l'assurance des femmes et autonomisation psychologique et financière,
Diminution des violences conjugales et de la précarité des femmes,
Développement de la reprise d'entreprises et pérennité des entreprises,
Ouverture à des secteurs d'activité dits « masculins »,
Meilleure représentativité des femmes dans les instances décisionnaires (conseil d'administration, de surveillance ...état, politique ...)
Participation à l'évolution sociale et professionnelle des femmes
Innovation sociale grâce à de nouveaux modèles socio-économiques, de coopération et de mutualisation

En parallèle de la « French Impact, agissons « Winning Equality »

VERS UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ F/H DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Par Olya RANGUELOVA

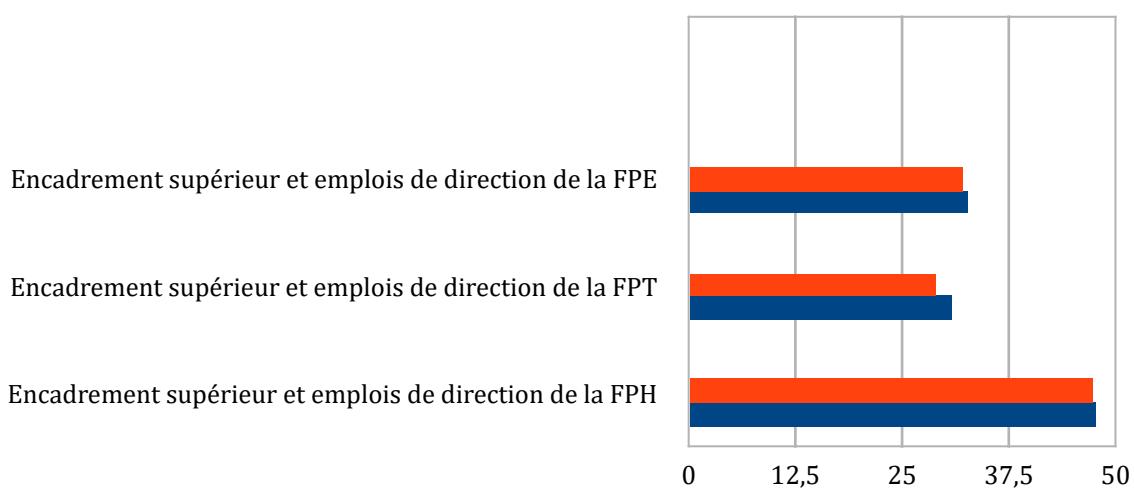
Coordinatrice Europe LREM

La Constitution de la Ve République dispose dans son article 1er que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. En vertu de ces dispositions et dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 instaurant un dispositif de nominations équilibrées pour les emplois supérieurs et de direction, un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 30 novembre 2018. Celui-ci acte des mesures ambitieuses visant à garantir l'exemplarité de l'État en matière d'égalité professionnelle, autour des axes suivants : (i) l'engagement d'une négociation avec les partenaires sociaux afin de réduire les inégalités en termes de rémunérations et parcours professionnels, (ii) l'implication des ministères dans la démarche de labellisation « égalité » et (iii) l'amélioration du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de direction d'État.

Ce nouvel accord s'est traduit par une série d'actions incitatives vis-à-vis des employeurs publics, à l'instar de la mise en œuvre d'un plan d'action professionnelle d'ici 2020, le déploiement de référents égalité ou encore le renforcement du dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique. A ce dernier égard, les plans d'action des employeurs publics devront prévoir d'ici 2022 au moins un tiers de personnes de chaque sexe s'agissant des personnes en poste à ces emplois.

Si de telles mesures constituent des avancées, elles mériteraient d'être encore renforcées afin de répondre à l'exigence constitutionnelle d'un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles, en particulier dans la fonction publique qui se doit d'être exemplaire. En effet, les données relatives à l'évolution de la part des femmes à ces niveaux de responsabilité dans la fonction publique ne semblent pas mettre en évidence d'amélioration sensible au cours de ces dernières années, dans un contexte par ailleurs caractérisé par une certaine opacité de la part de l'administration dans la divulgation de ces informations, qui demeurent disparates. Les chiffres communiqués par Le Ministère de l'Action et des Comptes Publics en 2018 font ainsi état d'une situation relativement préoccupante dans la Fonction Publique d'État (FPE) et la Fonction Publique Territoriale (FPT) notamment.

Part (en%) des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique (à fin 2016 et 2015) :



Source : Siasp, Insee, Traitement DGAFF

La mise en œuvre d'une politique plus volontariste doit s'inscrire, d'un point de vue juridique et conformément à l'article 1er de la Constitution de la Ve République, dans la loi et non pas dans le cadre d'un simple accord. Sur le fond, la représentation des femmes dans la fonction publique, dont le rôle est primordial dans la gestion des affaires publiques, devrait être alignée sur le principe régissant la représentation des femmes en politique, c'est-à-dire la parité. Dans ce contexte, une approche véritablement contraignante devrait être poursuivie³².

Recommandation

OBLIGATION, POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYEURS PUBLICS, DE RESPECTER LE PRINCIPE DE PARITÉ, QUELS QUE SOIENT LES NIVEAUX DE RESPONSABILITÉ AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE.

En ce qui concerne les fonctions d'encadrement et de direction, pourrait être retenu le principe d'un binôme femme-homme (ce qui pourrait se traduire par la suppression de la fonction d'adjoint) ou, le cas échéant, d'une alternance dans l'exercice de ces fonctions, sur une durée de un à deux ans par exemple. Cette approche a pour avantage, par rapport à celle qui consisterait à s'assurer de la parité, en moyenne, au niveau de l'ensemble des responsables et dirigeants au sein d'une administration, de limiter la concentration des nominations de femmes à des fonctions non centrales ou de support (e.g. direction des ressources humaines, communication) par opposition aux fonctions stratégiques et décisionnelles.

La mise en œuvre de ces exigences pourrait être étalée dans le temps, sur une durée de cinq ans par exemple, afin de permettre à la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) de procéder aux ajustements nécessaires, y compris par la voie de recrutements.

³² En mai 2020, la BCE a annoncé qu'à l'horizon de 2026, les emplois des différents niveaux de management, mais également les emplois aux niveaux intermédiaires (experts et analystes), seront confiés à des femmes.

Afin d'améliorer la transparence et le contrôle des avancées dans le rééquilibrage de la part des femmes aux différents niveaux de responsabilité au sein de la fonction publique, il pourrait être opportun que le rapport annuel sur l'état de la fonction publique intègre des données suffisamment granulaires dans le cadre d'une fiche dédiée permettant un suivi satisfaisant de ces évolutions.

Le contrôle du respect du principe de parité dans la fonction publique devrait par ailleurs faire l'objet d'enquêtes sur place dédiées, à une fréquence annuelle, a minima.

L'ensemble de ces principes devraient être inscrits dans le cadre d'un nouveau texte législatif abrogeant la loi « Sauvadet ».

L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION ET LA PLACE DES FEMMES DANS LES POLITIQUES DE LA VILLE

Par Armèle PORTELLI

Artiste enseignante, Relais Toutes Politiques 71, Coordinatrice JMPE71, AL Comité LaREM Grand Chalon

Dans le cadre de l'atelier de réflexion « Égalité femmes-hommes : grande cause de la relance ! » initié par Marlène SCHIAPPA, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Task force « Égalité dans l'éducation et la place des femmes dans les politiques de la ville », coordonnée et rapportée par Armèle PORTELLI.

LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION

L'éducation nationale

Constats

QUELQUES CHIFFRES		
Dans l'éducation	Dans le travail	Dans les médias
72 % des élèves de CAP de services sont des filles	76 % des employé-es sont des femmes	65 % des personnes représentées à l'écran sont des hommes
89 % des élèves de bac pro production sont des garçons	83 % des cadres dirigeant-es sont des hommes	80 % des expert-es interrogé-es dans les médias sont des hommes
79 % des élèves de filière littéraire au lycée sont des filles	96 % des secrétaires de direction sont des femmes	
93 % des élèves de STI (sciences et techniques industrielles) sont des garçons	88 % des infirmier-ères et des sages-femmes sont des femmes	
83 % des élèves des écoles paramédicales et sociales sont des filles	95 % des cadres du bâtiment et des travaux publics sont des hommes	
73 % des élèves des écoles d'ingénieur-es sont des garçons	75 % des cuisinier-ères sont des hommes	
	70 % des chercheur-es sont des hommes	
	27 % d'écart de salaires entre les femmes et les hommes	
	96 % des congés parentaux sont pris par les femmes	
	80 % des tâches domestiques et éducatives sont accomplies par les femmes	

Les filles réussissent mieux que les garçons...

Le rôle de l'école où les élèves passent environ 30 heures par semaine pendant les 18 ans que dure en moyenne leur scolarisation¹ est central pour construire aujourd'hui la société égalitaire de demain.

Pourtant, des travaux de recherche menés depuis plus de 20 ans ont montré que les personnels enseignants et d'éducation sont aux prises, comme l'ensemble de la société, avec les stéréotypes sexistes et reproduisent des attentes différencierées vis-à-vis des filles et des garçons :

- les évaluations des élèves sont différentes selon leur sexe : à même niveau, les commentaires des bulletins de note apprécient le « travail » des filles quand les garçons « ont des capacités » inexploitées ;
- les enseignant.e.s interagissent en moyenne plus fréquemment en classe avec les garçons (56 %) qu'avec les filles (44 %) ;
- dans les programmes comme dans les manuels scolaires, l'importance des femmes est minorée et elles restent cantonnées à des rôles traditionnels : dans les manuels de lecture de CP, les femmes représentent 40 % des personnages et 70 % de ceux qui font la cuisine et le ménage, mais seulement 3 % des personnages occupant un métier scientifique ;
- des violences en milieu scolaire sont produites par le sexisme : les filles sont deux fois plus nombreuses à déclarer avoir été la cible d'insultes relatives à leur comportement sexuel ou amoureux et 20 % d'entre elles déclarent avoir renoncé à une tenue vestimentaire par souci de leur « réputation » ;
- l'occupation de l'espace dans la cour de récréation est, dès le plus jeune âge, très sexuée ;
- les sanctions disciplinaires concernent très majoritairement les garçons (entre 76 % et 84 % des élèves puni.e.s sont des garçons) qui peuvent avoir tendance à interpréter le système punitif comme un moyen de se faire valoir et d'affirmer leur virilité ;
- enfin l'orientation des filles et des garçons reste toujours très sexuée. Malgré en moyenne une meilleure réussite scolaire, les filles se concentrent sur un éventail plus restreint de formations puis de secteurs professionnels souvent moins prestigieux socialement et moins bien rémunérés. (Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017, p. 1)

Dès l'école primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Elles redoublent moins, leur taux de réussite au diplôme national du brevet et au baccalauréat est plus élevé... mais n'ont pas les mêmes parcours scolaires.

À la fin du collège, quel que soit leur milieu social d'origine ou leur réussite scolaire, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique que vers

l'enseignement professionnel (et très rarement dans les sections industrielles). 42 % des garçons s'orientent ou sont orientés vers l'enseignement professionnel (CAP ou BAC Pro) pour 31 % des filles. Les spécialités de services (soins aux personnes, commerce-vente, secrétariat, comptabilité-gestion, coiffure-esthétique) comptent 68 % de filles et celles de la production (électricité/électrotechnique, mécanique générale, mécanique auto, bâtiment, cuisine, bois, etc.) 84 % de garçons.

Dans l'enseignement général et technologique, elles délaisse plus facilement les filières scientifiques et techniques. Elles choisissent également des options différentes des garçons. Car souvent mal orientées.

Après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, les filles représentent 74 % des élèves des filières littéraires et seulement 30 % des élèves des filières scientifiques. Seulement 29 % des diplômes d'ingénieurs sont délivrés à des femmes.

Les différences d'orientation entre filles et garçons ont des conséquences sur leur insertion dans l'emploi. On constate que sur 87 familles professionnelles, la moitié des femmes se concentrent dans seulement 11 professions : assistantes maternelles, aides soignantes, secrétaires, auxiliaires de vie, femmes de ménage ou encore infirmières. Dans ces fameuses filières à prédominance féminine, que l'on nomme « care », 90% de femmes occupent ces postes. Ce choix les impacte économiquement car leur salaire se situe en bas de l'échelle des rémunérations et leur marche de progression professionnelle est faible. Elles commencent généralement au SMIC horaire pour finir... guère plus haut. Cela a pour conséquence une précarisation importante des femmes.

Pour rappel, la France est passée de la 36ème place (2012) à la 60ème place (2016) du classement international de la parité établi par l'Union interparlementaire (voir le Guide de la Parité du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2016) :

- **Culture** : sur les 100 plus grandes entreprises culturelles, 93 sont dirigées par des hommes
- **Enseignement supérieur** : les femmes représentent 55 % des étudiant·e·s mais seulement 16 % des président·e·s des universités françaises
- **Sport** : les femmes représentent 30 % des licencié·e·s, mais seulement 10 % des président·e·s de fédérations sportives
- **Médias** : les femmes représentent 49 % de l'auditoire des radios, mais seulement 8 % des présentateur·rice·s
- **Économie** : aucune femme n'est PDG d'une des entreprises du CAC 40, une seule exerce des fonctions exécutives (Engie), et deux sont présidentes (Publicis, Sodexo).

Filles et garçons intérieurisent les stéréotypes dès leur plus jeune âge. Les filles sont considérées comme fragiles, douces, obéissantes, alors que les garçons sont téméraires, combatifs et agressifs.

Filles et garçons continuent à se conformer à ce qui est présenté comme leur domaine respectif de compétence dans des schémas socioprofessionnels fortement stéréotypés. Cette persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles.

Par exemple :

- Quand ils se jugent très bons en mathématiques, huit garçons sur dix vont en filière scientifique
- Quand elles se jugent très bonnes en mathématiques, six filles sur dix vont en filière scientifique scolaire

Le manque de représentation de modèle féminin dans la littérature et les manuels scolaires engendre des stéréotypes de genre et met en lumière des inégalités.

Sur 3 348 personnages sexués répertoriés dans les manuels scolaires, on compte 2 676 hommes contre 672 femmes, soit une femme pour cinq hommes, selon deux études sur les représentations des femmes dans les manuels scolaires de mathématiques et d'histoire, réalisées par le « Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes Hubertine Auclert ». Menées sur vingt-neuf manuels de mathématiques et onze d'histoire dans les filières, tant générale que technologique, ces deux études font le même constat de la sous-représentation des femmes et de la persistance des représentations stéréotypées.

Ce déséquilibre est particulièrement remarquable dans le nombre de personnages masculins célèbres : 1057 noms de personnalités masculines sont cités contre 35

Nombre de personnages par sexe et par domaine d'activité Rapporté au nombre total de personnages (3 208)				
	Hommes en Nb	Pourcentage du total des personnages en %	Femmes en Nb	Pourcentage du total des personnages en %
Scolaire	277	8,6	175	5,46
Domestique et soins	322	10,0	173	5,40
Economique	418	13,0	73	2,28
Loisirs	313	9,8	108	3,37
Scientifique	989	30,8	47	1,46
Sports	107	3,3	16	0,50
Politique	69	2,2	10	0,31
Arts et lettres	94	29,3	8	0,25
Médias	8	0,2	1	0,03
Total	2 597	81,0	611	19

personnages historiques féminins, soit 3,2%. Mais la part de personnages féminins inventés par les auteur-e-s ne vient en aucun cas contrebalancer la faible présence des femmes célèbres : les femmes représentent 28 % des 2256 personnages de fiction.

Le Président Emmanuel Macron a déclaré l'Égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale » du quinquennat.

Le Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse en collaboration avec le Secrétariat à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations a mis en place un comité interministériel le 8 mars 2018, qui a défini les mesures suivantes pour transmettre et diffuser la culture de l'égalité :

Agir auprès de la communauté éducative

- Un « référent Égalité » dans chaque établissement scolaire.
- Formation de l'ensemble de la communauté éducative à la déconstruction des préjugés et à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

Agir auprès des parents

- Mise à disposition d'outils relatifs à l'égalité filles-garçons, les usages d'Internet et du numérique et la lutte contre le cyber-harcèlement dans la Mallette des parents.

Agir auprès des élèves

- Instaurer la parité dans les instances représentatives des élèves
- Promouvoir la mixité des filières et des métiers, en se fixant des objectifs chiffrés par filière et en utilisant le stage d'orientation de 3ème pour faire découvrir des filières peu mixtes.

Pourtant aujourd'hui encore, il existe des écarts importants entre les filles et les garçons en terme de résultats scolaires, d'orientation et de rapport à la culture. Les filles obtiennent globalement de meilleurs résultats et semblent mieux s'adapter au climat scolaire en se conformant plus facilement aux attentes de l'institution. Les enseignant·e·s accordent plus d'attention et de temps aux garçons et incitent ces derniers à plus d'autonomie. Ils sont également plus souvent interrogés et sollicités, surtout si le nombre d'élèves est important dans la classe. Les compliments et encouragements des équipes éducatives portent

SCÉNARIOS	STÉRÉOTYPES	CONSÉQUENCES	RECOMMANDATIONS
Scénario 4.1 Julie et Christophe, élèves de la même classe de 3ème, ont obtenu au 1er trimestre la même moyenne en mathématiques : 13. Sur leur bulletin scolaire, figurent les mentions : - "Julie a fourni de gros efforts, travail sérieux. Continuez." - "Christophe est en dessous de ses possibilités. Pourrait être un élève brillant s'il travaillait plus régulièrement."	<i>En mathématiques, les filles réussissent en travaillant beaucoup. Les garçons peuvent souvent mieux faire : ils n'exploitent pas toutes leurs possibilités.</i> Question: Une même note mesurerait-elle des éléments différents selon les sexes ?	On utilise souvent un double standard dans l'évaluation des filles et des garçons : on juge les filles sur leur travail, les garçons sur leurs capacités intellectuelles. Cela renforce chez les filles le sentiment qu'elles ont d'être moins bonnes en mathématiques que les garçons. Elles pensent que pour réussir en mathématiques, il faut avoir la "bosse" des maths et qu'elles ne l'ont pas.	Prendre conscience de ce double standard dans l'évaluation des filles et des garçons dans les matières connues comme masculines ou féminines. Pour éviter les effets d'étiquetage selon le sexe des élèves dans la notation, on peut dès le début de l'année scolaire, corriger les devoirs anonymés. Veiller, dans le libellé des appréciations sur les bulletins scolaires, à valoriser les filles autant sur leurs compétences que sur le travail fourni.
Scénario 4.2			

sur leurs performances alors que les filles sont félicitées sur leur conduite, leur écriture, leur assiduité. Les enseignant·e·s tolèrent plus l'indiscipline des garçons. Les garçons sont plus ambitieux et confiants dans leur réussite.

L'exemple des mathématiques est caractéristique de la façon dont une discipline associée à des compétences peut amener les filles à se dévaloriser et à disparaître progressivement dans les filières à haut prestige professionnel. Les mathématiques ne sont pas rendues accessibles ni valorisées pareillement selon que l'on est fille ou garçon. Les différences n'apparaissent pas comme des inégalités, tant qu'elles ne sont pas hiérarchisées dans un système de valeur qui définit tout ce qui se réfère au masculin comme systématiquement supérieur.

Beaucoup de choses reste encore à faire et à appliquer.

Questions

Faut-il une pédagogie favorisant une « culture de l'égalité des filles et des garçons » dès l'école maternelle, par exemple en favorisant l'accès des enfants des deux sexes à la découverte et à la pratique d'activités (ludiques, sportives, etc.) habituellement destinées aux filles ou aux garçons ? si oui pourquoi et comment ?

Comment favoriser une véritable éducation à l'égalité ?

Sur près de 3 500 personnages sexués répertoriés dans les manuels scolaires, on décompte une femme pour cinq hommes. Faut-il remettre en question le contenu des livres, outils pédagogiques par excellence, qui maintiennent les inégalités de genre ?

Faut-il établir un bilan de la formation du corps enseignant à l'égalité filles-garçons ?

Comment encourager et favoriser l'entrée des filles dans les carrières scientifiques ?

Propositions

- Il faut établir un bilan de la formation du corps enseignant à l'égalité filles-garçons, puis faire des formations idoines. Encore trop d'enseignants sollicitent plus les garçons que les filles, et les poussent dans la performance.
- Former les conseillers d'orientation à l'égalité et aux nouveaux métiers dans la branche informatique notamment et de l'IA. Branche dans laquelle il manque cruellement de femmes, ce qui a pour conséquence une masculinisation des codes informatiques.
- L'apprentissage du codage et du développement informatique doit se faire de manière ludique, dès le plus jeune âge, par le biais du logiciel Scratch par exemple, libre de droit et en ligne. Cela inciterait les jeunes filles à suivre ces filières.

- Il est urgent d'abandonner la règle «masculin qui l'emporte sur le féminin» mise au point au XVIIe siècle, parce que son apprentissage installe dans les esprits un message d'ordre social et politique nuisible à l'égalité des sexes.

Plusieurs solutions s'offrent à nous pour la remplacer:

- promouvoir et réenseigner les accords traditionnels
 - l'accord de proximité, le plus simple, le plus intuitif, et qui permet de limiter l'usage des signes diacritiques aujourd'hui introduits dans la langue égalitaire écrite («les femmes et les hommes sont arrivés», plutôt que «les femmes et les hommes sont arrivé·es»)
 - l'accord au choix, qui laisse toute sa place au jugement s'il y a inégalités entre les noms de l'énumération. Cela permet d'en finir avec l'habitude de s'adresser au masculin à une assemblée où les hommes sont rares, comme avec la nouvelle habitude de parler des "infirmiers", sous prétexte qu'il y a maintenant 13 ou 14% d'hommes dans cette profession.
 - recourir à l'ordre alphabétique (le plus neutre) en cas d'énumérations composées de termes de même valeur (les candidates et les candidats se sont présentés; les ambulanciers et les infirmières ont été reçues par le président).
- Bannir le terme *l'heure des mamans*, le remplacer par *l'heure de la sortie*
- Remplacer la nomination école maternelle par école pré élémentaire
- Éviter les jouets genrés dès la maternelle, rose pour les filles, bleu pour les garçons, opter pour des jouets mixtes, des jeux et activités à caractère créatif et scientifique en veillant à ce que les filles et les garçons y aient également accès.
- Appliquer réellement les prérogatives du Comité interministériel du 8 mars 2018, beaucoup de parents et d'enseignants interrogés n'en ont pas connaissance.
- En classe de troisième, en plus du stage d'observation, que beaucoup d'enfants ont du mal à trouver d'ailleurs, instaurer une semaine de l'entreprenariat. Faire venir des cheffes d'entreprises, des cadres, pour encourager les filles à se dépasser.
- Tout au long de la scolarité, faire venir des intervenants métier, en privilégiant les intervenantes femmes qui ont des métiers à tendance masculine : pompier, scientifique, ingénieur.
- Les programmes scolaires devraient répondre à l'objectif d'égalité entre les filles et les garçons, de l'école républicaine. Les chantiers récurrents de refonte des programmes, de la maternelle à la terminale, offrent le cadre adéquat de réflexion et d'évolution.

Il s'agirait notamment pour les programmes :

- D'intégrer des questionnements relatifs aux inégalités entre les femmes et les hommes
- De questionner la notion de stéréotype et les stéréotypes eux-mêmes
- De lutter contre l'invisibilité des femmes dans les manuels, notamment dans l'histoire, dans les sciences et dans les arts

Des femmes telles que :

- Ada Lovelace (1815 - 1852) connue pour avoir réalisé le premier véritable programme informatique
- Grace Murray Hopper, conceptrice du premier compilateur en 1951 (A-0 System) et du langage COBOL en 1959
- Nettie Maria Stevens, une généticienne américaine née en 1861. En 1905, elle découvre le rôle des chromosomes X et Y et, par la même occasion, la manière dont le sexe d'un enfant est déterminé.
- Catherine Johnson, Dorothy Vaughan et Mary Jackson, trois calculatrices afro-américaines ayant grandement contribué au développement de la NASA, en calculant entre autres les trajectoires de la mission Apollo 11
- Françoise Barré-Sinoussi, une chercheuse française, spécialisée en virologie. Elle fut celle qui découvrit le virus de l'immuno-déficience humaine, plus connu sous le nom de VIH et qui est à l'origine du SIDA
- Simone Veil, toute première femme à être nommée Présidente au Parlement européen, et qui participa grandement à la réconciliation entre la France et l'Allemagne. Elle fut également élue à l'Académie française, faisant partie des huit femmes, toutes années confondues, à être entrées dans cette institution très masculine.

Et tant d'autres oubliées de nos manuels d'histoire, de mathématiques ou de science.

- « Apprentissage à l'autonomie » ou « Apprentissages utiles à la vie quotidienne » : apprendre à tous les enfants et jeunes, les connaissances et compétences essentielles pour devenir autonome dans sa vie future d'adulte sans différencier les activités par sexe, comme :
 - Bien se nourrir, donc cuisiner
 - Cultiver un potager
 - Savoir nettoyer avec les règles d'hygiène
 - Savoir coudre un bouton, réparer un vêtement (cela va dans le sens de la transition écologique aussi...)

- Savoir bricoler pour réparer, fabriquer soi-même, manier des outils, connaître les bases de l'électricité, etc.
- Prendre soin de sa santé mentale et physique (en lien avec les cours de SVT)

Dans chaque discipline, la question des inégalités femmes-hommes peut être abordée.

EN FRANÇAIS

- La quasi-absence des femmes dans l'histoire de la littérature
- L'étude de textes écrits par des autrices
- L'argumentation autour de l'égalité des sexes au siècle des Lumières (notamment l'objet d'étude Genre et formes de l'argumentation aux XVII^e et XVIII^e siècles dans le programme de seconde) ;
- L'étude plus équilibrée d'héros et d'héroïnes.

EN MATHÉMATIQUES

- Questionner les inégalités en travaillant sur les statistiques ou les probabilités
- Évoquer quelques mathématiciennes marquantes
- Travailler sur la diversité des métiers scientifiques

EN HISTOIRE-GÉOGRAPHIE ET EMC

- Travailler à enseigner une véritable histoire mixte
- Questionner l'absence des femmes de certaines périodes historiques
- Questionner les représentations des femmes dans l'art et l'histoire de l'art
- Animer des ateliers de discussion à visée philosophique par des animateurs / enseignants formés sur le sujet de l'égalité fille garçon. En proposant un atelier-type sur Canopé par exemple

EN ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE (EPS)

- Proposer aux filles et aux garçons des activités sportives variées, indépendamment de leur sexe
- Interroger les représentations véhiculées par tel ou tel sport et résituer dans l'histoire et dans l'espace : les femmes sont très nombreuses à faire du football aux États-Unis, la gymnastique était d'abord un sport masculin, la danse est pratiquée par les garçons dans tous les pays...
- Bannir les « faveurs » pour les filles qui cachent les inégalités et faire des groupes de niveau mixtes si nécessaire

EN SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE (SVT)

- Réfléchir sur les notions d'inné et d'acquis, en travaillant par exemple sur le cerveau

- Proposer des sessions d'éducation à la sexualité tout au long de la scolarité, adaptées à chaque âge de l'enfant, dont l'objectif est de permettre à chacun et chacune d'avoir une sexualité épanouissante, respectueuse de l'autre, libérée des normes et de la violence

EN ARTS PLASTIQUES

- Réfléchir aux liens entre l'omniprésence des femmes dans les peintures, poèmes, dans les œuvres d'art en général, et l'absence de femmes artistes, ce qui rend compte des rapports de domination qui marquent profondément l'histoire de l'art
- Mettre en lumière la difficulté pour les femmes d'accéder à la sphère publique et à la notoriété d'une part, et les stéréotypes récurrents dans les représentations des femmes, à différentes époques d'autre part
- Analyser les représentations des femmes et des hommes dans les médias (les femmes plus souvent « objet » que « sujet »)

La formation continue

Constats

Les femmes qui travaillent doivent passer un certain nombre d'heures dans les transports, ce qui limite le temps qu'elles peuvent consacrer à une formation continue. Compte-tenu du prix des logements dans les grandes villes, elle habitent en banlieue mais travaillent en ville. Elles passent souvent plus d'1h30 dans les transports pour se rendre à leur travail (en région parisienne notamment, elles ont souvent plus de 2h de transport quotidien).

Ce n'est pas sans poser des problèmes avec les heures d'ouverture des crèches et des écoles. De ce fait, pour certaines qui ne peuvent travailler en télétravail, elles n'ont guère de temps pour améliorer leur conditions de vie en se perfectionnant ou en changeant d'orientation.

En effet, les lieux et horaires de formation ne sont pas toujours adaptés et en rentrant à la maison, elles ont les tâches ménagères et les enfants à s'occuper. C'est ainsi qu'elles renoncent souvent aux formations continues, qui leur permettraient de progresser professionnellement. Ceci est vrai en particulier pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants.

Propositions

- Développer les tiers-lieux et les espaces de coworking dans les villes de banlieues avec mise à disposition de moyens numériques, à des tarifs accessibles, et des offres spécifiques pour les femmes en recherche d'emploi et sans revenus.
- Concevoir les villes différemment en augmentant les crèches et garde d'enfants (notamment à proximité des gares de transports en commun).
- Favoriser la création d'entreprises dans les villes de banlieue plutôt qu'au centre des grandes métropoles.
- Développer l'enseignement à distance et encourager - éventuellement par des prêts ou des subventions - l'achat de moyens numériques permettant à ces femmes de travailler depuis chez elles en demandant de la disponibilité à leur employeur, pris sur le temps de formation. Bien entendu, ces aides financières et / ou matérielles devront avoir comme compensation le fait de choisir une formation diplômante afin que les moyens mis à leur disposition soient effectivement utilisés pour l'éducation et non uniquement pour leurs besoins personnels.

DES VILLES CONSTRUITES PAR DES HOMMES POUR DES HOMMES

Constats

Une ville par les hommes pour les hommes, Longtemps, nous avons pensé que l'aménagement urbain était neutre du point de vue du genre, que la ville était conçue à l'usage des hommes comme des femmes. De récentes études montrent qu'il n'en est rien.

L'histoire de l'attribution des noms de rue et la grande difficulté de débaptiser et renommer des rues existantes a fait qu'aujourd'hui en France entière il y a moins de 2% de noms de rue qui portent des noms de femmes...

Dans nos villes, les aménagements de type terrains de foot, City Stades, skate parcs, sont ainsi essentiellement utilisés par les hommes. Ils représentent par ailleurs 75% des budgets des collectivités destinés aux loisirs.

Pour ce qui est du sport et des loisirs, les chiffres sont éloquents (Édith Maruéjouls, géographe du genre) :

- La fréquentation des City Stades : 100% garçons.
- Il y a 75% de garçons dans les pratiques sportives en général.
- Les budgets sont consacrés en priorité aux pratiques masculines. Le coût des stades en est une illustration.
- La difficulté pour les clubs féminins d'accéder aux stades, tant du fait de l'offre insuffisante de créneaux horaires, qu'à cause de la pression exercée par les clubs masculins.

FEMMES ET ESPACE PUBLIC : 10 CHIFFRES À CONNAITRE

1. Pourcentage de rues portant un nom de femme en France

2 %

2. Nombre de stations de métro parisiennes portant des noms de femmes

3

3. Nombre de ponts de Paris portant des noms de femmes

1 sur 37 ponts

4. Nombre de femmes au Panthéon

4 pour 73 hommes

5. Nombre de statues érigées entre 1870 et 2004 à Paris

24 statues de femmes
325 statues d'hommes

6. Taux d'occupation des skateparks

Équipements occupés à 95 % par des jeunes hommes

7. 100 % des utilisatrices des transports en commun franciliens ont été victimes au moins une fois dans leur vie de harcèlement sexiste ou agressions



Source : http://www.sitp.fr/IMG/pdf/rapport_2012.pdf

8. Pourcentage de femmes de 18 à 29 ans ayant peur dans la rue

25 %



Source : INSEE

9. Pourcentage de femmes ayant renoncé à fréquenter certains lieux publics suite à des manifestations du sexisme

40 %



Source : Institut national des statistiques et des études économiques

10. Pourcentage des budgets publics destinés aux loisirs des jeunes profitant aux garçons

75 %



Source : INSEE

© Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Dans les quartiers résidentiels, bien souvent, les trottoirs trop étroits ne permettent pas de circuler confortablement avec une poussette.

De même, en ville, on trouve très rarement des « rampes » ou « toboggans » à côté des escaliers, ce qui rend impossible de les utiliser avec une poussette, un caddie, ou bien de circuler avec des enfants, des personnes âgées dépendantes ou des personnes à mobilité réduite.

En ce qui concerne les loisirs, dans certains quartiers, les terrasses de café ne sont occupées que par les hommes, 40 % des femmes renoncent ainsi à fréquenter certains lieux publics.

Selon une étude réalisée par le Haut Conseil à l'égalité entre les Femmes et les Hommes, 100% des femmes ont été harcelées au moins une fois dans les transports en commun et 76 % des Françaises ont été suivies au moins une fois dans la rue. Il y a pour les femmes une forme « d'interdit social d'être là », un non-droit à la ville. Leur éducation leur fait accepter que leur place n'est pas à l'extérieur et qu'elles sont en danger dans l'espace public, et plus encore, que les hommes sont un danger.

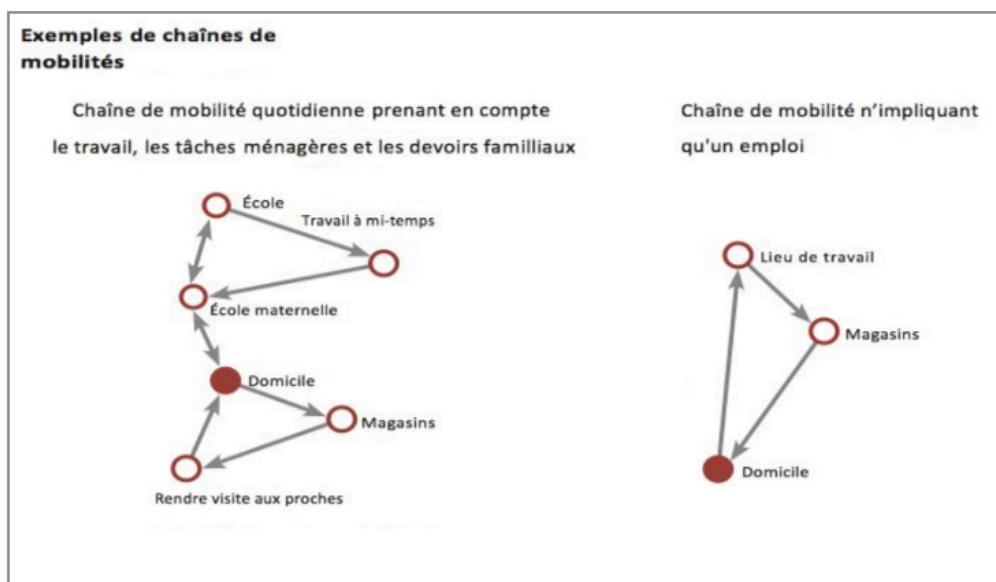
Les usages dans la ville répondent donc à la traditionnelle répartition des tâches : aux hommes l'espace public, aux femmes la sphère privée.

Questions

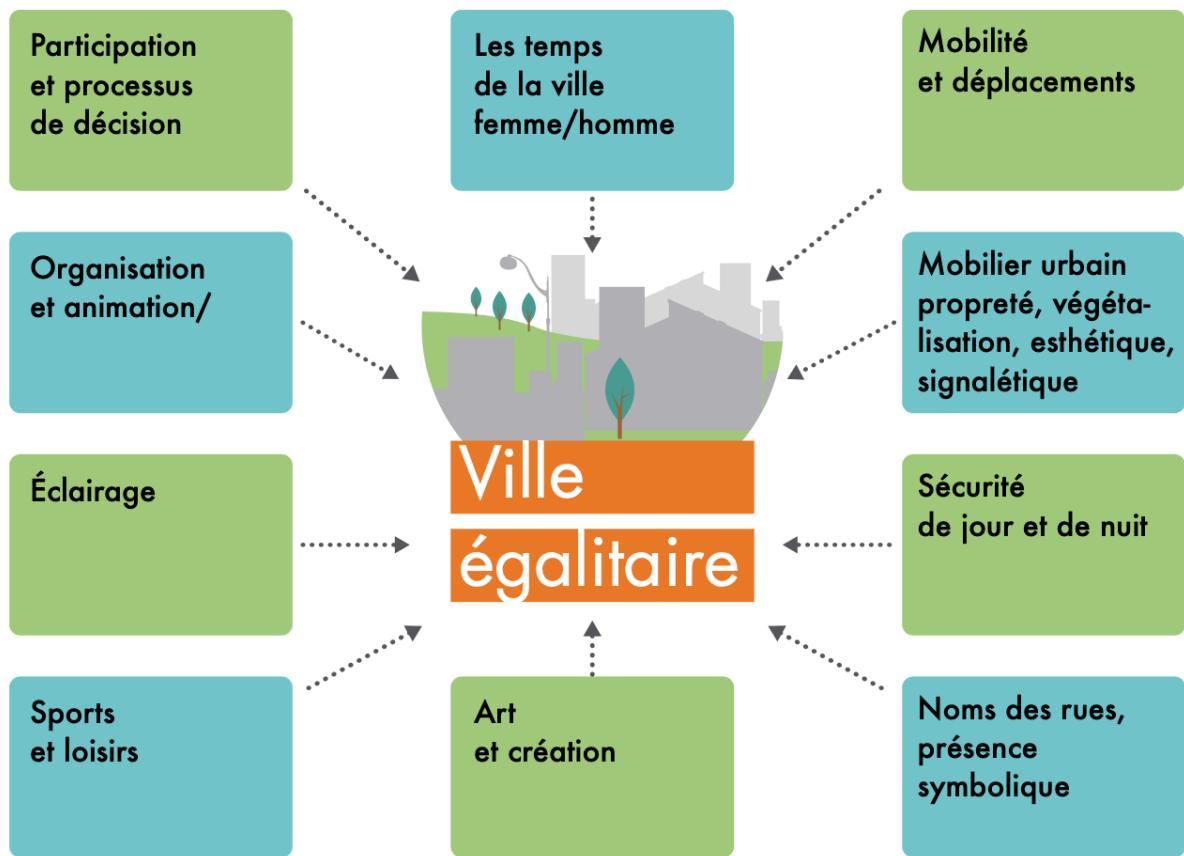
Dans nos villes, les aménagements de type terrain de foot, City Stade, skateparc, sont ainsi essentiellement utilisés par les hommes. Ils représentent par ailleurs 75% des budgets des collectivités destinés aux loisirs. Que faut-il faire pour changer cela ?

40% des femmes renoncent ainsi à fréquenter certains lieux publics, insécurité prédominante, comment changer la donne ?

Les usages dans la ville répondent à la traditionnelle répartition des tâches : aux hommes l'espace public, aux femmes la sphère privée. Comment inventer une ville paritaire ?



Propositions



- Favoriser l'entrée des femmes en politique et établir la parité femmes-hommes dans tous les jurys d'aménagement urbain et les lieux de décisions .
- Intégrer un critère « genre » explicite dans tous les appels à projets et les appels d'offre, et mettre en place le concept « d'éga-conditionnalité » pour développer le conditionnement des financements publics à des critères d'égalité.
- Donner la parole aux femmes en organisant la participation citoyenne de façon adéquate (horaires, modalités, prise de parole, etc.).
- Incitation des collectivités locales à signer la « charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale »
- Il faut veiller à ce que ces espaces ne facilitent pas voire découragent le harcèlement, en prêtant une attention toute particulière à :
 - Visibilité et éclairage → Travail sur les ambiances
 - Plan de quartier et informations → Horaires → Propreté → Transparence → Recours / Possibilité de fuite / Alarme

- Généraliser l'utilisation et l'exploitation des questionnaires des marches exploratoires. Cela permet de favoriser la réappropriation de l'espace public par les femmes.
 - Permettre aux habitant-es d'identifier les éléments qui sont à la source de leur sentiment d'insécurité : inégalités entre les femmes et les hommes, pratiques sociales d'occupation ou d'usage des espaces, aménagement du territoire et du cadre de vie.
 - Développer la participation directe des femmes à la vie citoyenne de la ville et aux processus décisionnels locaux.
 - Sensibiliser les décideurs et la population aux questions qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes dans la ville

Après analyse des quartiers, il convient de garder la complexité d'un lieu, une variété de configurations, tout en évitant les impasses ou passages trop sombres, ou en faisant en sorte que les recoins ne soient pas anxiogènes, afin de sécuriser l'espace sans le stériliser.

- Prêter attention aux budgets alloués aux projets d'aménagements, aux nouveaux dispositifs, aux différents sports et loisirs récréatifs, en y intégrant une notion de genre (budget genré)
- Favoriser les activités qui attirent un public mixte (exemple : la danse ou des sports peu marqués femmes-hommes, tel badminton, volley-ball, agrès, etc.) ou encore le « street art » mixte.
- Instaurer dans toutes les villes le service « entre 2 arrêts » qui permet aux femmes voyageant seules le soir, d'arrêter le bus entre deux arrêts, afin de descendre au plus près de leur destination.
- Création d'un label « Haute Qualité Femmes-hommes, récompensant les ambiances urbaines réussies sous l'angle des rapports sociaux de sexe et de la participation des femmes à la vie publique.

Bibliographie

La question de l'égalité dans l'éducation

Centre Hubertine Auclert,. (2014). FAIRE DES MANUELS SCOLAIRES DES OUTILS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. Consulté à l'adresse <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/cha-guide-manuels-scolaires-maj2020web.pdf>

Detrez, C. (2019, février 27). Christine Detrez : les inégalités liées au genre | Le blob, l'extra-média. Consulté à l'adresse <https://leblob.fr/societe/christine-detrez-les-inegalites-liees-au-genre>

Égalité des filles et des garçons. (s. d.). Consulté à l'adresse <https://www.education.gouv.fr/egalite-des-filles-et-des-garcons-9047>

Égalité filles-garçons: ça commence à l'école. (s. d.). Consulté à l'adresse <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/initiative/egalite-filles-garcons-ca-commence-a-lecole/>

Gaussel, M. (2016, novembre 2). L'éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités. Consulté à l'adresse <https://edupass.hypotheses.org/1036>

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. (2017). Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité. Paris, France : Auteur.

Intégrer l'égalité dans l'enseignement du premier degré. (s. d.). Consulté à l'adresse <https://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons/integrer-legalite-dans-les-enseignements-du-premier-degre.html>

Scratch - Imagine, Program, Share. (s. d.). Consulté à l'adresse <https://scratch.mit.edu/>
Viennot, E. (s. d.). Langue : accords. Consulté à l'adresse http://www.elianeviennot.fr/L_a_n_g_u_e_-_a_c_c_o_r_d_s_.h_t_m_l_%E7E:text=L'accord%20peut%20se%20faire,le%20mot%20le%20plus%20proche.&text=Mais%20c'est%20parfois%20l,des%20noms%20qui%20le%20r%C3%A9gissent.

Des villes construites par des hommes pour des hommes

La Ville de Paris dévoile le premier guide référentiel sur le « genre et l'espace public ». (s. d.). Consulté à l'adresse <https://www.paris.fr/pages/la-ville-de-paris-devoile-le-premier-guide-referentiel-sur-le-genre-l-espace-public-4138>

Observatoire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. (s. d.). Consulté à l'adresse <https://charter-equality.eu/?lang=fr>

Raibaud, Y. (2015). La ville faite par et pour les hommes. Paris, France : Belin.

Raynaud, I. (2015, septembre 11). [Poster] Conseils municipaux : les délégations ont un sexe ! Consulté à l'adresse <https://www.lagazettedescommunes.com/389661/poster-le sexe-des-delegations-des-elus-locaux/>

ÉGALITÉ POUR LE CINÉMA LA TÉLÉVISION ET LE WEB.

Par Catherine HERTAULT

Comité Simplon LREM Paris 18

Scénariste et Présidente de l'Association « Sept Arts et Plus »

Après échanges avec

Sophie DESCHAMPS (Scénariste et Présidente de la SACD), Sandrine BRAUER (Productrice et Co-fondatrice du collectif 50/50 pour 2020), Marina TOMÉ (Comédienne et Présidente de la Commission « Le Tunnel de la comédienne de 50 ans » au sein de AAFA).

Tous les écrans sont les miroirs de notre société : ils reflètent ce que nous sommes dans la réalité et dans nos rêves. Parce qu'ils sont puissants dans nos vies, les écrans peuvent être un levier formidable. Ils doivent être exemplaires pour faire aboutir la parité dans les faits.

Au-delà de la visibilité nécessaire des femmes dans toutes les fictions et programmes, seule l'égalité des chances imposée dans tous les métiers de l'image peut questionner, bousculer et transmuter la société civile en profondeur.

Oui, transmuter et non transformer. Car au-delà d'un changement de forme, il s'agit bel et bien d'en changer la vibration.

Dans l'accompagnement de ce nouveau monde, l'État se doit d'être exemplaire tant dans la distribution des aides publiques que dans les commandes faites par les chaînes. Il ne s'agit donc pas forcément d'augmenter les budgets alloués à tous les organismes publics mais -au nom de la justice, de la cohésion sociale et du monde d'après- d'exiger de leurs représentants qu'ils redistribuent l'argent public à 50/50 entre les créatrices et les créateurs, ce qui est à des milliers de kilomètres de la réalité.

Si les grandes écoles sont paritaires, l'entrée dans le métier ne l'est pas. Si les commissions sont paritaires, la distribution des aides publiques ne l'est pas. Or au cinéma, c'est dès le début de la carrière que les créatrices ont besoin de cette parité imposée car elles luttent contre un système fermé et tenu par des hommes tout en devant transcender leurs freins intérieurs. Nous demandons que 50 % des aides publiques de par la loi et de par tous les règlements qui en découlent soient attribués par catégories à des films de scénaristes femmes, de réalisatrices et de compositrices. En télévision, à cette exigence de répartition paritaire des aides par catégories, nous ajoutons que 50% des commandes publiques doivent être signées pour des créatrices : 50% de scénarios, 50% de réalisations et 50% de compositions musique.

Aujourd’hui, par exemple, à France Télévisions, les chiffres sont alarmants : en 2019, les films de fiction sont réalisés à 88% par des réalisateurs. Et pourtant l’équipe de conseillers de programme fiction de France Télévisions est composée de 2/3 de femmes pour 1/3 d’hommes ! Ce chiffre est hors documentaires. Il provient de différentes origines convergentes (groupe 25 images, France tv, CSA pour des données plus anciennes). Les chiffres croissent inversement au budget : documentaires (20% contre 80%) mais bien sûr jamais les prime time historiques sauf rares exceptions comme Virginie Linhart). Unitaires : 17% et 83% . Séries 10% et 90%. Moyenne en fiction (unitaires ou séries confondues) 88%/12%

Nous avons la conviction qu’une parité sans failles dans les métiers de la culture et de l’image entraînera tous les corps de métiers. Les freins sont multiples. C’est pourquoi nous devons inciter à la parité par tous les moyens en accentuant les techniques qui ont fait leurs preuves, mais aussi systématiquement contrôler par trimestre et sanctionner à tous les niveaux quand l’objectif de progression annuelle n’est pas atteint.

D’autre part, le fait de travailler avec des chiffres permet d’avoir un dialogue très concret avec nos interlocuteurs. Par ex, le métier de scénariste est féminisé, mais leur rémunération et leur importance sur une série télévisée diffèrent des scénaristes hommes. Par ex, la comédienne disparaît des écrans à 50 ans, reflet de la place de la femme dans la société française ? ! Nous demandons de toute urgence, pour tous les métiers, une étude genrée par âges, outil nécessaire pour établir la parité à tous les étages et produire un plan logique de progression.

POURQUOI EN SOMMES NOUS ARRIVES LA ?

C'est l'absence d'obligation de progression qui explique les chiffres désastreux concernant la parité. Depuis 7 ans, l'observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication édite un rapport annuel. Depuis 5 ans, un comité ministériel se réunit au Ministère de la Culture : ce comité réunit à la fois les OGC (organisme de gestion collective), les directions des chaînes publiques, des responsables de la DGMIC (Direction générale des Media et des industries culturelles), de la DGCA (Direction Générale de la création artistique), les directions de salles de cinéma etc...

Ce comité ministériel a voté à l'unanimité une progression obligatoire de 5% par an... Pourtant, Sophie DESCHAMPS, scénariste et Présidente de la SACD déclare « ce vote n'a jamais été évoqué dans la feuille de route du ministère ».

Sandrine BRAUER, productrice et présidente du Collectif 50/50 pour 2020 : « Quand on crée des mesures, elles ont en général une efficacité relativement immédiate, mais si on relâche la vigilance, ces mêmes facteurs qui ont créé l'effacement de la place des femmes devant ou derrière la caméra reviennent immédiatement.

POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS :

1 - INCITER

Objectif de parité dans la distribution des aides et dans les commandes publiques. Grâce au collectif 50/50 pour 2020, le CNC a mis en place la bonification du fonds de soutien pour les films dont les équipes sont paritaires.

Sandrine BRAUER : « *Ce bonus de 15% sert à encourager le recrutement des femmes cheffes de poste là où on aurait plus naturellement engagé un homme.* »

Source CNC : en novembre 2019, 22% des films d'initiative française (hors documentaire) ont bénéficié de ce bonus, contre 15% en 2018.

Sophie DESCHAMPS : « *cela a aidé les techniciennes et d'une certaine façon, participé à l'augmentation du nombre de réalisatrices de cinéma entre 21% et 23%, mais ce n'est pas suffisant.* »

Sandrine BRAUER : « *J'ajoute qu'en moyenne, les réalisatrices ont un budget diminué de 2 millions d'euros par rapport aux réalisateurs.* »

Sophie DESCHAMPS : « *En télévision c'est bien pire. Les chiffres pour les réalisatrices étaient tombés à 7% avec l'arrivée massive des séries policières. Après l'intervention du CSA, ces chiffres étaient montés à 15%. Cela ne donne pas du travail à toutes les réalisatrices chevronnées et empêche l'émergence* ».

Cette année 2020, le CNC devrait publier d'autres résultats et annoncer une nouveauté : la mise en valeur des films de « matrimoine », c'est-à-dire des films réalisés par des femmes que l'histoire a oubliées. En prévoyant un système de quotas dans le choix des films qui bénéficient d'une aide à la restauration et à la numérisation. « L'urgence est d'effacer l'effacement. »

Devant les chiffres alarmants de France Télévisions, il semblerait que Delphine Ernotte veuille instaurer un quota annuel de 30% de films réalisés par des femmes (il serait grand temps après 5 ans de mandat !). Le collectif 50/50 pour 2020 réclame un signal fort de 40 à 50% de réalisatrices pour l'access comme « Plus belle la vie » dès 2020. Car la réalisation des séries d'access est un complément de formation sur le tas dès la sortie des écoles.

2 - CONTROLER

La responsabilité est diluée : le Président du CNC est nommé sur proposition du Ministre de la Culture par le Président de la République. La Présidence de France Télévisions est nommée par le CSA.

- Il serait judicieux que l'exigence de parité soit inscrite au décret définissant les attributions du Ministre de la Culture, qui serait ipso facto amené à l'inscrire aux

contrats de tous les directeurs-trices des organismes publics nommés. Le Ministre de la Culture doit rendre des comptes.

« ... Il veille au développement des industries culturelles et créatives. Il contribue au développement des nouvelles technologies de diffusion de la création et du patrimoine culturels. Il veille au développement et à la valorisation des contenus et services culturels numériques... Il veille à l'application de la parité dans la distribution des aides et des commandes publiques ... »

Le Président du CNC doit avoir la même clause dans son contrat pour la distribution de toutes les aides.

- Le CSA a prouvé son impact dans son intervention pour les réalisatrices de télévision. Il doit être « missionné ». Nous proposons de lui confier le contrôle de la parité dans les commandes, ceci devant entrer dans les obligations des diffuseurs. Les chaînes publiques doivent gagner de l'audience par la parité et entraîner les chaînes privées dans leur sillon.

Sandrine BRAUER : « *Le cinéma comme l'audiovisuel fonctionne en vase clos. Par automatisme, on a tendance à solliciter les mêmes personnes et on reproduit un système fermé, et on entretient l'idée qu'il n'y aurait pas de femmes réalisatrices et que c'est là le problème, ou pas de talents issus de la diversité. Nous avons créé la bible 50/50 justement pour identifier des talents plus diversifiés et rendre visibles des profils peu connus (parité et diversité)* »

Sophie DESCHAMPS : « *Pourquoi ne pas créer au sein des chaînes publiques un service dédié de têtes chercheuses, qui repèrent les talents et les signalent aux responsables de fiction ? Pour cela il faut visionner les courts métrages des élèves sortant des grandes écoles (Louis Lumière, Vaugirard, les écoles en région, etc.), les premiers films, obliger la web fiction à respecter la parité (on en est plus que loin), surveiller les carrières, éviter que les garçons ne tournent trois films ou épisodes pendant que les filles n'en font qu'un. Je ne parle même pas des réalisatrices ayant pris un congé maternité qui risque de se prolonger par une longue période désertique.*

Ceci devrait être assorti de réunions mensuelles sur le sujet réunissant des conseillères et conseillers de programme qui passent les commandes. L'obligation d'un bilan régulier des commandes mettrait les carences en lumière et permettrait d'agir. Pour l'instant, un producteur vient avec un projet, on lui passe commande sans que jamais soit analysé le global au fur et à mesure. Quand les chiffres annuels tombent, il est trop tard. C'est chaque année la même histoire ».

3 - SANCTIONNER

La loi n'est pas appliquée. L'égalité des chances est donc une question de volonté politique.

1-Pour les chaînes, les résultats sont quantifiés dans le rapport annuel d'objectifs et de moyens. L'absence d'égalité doit entraîner ipso facto la création d'une enveloppe supplémentaire reportée pour les commandes d'œuvres de femmes l'année suivante.

2- De plus, l'exigence de parité doit figurer dans les contrats des chargés de programme, comme une clause d'obligation qui, non appliquée, remettrait en question leur maintien à leur poste.

4 - VISIBILITÉ ET PARADOXE

Aujourd'hui, dans notre pays, une française majeure sur deux a plus de 50 ans (INSEE 2017). Mais cette majorité réelle dans la vie est traitée comme une minorité invisible dans les fictions ! Pour combattre ce phénomène, Marina Tomé, comédienne, a créé une commission spéciale : le tunnel de la comédienne de 50 ans au sein de l'association « Actrices et Acteurs de France Associés ».

« Les femmes constituent la plus grande proportion d'artistes-interprètes de 20 à 35 ans mais autour de 50 ans, ce sont les hommes qui sont majoritaires. Les comédiennes disparaissent après l'âge de 45 ans pour réapparaître au compte-gouttes dans des rôles de grand-mères. Sur tous les films français sortis en 2015, seulement 8 % des rôles sont attribués à des comédiennes de plus de 50 ans. Oui, vous avez bien lu : 8 % ! En 2016 c'est encore moins, 6 %.

D'après le rapport de Deborah Dean -Age, genre et emploi des artistes en Europe (FIA 2007)-, cette réalité professionnelle est le reflet de ce que vivent les femmes dans la société en général : même plafond de verre, mêmes inégalités sociales, salariales et même condescendance a priori pour ce qu'une femme crée, fait ou produit. Que l'on soit caissière, chercheuse au CNRS ou artiste, c'est pareil ...

Marina Tomé : « À partir de 50 ans, les femmes développent un super-pouvoir, elles deviennent invisibles. Surtout à l'écran ! Oui, rendre visibles les femmes de plus de 50 ans dans les fictions est un véritable enjeu de société.

Ce combat est si important, et pas seulement pour nous les actrices mais aussi pour toutes les femmes de plus de 50 ans que nous représentons. Parce qu'on est dans une société de l'image où qui n'est pas représenté, n'existe pas. Alors si on veut que ça avance, pour toutes les femmes, dans tous les secteurs de la société, il faut que ça avance dans les représentations. Il faut qu'elles existent dans les films pour que ça change dans la vie !

Puisque le CNC l'a imposé pour les techniciennes, pourquoi ne pas proposer un bonus pour les productions quand la parité de personnages existe dans les projets de cinéma et de télévision ?

Nous réclamons une étude genrée par âges, outil nécessaire pour établir la parité dans les représentations et produire un plan logique pour sa progression. »

Lors des Assises de novembre 2019 sur la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma, le CNC s'est engagé à créer un observatoire de l'égalité femmes-hommes (qui existe déjà au Ministère de la Culture).

En termes de collectes de données, il est impératif de séparer le combat pour la parité du combat pour la diversité : La loi interdit de rassembler des statistiques ethniques. En revanche l'exigence de parité oblige à collecter et publier toutes les données genrées.

5 - APPOINT SUPPLÉMENTAIRE

Pour le théâtre et la musique par Sophie DESCHAMPS

« Il en va de même pour les autrices et les metteuses en scène de théâtre. Carrières en pointillé, commandes pour des petites salles, un minimum de diffusion. A part quelques CDN ou quelques festivals qui font un effort sur l'amélioration de la parité, la majorité des lieux subventionnés (CDN, Opéras, scènes nationales, régionales et surtout les nombreux théâtres de ville) s'en contre fichent.

Les Drac, le ministère, les régions doivent être dans l'obligation de surveiller la parité des programmations dans les lieux subventionnés.

Un objectif de progression devrait être lié à une part des subventions. Les directions seraient libres de leur programmation, mais seraient moins dotées ou privées d'un bonus conséquent si cet objectif n'est pas respecté.

Actuellement, il n'y a aucune ligne budgétaire liée au sujet de la parité. Il y a des labellisations, c'est mieux que rien, mais ce n'est pas suffisant. On cause, on cause, mais le sujet de la parité est loin d'être une grande cause.

Il ne suffit plus de sensibiliser. Il faut agir.

Sur le point des directions de lieux de spectacles subventionnés, au rythme des nominations cela prendra des décennies d'obtenir une parité. En attendant, il faut imposer une nette progression dans les programmations et dans le nombre des représentations des spectacles écrits, mis en scène, composés ou chorégraphiés par des femmes. Les auteurs, les metteurs en scène, les compositeurs, les chorégraphes apportent une vision du monde, une diversité dans le choix des sujets. Pour l'instant c'est une vision masculine qui domine partout.

De même les Drac devraient être obligées de distribuer des subventions paritaires entre les compagnies dirigées par des femmes et les compagnies dirigées par les hommes. Ce sont les compagnies qui font le plus de créations. Pourtant, ce sont les moins aidées. Quasiment tout le festival off d'Avignon par exemple, ce sont des compagnies dirigées par des metteurs en scène. Ces compagnies ont des petites subventions. Or là aussi il y a une grande disparité H/F. Certaines DRAC sont vigilantes sur la parité, d'autres pas du tout.

Pour l'instant aucune instance de surveillance ne veille au respect de la parité en spectacle vivant. Aucune sanction. L'audiovisuel a le CSA. En spectacle vivant le ministère se défausse sur les régions qui se défaussent sur les départements etc.

Proposition : il est temps de créer un Conseil de Surveillance du Spectacle Vivant.

Et qu'on arrête de rétorquer que cela serait de l'ingérence. Le respect de la Loi n'est pas une ingérence, mais une volonté de faire progresser la place des femmes. Elles sont, pour l'instant, assises sur un strapontin, et sous un plafond de plomb.

Un dernier exemple, le pire : la musique.

Je crois qu'il y a 35 orchestres nationaux ou régionaux en France. 1% de cheffes d'orchestres invitées. 4% de commandes à des compositrices. Résultat les conservatoires forment, les études sont longues et coûteuses pour l'état, les filles gagnent des concours et la seule carrière qu'elles peuvent espérer est en dehors de la France.

Vous avez dit parité ? »

COMpte RENDU DE LA DEUXIÈME RESTITUTION

02 JUIN 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

Intervenants invités

Cédric O, (Secrétaire d'Etat chargé du numérique)

Céline CALVEZ, (Députée, chargée de mission par Marlène SCHIAPPA sur la place des femmes dans les médias)

Pr Denis LAMBOLEY, (Laboratoire de questions sociales de l'Université Paris V Descartes)

Coordinatrices intervenantes

Isabelle PÉLISSON, Femmes et PIB

Audrey MILLERET, Femmes et finance

Secrétaire de séance

Isabelle DAVIAUD

COMPTE RENDU - SESSION DU 02 JUIN 2020

Focus : numérique, médias, économie

Responsable du groupe, Juliette DE CAUSANS

Introduction

- Enjeux du jour : présentation des invités
- Présentation des notes sectorielles par les coordinatrices (2° partie)

Tour de table des intervenants

- Cédric O, (Secrétaire d'Etat chargé du numérique)
- Céline CALVEZ, (Députée, chargée de mission par Marlène Schiappa sur la place des femmes dans les medias)
- Pr Denis LAMBOLEY, (Laboratoire de questions sociales de l'Université Paris V Descartes)

Tour des tables des coordinatrices

- Isabelle PÉLISSON
- Audrey MILLERET

Cédric O, Secrétaire d'Etat chargé du numérique : place des femmes dans le numérique

Constat

Les femmes ne sont que 30% dans le secteur du numérique et 10% dans les métiers techniques. Ces faibles chiffres sont en baisse. On constate cette tendance au US et en Europe alors qu'en Iran ou au Maghreb, les formations aux numériques sont davantage mixtes.

Cela pose plusieurs problèmes :

- Les femmes ont moins accès que les hommes à un secteur qui représente en France un emploi sur 5
- Les algorithmes qui régissent notre quotidien sont majoritairement écrits par des hommes (vision masculine embarquée dans les applications que nous utilisons tous les jours)
- Le manque de mixité nuit à la performance

NB / En Allemagne, la tendance a été inversée pour les métiers scientifiques grâce à une action de long terme entreprise par Angela Merkel, ingénierie de formation.

Les biais apparaissant très tôt, il est impératif d'agir sur les représentations sociales :

- via l'école : depuis la rentrée 2019, une heure de codage est obligatoire au lycée. Il faut également sensibiliser les professeurs à la question de genre.
- via les role models : il faut changer la perception sur ces métiers et valoriser les STEM (sciences, technologies, engineering et maths) en mettant en lumière les réussites de femmes aux US (Sheryl Sandberg, Marissa Meyer etc ;) comme en France (Fleur Pellerin, etc..) pour que les jeunes filles (et les garçons) puissent se projeter dans des réussites féminines et choisissent ces professions scientifiques.

Un important travail en faveur des femmes entrepreneures a été réalisé par SISTA : la part des montants de capital risque sur des start-up féminines s'élève à 2,6% (versus 12% sur les start-up mixtes). SISTA souhaite voir passer ce chiffre à 25% d'ici 2025. Avec Isabelle Rauch, députée, un travail de long terme sur l'intelligence artificielle (biais genrés) a été initié.

Catherine HEYRENDT-SHERMAN, maître de conférences : présentation du master GMI (Gestion Multilingue Informatique) proposé à l'Université de Reims- Champagne Ardennes, aux étudiantes de 21 ans ou plus qui ont déjà une licence en lettres/langues :

- Inspiration du modèle anglo-saxon : langues + informatique
- Concrètement ces étudiantes ont des qualités littéraires certaines (analyse, réflexion, conceptualisation, abstraction) mais aussi des qualités comme la créativité, l'autonomie, l'adaptabilité, ainsi qu'une aisance rédactionnelle qui sont intéressantes à transposer dans les métiers de l'informatique.
- Ce master a été ouvert en 2005, ce sont de petites promotions de 16 personnes à 80% féminines.
- Les débouchés principaux sont la création/gestion de contenus (social media manager) et la communication marketing digital.
- Le bilan : très bon taux d'embauche, création d'un réseau dynamique. On constate néanmoins que la spécialisation communication digitale est préférée à la spécialisation informatique pure (UX design, langage PHP).

Cédric O : A horizon 2022, 900 000 emplois seront à pourvoir dans le numérique. Il faut attirer les femmes (peu de candidatures féminines) avec une action extrêmement proactive et les faire rester.

Juliette **DE CAUSANS** : si les femmes sont peu nombreuses, c'est notamment à cause du sexism et de l'ambiance hostile de travail !

Armèle **PORTELLI** : longtemps enseignante dans une licence pro en IUT (développement, intégration web), il y avait beaucoup plus de garçons que de filles. C'est un milieu extrêmement machiste, dès qu'une fille est meilleure qu'un garçon, elle est mise de côté. Celles qui ont été diplômées sont allées vers le graphisme mais pas vers le développement ou la programmation informatique. Il me semble important d'agir dès la petite enfance pour les sensibiliser à la programmation.

Céline **CALVEZ**, Députée, chargée de mission par Marlène Schiappa sur la place des femmes dans les medias

Les medias ont leur rôle à jouer dans la mise en valeur des femmes « role models » par l'information et la fiction.

NB / Les biais inconscients interviennent très tôt (cf la charte jouets réalisée avec Agnès Pannier-Runacher)

La mission a été proposée par Marlène Schiappa suite à la Une du Parisien du 5 avril « le monde d'après » avec 4 hommes : les femmes sont à nouveau invisibilisées, ce qui est courant dans les medias.

NB / Lettre de mission du 1er Ministre et soutien du Ministre de la Culture, Franck Riester.

En cette période de crise, il y a un vrai paradoxe : les femmes par les métiers du soin, du service sont en 1ère ligne mais sont encore moins présentes que d'habitude dans les instances médiatiques.

La mission consiste donc à vérifier si la présence de femmes a réellement diminué ou si la crise a exacerbé le ressenti d'injustice.

Un cycle d'auditions, des études quantitatives sur mars / avril, les travaux du CSA et de l'INA ainsi que des comparaisons avec l'étranger sont prévus avant une remise des conclusions fin août.

Compter c'est objectiver : il faudra déterminer les bons indicateurs, se mettre d'accord sur les objectifs (audiovisuel et presse écrite), choisir les leviers (accompagner, inciter, ou contraindre).

Catherine **HERTAULT** : les organisations professionnelles formulent la même demande d'objectivation en l'absence de données. Elle fait un parallèle par genre et par tranche d'âge (les comédiennes de plus de 50 ans disparaissent des écrans)

Céline **CALVEZ** : il faut que les institutions aient envie de récupérer ces données et fait un parallèle avec les banques et le prêt garanti par l'Etat (les banques devraient tracer

les demandes de prêts faites par des entreprises avec des femmes à leur tête vs entreprises avec des hommes à leur tête).

Si on n'a pas les données, comment changer la situation ?

Lucille **DESJONQUÈRES** : elle va interviewer Gilles Pélisson de TF1. Beaucoup d'actions : femmes dans le sport, juste représentation des femmes dans l'info (expertes), plus de 100 femmes à la rédaction.

Marion **MARCOUX** : a travaillé sur la presse écrite et la publicité. Elle aimerait créer un label égalité pour les titres qui respectent la parité, l'égalité salariale.

NB / L'ARPP (Autorité Régulation Professionnels de la Publicité) est impartiale car elle édite les chartes financées par les professionnels de la publicité

Céline **CALVEZ** : signale l'initiative « No more clichés » pour la pub, faite par Communication & Entreprise

Pr Denis **LAMBOLEY** : médecin de formation. Travaille depuis 2011 en partenariat de recherche avec l'Université de Paris V.

Travail sur la qualité de vie au travail (QVT) :

- les outils utilisés datent des années 80 et ne sont pas le reflet de l'entreprise d'aujourd'hui.
- Les baromètres faits par le privé n'ont pas de validation scientifique

Il faudrait mesurer la QVT avec des nouveaux outils validés scientifiquement, faire le mapping des risques psychosociaux, du flow, de la performance, des personnes en fragilité et créer une interface pour les médecins du travail afin qu'ils soient lanceurs d'alerte.

Concernant le COVID-19, il s'agirait de mesurer l'anxiété mais aussi d'évaluer la résilience (notion d'optimisme et d'espoir) des salariés.

Le pré-projet consiste en l'élaboration d'un baromètre de climat social de la parité en entreprise et au sein même des différentes équipes.

Actuellement il existe la loi Coppé-Zimmerman, l'index Pénicaud, mais pas de mesure d'impact sur les salariés. De nouveaux index terrain permettraient de compléter les autres index et d'avoir des données fiables et validées.

Leur plan d'action pourrait se mettre en place selon 8 critères :

- Le niveau de stress et d'anxiété professionnelle
- La charge de travail (H/F)

- L'équilibre vie pro / vie perso
- L'égalité salariale
- La perception F/H
- Le respect, l'intégrité (remarques sexistes, procédure, etc..)
- Conditions de travail (adaptation au poste, aides pour la parentalité, etc...)
- Le développement professionnel (formation, développement, etc...)

Idée : avoir un climat social de parité au sein même des équipes des entreprises

Anne-Sophie **GODFROY** : il existe un outil sur l'enseignement supérieur, la recherche pour mesurer le ressenti des personnels (ATHENA SWAN en Grande-Bretagne <https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>)

Juliette **DE CAUSANS** : la question des données de l'emploi est aussi à améliorer (ex : chiffres du chômage genrés / inégalités face à l'emploi). Il faudrait qu'il y ait des statistiques genrées pour tous les indicateurs économiques.

Coordinatrices :

Isabelle PÉLISSON sur « Femmes et PIB ».

Agrégée d'économie et de gestion, enseignante et formatrice.

Il y a un lien entre les inégalités H/F et l'activité économique : la lutte contre les inégalités peut donc aider à redresser l'économie.

NB / Ecart de 23% en salaire, écart de 42% au moment de la retraite, écart sur le patrimoine (celui des hommes est supérieur de 15%), la composition du patrimoine (différentiel de 37% sur les actifs financiers). Le patrimoine des femmes est plus immobilier donc moins liquide.

- Les jeunes filles réussissent mieux au bac (84% contre 74% de réussite pour les garçons) mais travaillent davantage (en nombre d'heures).
- Paradoxalement moins de richesses reviennent aux femmes
- Les femmes sacrifient leur potentiel qui n'est pas mis à disposition de la nation pour produire de la richesse

NB / France Stratégie dans son rapport de 2014 évalue le manque à gagner d'ordre de 7% de PIB (150 milliards d'euros) à 14% de PIB (300 Milliards). Si on met cet ordre de grandeur vis-à-vis de la crise du COVID, on estime le coût économique de la crise de 150 à 400 Milliards d'euros (à rapprocher de l'argent dont on se prive, les 150 à 300 milliards d'euros)

- Le calcul du PIB repose sur une idée des années 30 (ensemble des productions de la nation, valeur ajoutée) et ne prend donc pas en compte le travail domestique, la contribution des femmes à l'éducation des enfants, à la santé (le « care »)... Ce serait d'un tiers à 2/3 du PIB qui serait ainsi occulté. On a une boussole (le taux de croissance du PIB) qui est faussée puisqu'il manque une grande partie de la valeur créée par les femmes
- Il faut repenser nos indicateurs, la façon dont on voit la richesse !

Audrey MILLERET

Cadre en direction financière.

Les femmes sont présentes à 50% dans les secteurs financiers (banques et assurances, pourtant bien placées sur l'index Penicaud) mais très peu dans les postes à responsabilités et gagnent 36% de moins que les hommes

NB/ 11 des 173 banques centrales sont dirigées par des femmes. Les pays émergents font mieux que les pays développés.

Propositions

- Les quotas : à mettre en place pour les comex
- Les rôles model
- Plan de succession avec présence systématique de femmes

Le financement :

- Les femmes sont souvent négligées : elles n'ont pas droit aux mêmes prêts et conditions que les hommes (effort de formation à faire notamment pour l'entrepreneuriat)
- Les femmes business angels : 7% des business angels français

NB / Ça commence avec l'argent de poche : les petites filles reçoivent moins. Les petits garçons préfèrent économiser par rapport aux filles.

Les femmes doivent développer leur culture financière et leur compétence de gestionnaire. Elles doivent se former en négociation et à la création / reprise d'entreprise. L'accès au crédit doit être facilité également.

Personne souhaitant garder l'anonymat : lors de la crise financière de 2008, les établissements dirigés par les femmes (ou avec une majorité de femmes dans les équipes dirigeantes) s'en sont mieux sortis que les établissements dirigés par des

hommes. La directive sur la mixité dans les banques n'est pas bien appliquée (prévoir des règlements d'application directe).

Propositions d'Isabelle PÉLISSON :

Faire un effort de formation sur 2 axes :

- La finance pour s'approprier les outils de leur économie
- Le numérique pour s'inscrire dans le monde de demain et participer à l'économie du futur

Il faut travailler à :

- Mieux prendre en compte la valeur. Recentrer la valeur sur le pilotage autour du capital humain. Revaloriser les rémunérations les plus faibles (santé /éducation). Créer un électrochoc pour que ça aille plus vite (transparence des salaires et des promotions)
- Généraliser l'exemplarité en matière de « Gender budgeting » à tous les budgets publics. L'état doit aussi revoir par ex les régimes matrimoniaux (communauté) ou la fiscalité-imposition commune pour les couples mariés (forme de protectorat organisé gênant l'indépendance économique des femmes). L'autonomie se gagne par une séparation des budgets et du patrimoine
- La pleine réalisation du potentiel féminin par une aide à la conciliation vie privée / vie professionnelle

NOTES SECTORIELLES

02 JUIN 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

1. *Projet Wellpar : baromètre parité F/H* par Dr Denis LAMBOLEY - Pr Franck ZENASNI
2. *Levier de reprise et de croissance économiques : l'égalité entre les femmes et les hommes* par Isabelle PÉLISSON.
3. *Femmes et finance* par Audrey MILLERET
4. *L' égalité Femme / Homme dans la presse écrite et la publicité* par Marion MARCOUX

PROJET WELLPAR : BAROMÈTRE PARITÉ F/H

Par Dr Denis LAMBOLEY - Pr Franck ZENASNI

La place des femmes, au cœur de la résilience des entreprises dans cette période post-confinement et d'urgence sanitaire, est un atout essentiel pour notre économie.

La loi Copé Zimmermann, ainsi que l' « Index de L'Égalité Femmes-Hommes », ont été des avancées notables et majeures en faveur de cette égalité, avec un effort constant dans ce sens de la part de nombreuses d'entreprises et du gouvernement.

Afin de compléter cette démarche, il nous est apparu nécessaire de disposer d'un baromètre spécifique à destination des entreprises et des organisations, validé sur le plan scientifique et prenant en compte les items clés de la parité, en complément des index précédents.

Par ailleurs, cet outil expert repose sur une plateforme d'analyse informatique sécurisée, aux normes RGPD, avec les algorithmes développés par la société Wellness Management et l'université Paris V, pouvant faire les segmentations à la carte, identifier les personnes en fragilité et faire le « mapping » des différents secteurs et départements de l'entreprise, notamment en lien avec la parité Femmes-Hommes

Enfin, ce type de baromètre ne doit pas stigmatiser ni opposer un genre donné par rapport à l'autre, mais davantage proposer une vision objective du « Climat de Parité » perçu par les salarié(e)s sur leur poste de travail.

A cette fin, nous avons retenu des items qui sont analysés sur le plan psychométrique avec l'indice Alfa de Crombach et une segmentation dite en quartiles, avec un code couleur et des rosaces de présentation des résultats selon les différents segments et départements de l'entreprise.

Aucun résultat ne sera communiqué à la direction ou aux RH en dessous d'un groupe de 10 personnes afin de préserver la confidentialité des salarié(e)s.

Les personnes observées en fragilité seront communiquées à la médecine du travail pour un suivi personnalisé.

Les items du Baromètre WellPar du « Climat de Parité » au sein des entreprises et organisations :

A. Question en amont de segmentation

H/F ou F/H - Âge - Ancienneté - Manager - Managé - Situation familiale
+ questions à la carte selon les besoins de l'entreprise

B. Items du baromètre d'analyse de la Parité qui permettent d'observer le différentiel F/H

1. Niveau de stress et d'anxiété

Etabli en particulier sur les indicateurs de l'échelle de Cohen, ces facteurs permettent de mesurer le niveau global perçu de stress et d'anxiété professionnels

2. Charge de travail

Gestion de la charge de travail. Niveau de charge mentale F/H

3. Equilibre vie Perso / Pro

Gestion et équilibre du temps de travail par rapport au temps personnel et familial

4. Égalité salariale

Perception de l'égalité salariale et de justice salariale au sein de l'entreprise

5. Perception F/H

Perception de l'égalité de traitement F/H au sein de l'entreprise, de formation, possibilités d'accès à des postes à responsabilité.

6. Respect et intégrité

Respect, remarques sexistes, risques de harcèlement.

7. Conditions de travail

Conditions de travail F/H, congés maternité et parentaux, reprise du travail, aides, crèches d'entreprise ...

8. Développement professionnel

Mobilité interne F/H, formation, développement des compétences, passerelles internes

Une moyenne de 4 à 6 questions sont posées par item selon une échelle de Lickert à 5 points

C. Verbatim

Question ouverte en fin de questionnaire permettant des verbatim

Intérêt d'une telle mesure baromètre de la Parité

Ce baromètre permet aux entreprises et organisations de mesurer de façon fiable et objective la perception de la parité en interne et, par conséquent, d'améliorer, si besoin, le score du baromètre par des actions ciblées, une communication adaptée et des restructurations internes en faveur de la parité.

Un bon score à un tel baromètre permet à l'entreprise de valoriser ses actions dans les domaines de la parité en interne, mais également vis à vis de la concurrence, favoriser l'attractivité des talents et la valorisation de sa marque employeur.

Présentation générale des solutions et prestations de service de Wellness Management

Grâce au savoir-faire d'une équipe de scientifiques : le Docteur Denis LAMBOLEY et des psychologues du travail intervenant sous la supervision du Professeur Franck ZENASNI de l'université de Paris V, expert en psychologie différentielle, WELLNESS MANAGEMENT, créée en 2011, a conçu et développé des outils de mesure et d'analyse du capital humain de l'entreprise accessibles via la plateforme informatique WELLEO. Les Solutions proposées directement aux entreprises par WELLNESS MANAGEMENT ou indirectement, via des consultants agréés, comprennent des indicateurs systémiques sur la Qualité de Vie au Travail « QVT », Les Risques Psycho Sociaux « RPS », la Performance Sociale et Managériale, un audit de la cartographie de l'entreprise, une segmentation de l'entreprise, une analyse des personnes à risque et en fragilité, lesquels sont basés sur différents facteurs à l'aide de questionnaires en ligne et établis par des algorithmes validés psycho-métriquement.

Ces Solutions permettent de générer des bilans, baromètres du capital humain des entreprises, en fonction des segmentations définies et choisies par le client.

En complément des Solutions, le client peut souscrire à des services supplémentaires tels que :

- Segmentation sur mesure ;
- Customisation sur mesure ;
- Accompagnement : ateliers - Focus groupes - restitutions aux entreprises ;
- Audits multilingues - rapports de synthèse spécifiques ;

Pourquoi Wellness Management? La performance durable

NOTRE MISSION : METTRE L'HUMAIN AU COEUR DE LA PERFORMANCE DES ORGANISATIONS

Dans un monde en complète mutation et avec une compétitivité très agressive, les entreprises éprouvent de plus en plus le besoin de valoriser et d'optimiser leur capital humain.

Ce sont les énergies des femmes et des hommes qui font avancer les organisations.

Dans ce cadre, Wellness Management, en partenariat de recherche avec l'université Paris V et le laboratoire du Pr Zenasni, a développé une solution innovante comprenant une plateforme d'analyse Welleo pour évaluer, mesurer et prévoir les facteurs clés de la performance sociale et managériale des entreprises.

Fruit de nombreuses années de recherche, la solution Welleo se compose de différents modules disponibles au sein d'une plateforme IT qui permettent d'adresser des questionnaires en ligne à destination des entreprises et d'analyser les résultats pour faire un mapping des organisations avec ses zones de vigilance et de ressources,

identifier les personnes à risque et en fragilité, optimiser la performance RH et disposer d'une base solide et validée de data pour mener des actions adéquates.

Welleo est l'outil parfait pour :

- connaître le pouls du capital humain de l'entreprise, suivre son évolution, et mieux comprendre les besoins des collaborateurs
- faire un suivi dans le temps pour quantifier l'engagement des collaborateurs
- comparer l'engagement des managers et des non-managers, des équipes terrain et des équipes siège ou encore des femmes et des hommes

Très facile et rapide à administrer, les outils de Welleo peuvent être mis en place en quelques jours. La plateforme est extrêmement simple d'utilisation.

Accès en temps réel à diverses analyses : répartition des notes, Evolution, Comparaison entre équipes, Tendances, Verbatim... Avec un suivi régulier, validation de la performance et de la réussite des actions menées.

Welleo est un outil de management intelligent « Smart Management »
Routine d'échange ; propositions de mesures pour les problèmes soulevés.

Plateforme entièrement sécurisée et RGPD. Aucun résultat individuel communiqué à l'entreprise en dessus de 10 personnes à l'exception de la médecine du travail.

Description des solutions de la plateforme WELLO

Baromètre de la Qualité de Vie au travail, RPS et performance du capital humain

WellScan est un questionnaire validé qui permet d'identifier les facteurs clés de ressources et de vigilance, les index de RPS et QVT d'une équipe, d'un département, ou de toute une entreprise, afin de prendre les bonnes décisions RH et de suivre en continu les progrès accomplis.

Baromètre du Stress en télétravail et de l'impact psychosocial Covid 19

WellCap est un questionnaire validé qui permet d'évaluer le capital humain des TPE / PME sur des facteurs clés pour les aider à traverser cette période complexe, et à préparer une importante période de renouveau et de ré-invention post Covid 19.

Baromètre du Leadership positif et de la performance managériale

WellLead est un questionnaire validé qui permet d'évaluer le différentiel de perception, sur les facteurs clés du leadership, entre un manager et les membres de son, ou de ses équipes, afin de déterminer les zones de progression et d'actions possibles, sans une stigmatisation d'une ou des deux parties.

Baromètre du Stress Professionnel

WellStress est un questionnaire validé qui permet d'objectiver les risques professionnels de sur-stress, de sur-engagement, de burnout, de fatigue, de pression liés au travail ainsi que les facteurs de risques psycho-sociaux d'un(e) salarié(e) comme d'une équipe ou de toute une entreprise.

Baromètre de la personnalité professionnelle et du comportement professionnel

WellPro est un questionnaire validé qui permet d'objectiver le type de personnalité et de comportement professionnel d'un(e) candidat(e) ou salarié(e) pour faciliter le recrutement, la cohésion des équipes, la mobilité interne et le développement des talents.

Baromètre d'engagement des collaborateurs et de la motivation des salariés et des équipes au travail

WellForce est un questionnaire validé qui permet d'objectiver de façon pragmatique les niveaux d'engagement des salarié(e)s et d'identifier les zones de performance et de motivation au travail et l'efficacité du capital humain de l'entreprise.

Wellness Management

9. Structure de la société Wellness Management

WELLNESS MANAGEMENT est une SAS unipersonnelle. Elle est présidée par le Dr Denis Lamboleys son fondateur.

Elle collabore avec 150 consultants agréés qui ont fait l'objet d'une formation et certification aux outils de WM et sont free lance sans contrat les liant à WM. Ils revendent à leurs clients l'accès aux Solutions, lequel est contrôlé par WM.

L'université Paris V a un contrat de partenariat de recherche avec Wellness Management pour valider ses outils sur le plan scientifique.

Wellness Management fait appel au service IT de Smart Booster et de Presta concept pour ses Solutions informatiques.

Wellness Management bénéficie du CIR.

Wellness Management a gagné différents prix d'innovation RH.

10. Références Clients

WELLNESS MANAGEMENT propose ses Solutions, services et audits à de grands groupes comme : Technip, 3DS, OCP, Crédit Agricole, Société Générale , ainsi qu'à de nombreuses PME soit en direct, soit via des consultants agréés.

11. Qui sommes nous?

Dr Denis LAMBOLEY

Spécialiste de la prévention santé et de la gestion du stress professionnel ; Denis Lamboley collabore depuis 10 ans comme partenaire de recherche avec le laboratoire de psychologie sociale du Pr Franck Zenasni de l'université Paris V.

WM développe des baromètres scientifiquement validés pour évaluer les Risques Psycho Sociaux, les personnes en fragilité, et les risques de burnout au sein des entreprises ;

Une approche innovante qui permet également d'identifier les zones de vigilance mais aussi de ressources des organisations et d'optimiser la performance managériale.

Récemment, face à l'épidémie de Covid 19, Denis Lamboley et l'université ont développé un nouvel outil « WellCap » qui permet de déterminer le niveau de stress, mais surtout les ressorts et facteurs de résilience individuelle, collective et sociale tant au niveau des salarié(e)s que des équipes pendant le confinement et en post-confinement.

Actuellement plus de 150 consultants, coachs et formateurs dans toute la France sont certifiés aux outils de Wellness Management

Pr Franck ZENASNI

Professeur en psychologie différentielle à l'université Paris Descartes. Post-doctorant à l'institut Gustave Roussy

Depuis 2009, enseignant-chercheur au LaPEA (anciennement LATI), où Le Pr Zenasni supervise des recherches sur le développement des compétences et les comportements organisationnels positifs.

Enseignant de psychologie de l'intelligence, la personnalité au travail, le haut-potentiel, les designs de recherche et l'evidence-based practice. Auparavant directeur des études du Programme de master Economics & Psychology.

Responsable du parcours Learning Science du Master Approches interdisciplinaires et innovantes recherche et enseignement.

LEVIER DE REPRISE ET DE CROISSANCE ÉCONOMIQUES : L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Par Isabelle PÉLISSON

*Titre et Profession : Agrégée d'Economie et de Gestion
Ancienne élève de l'ENS Cachan*

*Activité LaREM : Relai Toutes Politiques Charente
Membre de l'Equipe Départementale Charente, responsable communication
Animatrice Locale du comité de Mouthiers sur Boëme (Charente),
Co-Animatrice des comités d'Angoulême (Charente) et de Pyramides- Vitalité (Paris 1)*

7% À 14% DE PIB EN MOINS DU FAIT DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : QU'ATTENDONS-NOUS ?

Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent en France.

Les femmes gagnent 23% de moins que les hommes, ce qui s'explique largement par un moindre accès aux postes à responsabilités, mais également pour 9% par de moindres rémunérations à poste équivalent.

82% du travail à temps partiel concerne les femmes ce qui traduit combien les contraintes familiales pèsent sur leurs épaules, et restreignent leur activité professionnelle au profit de celle des hommes.

Les 2/3 des tâches domestiques et parentales sont en effet assumées par les femmes d'après l'INSEE³³.

Les secteurs d'avenir tels que le secteur numérique sont largement dominés par les hommes. par exemple le secteur de l'intelligence artificielle est à 88% masculin ce qui laisse peu d'espoir pour une juste place des femmes dans le monde digital de demain. Après la révolution industrielle, c'est aujourd'hui la révolution digitale dont elles sont exclues.

Non seulement les écarts de revenus sont de 23% pour les femmes en activité, mais la situation est pire pour les retraitées avec 42% d'écart de revenu.

Les écarts de patrimoine quant à eux sont de 15% en faveur des hommes, et cet écart va jusqu'à 37% en ce qui concerne la détention d'actifs financiers. Le patrimoine des femmes est donc à la fois moindre que celui des hommes et moins liquide. Elles ont donc moins de capacité financière pour, par exemple, créer une entreprise, et offrent moins de garantie face à une banque pour emprunter³⁴.

³³ Pascual, J. (2015). Tâches ménagères : les inégalités ont la vie dure. le Monde.

https://www.lemonde.fr/famille-vie-privee/article/2015/10/29/taches-menageres-les-inegalites-ont-la-vie-dure_4798764_1654468.html

³⁴ Rapport, Bonnet, Keogh. (2013). Quels facteurs pour expliquer les écarts de patrimoine entre hommes et femmes en France ? Institut National d'Etudes Démographiques. https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19581/document_travail_2013_191_patrimoine_genre.pdf

En total contraste avec les chiffres qui précèdent les jeunes filles obtiennent des résultats scolaires significativement meilleurs que ceux des jeunes hommes : 10 points d'écart en faveur des filles pour l'obtention du baccalauréat 2017 : 84% des filles bachelières contre seulement 74% des garçons. Elles arrivent donc à l'âge adulte plus diplômées que les jeunes hommes, mais leurs talents ne trouvent paradoxalement pas leur juste place dans notre économie et leurs parcours ne sont pas flétris pour que leur potentiel puisse s'exprimer dans toute sa mesure³⁵.

Ces inégalités entre les femmes et les hommes sont à la fois inacceptables dans notre société et préjudiciables à notre économie tout entière.

De l'ordre de 7 à 14 points de PIB pourraient être gagnés en résorbant les inégalités dont une très large part relève de discriminations entre les femmes et les hommes. Les évaluations de France Stratégie en 2016 sont à cet égard très éclairantes : jusqu'à 14 points de PIB sont perdus du fait des inégalités, c'est-à-dire un montant de l'ordre de 300 milliards d'euros³⁶.

L'économiste Philippe Aghion faisait état le 24 avril dernier de son évaluation du coût de la crise liée à la Covid-19 qu'il estimait pouvoir se situer entre 250 et 400 milliards d'euros³⁷.

Nous voyons, dès lors, que la résorption des inégalités qui pèsent sur les femmes pourrait à elle seule, toutes choses égales par ailleurs, compenser en grande partie les effets de la crise sanitaire.

Le PIB : piètre et sexiste boussole

Notre « boussole » économique, la croissance du PIB, est un calcul qui s'appuie sur une perception tronquée et massivement fausse de la richesse du pays.

Nous posons aujourd'hui une double question :

- 1) Celle de la définition et de la mesure de la valeur.
- 2) Celle de la finalité de la croissance économique

En effet, non seulement les externalités négatives telles que la pollution liée à l'activité économique sont difficiles à évaluer et ne sont pas soustraites du calcul de la richesse du pays - ce qui ne va pas dans le sens de la protection des ressources de la planète - mais une partie importante de la production nationale est sous-évaluée voire non

³⁵ (2019). Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, édition 2019 Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse , <https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-equalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2019-11861>

³⁶ France Stratégie (2016). Le coût économique des discriminations, <https://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>

³⁷ Philippe Aghion (avril 2020). France Culture. Penser l'économie de demain avec Philippe Aghion., <https://www.franceculture.fr/emissions/entendez-vous-leco/penser-leconomie-de-demain-avec-philippe-aghion>

évaluée, et cette production résulte en grande partie de l'activité des femmes : activités domestiques non évaluées, soins aux enfants, aux aînés.

La simple prise en compte du travail domestique actuellement invisible dans les Comptes de la Nation représenterait entre 1/3 et 2/3 du PIB.³⁸

Pendant la crise de la Codid-19 des femmes allemandes ont chiffré la somme correspondant à toutes les tâches ajoutées à leurs activités habituelles lors du confinement, elle permet de prendre conscience de la valeur du travail féminin.³⁹

Le travail de « care » d'une façon générale est sous-évalué lorsqu'il est rémunéré, de même que la rémunération du travail d'enseignement et d'éducation.

Ce sont des professions réputées mal payées sous l'effet conjugué d'une déconsidération historique des femmes et d'une mauvaise approche qui consiste à ne voir dans ces activités que des charges à comprimer au maximum plutôt qu'un investissement dans le capital humain, la garantie de la dignité humaine et un moyen de développement du bonheur collectif.

Or quel progrès véritable pouvons-nous espérer dans notre société sans préserver notre santé physique, mentale, sans éducation de qualité et sans égalité entre les citoyens ?

Nous devons redonner du sens au progrès que nous espérons et à la croissance économique.

Notre constat est qu'à travers l'utilisation qui est faite aujourd'hui du PIB le travail féminin se trouve largement sous-évalué et en grande partie invisibilisé, non considéré. Les femmes s'en retrouvent considérablement appauvries et insatisfaites. Parallèlement leurs talents sont gaspillés.

Les véritables raisons de la persistance de cette invisibilité partielle du travail des femmes semblent tenir d'ailleurs au caractère massif des changements qu'il faudrait opérer dans notre Comptabilité Nationale pour une juste prise en compte de la richesse créée par les femmes.

Comment piloter dès lors une économie avec une telle marge d'erreur ?

Il paraît donc souhaitable de définir ce que nous souhaitons optimiser :

- d'une part en remettant au cœur de nos objectifs la santé, l'environnement, l'équité et la satisfaction de vie des citoyens,
- d'autre part en modifiant substantiellement nos instruments de mesure de la valeur et en nous dotant d'une autre **boussole que le PIB actuel**, qui soit capable de mieux reconnaître la valeur de toutes les tâches, y compris le travail domestique les soins et l'éducation, qui reconnaîsse mieux le capital humain et

³⁸ Florence Jany-Catrice, Dominique Meda, 2012, Travail genre et Sociétés. Femmes et Richesse : au-delà du PIB, <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2011-2-page-147.htm>

³⁹ Alexandra Leistner, Marie Jamet, Mai 2020, Féminisme : des Allemandes présentent la facture de leur travail domestique pendant le confinement. Euronews, <https://fr.euronews.com/2020/05/14/feminisme-des-allemandes-presentent-la-facture-de-leur-travail-domestique-pendant-le-confinement>

favorise son développement. Il nous paraît important de mettre l'accent sur les leviers de développement du capital humain qui passent en tout premier lieu par les tâches familiales autour de l'enfant : les soins, la petite enfance, l'éducation parentale, **domaines où les femmes sont plus investies que les hommes et auxquels elles consacrent un nombre d'heures plus important**, l'éducation et la formation de la jeunesse.

Un simple exemple illustrera le paradoxe peu glorieux dans lequel notre approche de la valeur par le PIB nous plonge : l'Organisation Mondiale de la Santé recommande l'allaitement maternel exclusif pendant les 6 premiers mois de la vie de l'enfant et une poursuite de l'allaitement non exclusif pendant 2 ans. C'est dire la « valeur » de l'allaitement maternel pour l'enfant ! Or une femme française active n'a guère d'autre choix que le congé parental si elle souhaite respecter cette recommandation. Très clairement l'allaitement maternel n'a strictement aucune valeur dans notre lecture actuelle en termes de calcul de Valeur Ajoutée, et une femme n'a par conséquent pas d'autre choix que d'arbitrer entre la santé de son enfant et conserver un poste rémunéré, car trop peu a été fait dans nos lois et notre organisation du travail pour concilier vie professionnelle et allaitement.

Le PIB sera bien entendu augmenté si elle reprend son activité professionnelle et si l'enfant est nourri au lait industriel... il est si facile de compter des euros et si difficile de prendre la mesure de ce qui n'a pas de prix !

Nous devons résoudre ce type de paradoxe.

Il est à noter que le prix Nobel d'Economie Joseph Stiglitz vient d'accorder un entretien à l'AFP publié le 19 juin 2020 au cours duquel il a invité également à reconsidérer très fortement le PIB : « le PIB n'est pas une bonne mesure, il ne prend pas en compte les inégalités, le manque de résilience, le manque de durabilité »⁴⁰

Les propositions : 3 leviers de l'égalité pour une reprise économique

Premier levier : une juste prise en compte de la Valeur

Nous formulons trois propositions pour redéfinir la valeur de la richesse nationale

- 1) Refonte du mode de calcul du PIB pour tenir compte de la véritable valeur créée, intégration du travail domestique en totalité et intégration d'indicateurs appropriés qui permettent de recentrer le pilotage autour du capital humain et de l'environnement.

⁴⁰ AFP Boursorama, 19 juin 2020 - Pandémie: Joseph Stiglitz plaide pour se débarrasser du PIB, <https://www.boursorama.com/actualite-economique/actualites/pandemie-joseph-stiglitz-plaide-pour-se-debarrasser-du-pib-f3f5ac1817234aafb0a87a690a03df9b>

- 2) Revalorisation à un juste niveau des rémunérations des métiers féminisés et sous-payés du soin, de la santé et de l'éducation
- 3) Transparence totale des salaires, rémunérations et promotions. L'opacité est en effet la gardienne des inégalités.

Second levier : un Etat exemplaire qui favorise l'égalité

- 1) Mise en place du Gender Budgeting à tous les niveaux des budgets publics (Etat et Collectivités Publiques) afin de respecter au mieux l'équité dans l'allocation des ressources.
- 2) Révision de l'imposition des couples mariés : le système actuel de l'impôt sur le revenu par foyer fiscal ne devrait pas décourager le travail des femmes, or c'est malheureusement encore ce qu'il se passe. Il est certes encore un peu tôt pour juger de l'efficacité de l'option de taux individualisés mise en place avec le prélèvement à la source, mais le système est peut-être encore trop complexe pour être appréhendé correctement par les foyers, et rien ne laisse penser que les femmes soient véritablement décisionnaires du choix du taux différencié. Nous proposons donc l'imposition séparée du couple plutôt que par foyer.

Troisième levier : la pleine réalisation du potentiel féminin

- 1) Repositionnement de la parentalité au cœur de la vie professionnelle des femmes et des hommes pour permettre le plus large accès des femmes au travail rémunéré. La parentalité devrait être l'objet de tous les soins, elle est une priorité, elle fait partie de la vie d'adulte, nier cette évidence en laissant perdurer un modèle économique dépassé ne fera qu'enfermer les femmes plus durablement dans des carcans et privera la nation de leur potentiel
Des crèches et modes de garde des jeunes enfants doivent donc être créés pour correspondre aux besoins effectifs des parents. La garde des enfants de moins de trois ans devrait être gratuite et relever de l'Etat de la même manière que l'école maternelle.
L'organisation et le droit du travail devrait être considérablement assouplis pour les parents de jeunes enfants, les droits des pères augmentés de façon à favoriser un plus juste partage des tâches de soin et d'éducation des enfants.
- 2) Mixité des formations. Tous les moyens devraient être mis en œuvre pour obtenir une orientation moins genrée de la jeunesse et la mixité de fait dans les formations, notamment dans les secteurs du numérique et de la finance qui concourent plus encore que les autres secteurs à garantir employabilité future et culture financière des femmes.
- 3) Parité dans les comités exécutifs
- 4) Soutien de l'entrepreneuriat féminin.

Les crédits aux entreprises devraient répondre aux règles d'égalité, et les banques devraient avoir à en répondre. Les femmes ont un moindre accès à l'emprunt c'est anormal.

- 5) Les femmes gagneraient à développer les réseaux féminins professionnels pour promouvoir leur expertise, et une décharge horaire pourrait être de droit pour toutes les femmes afin de constituer et faire vivre ces réseaux.

FEMMES ET FINANCE

Audrey MILLERET – *Cadre financière dans le secteur financier*
Corinne BRAFMANN

Présence des femmes dans les secteurs financiers et directions financières

Différencier secteurs financiers (banque, assurance, ...) et direction financière des entreprises

A. Secteurs financiers⁴¹

Les femmes sont majoritaires dans le secteur de la finance sauf au sommet. 6 femmes sur 10 en moyenne parmi les salariés de la banque et assurance. Si elles représentent plus de la moitié des effectifs dans la banque et l'assurance en France, elles sont encore peu nombreuses à des postes à haute responsabilité, et sont, de ce fait, peu visibles. Les femmes gagnent en moyenne 36% de moins que les hommes dans le secteur bancaire⁴².

Le problème est loin d'être circonscrit à nos frontières. En 2018, seules 11 des 173 banques centrales sont dirigées par une femme, soit 6 %. Les pays émergents font mieux que les pays développés dans ce domaine. Récemment, le collectif Variant Perspectives s'offusquait du fait que seuls 3 % des fonds d'investissements appartenaient à des femmes aux États-Unis en 2019.

Quelques exemples de femmes : nomination de Christine Lagarde à la présidence de la Banque centrale européenne (BCE), Janet Yellen, nommée en 2014 à la tête de la puissante Réserve fédérale américaine, Elvira Nabiullina, gouverneure de la Banque de Russie depuis 2013.

Conseils d'administration (2018)³:

- Les 35 banques comptent 168 femmes parmi les 487 membres des conseils d'administration, soit 34,49% des administrateurs. Il y a, à cette date, en moyenne, 4,80 femmes par conseil d'administration.
- Toutes les banques comptent au moins une femme administratrice et 25 sur 35 comptent 30% ou plus de femmes administratrices. Entre 2008 et 2018, le nombre des administratrices a augmenté de 95,34%

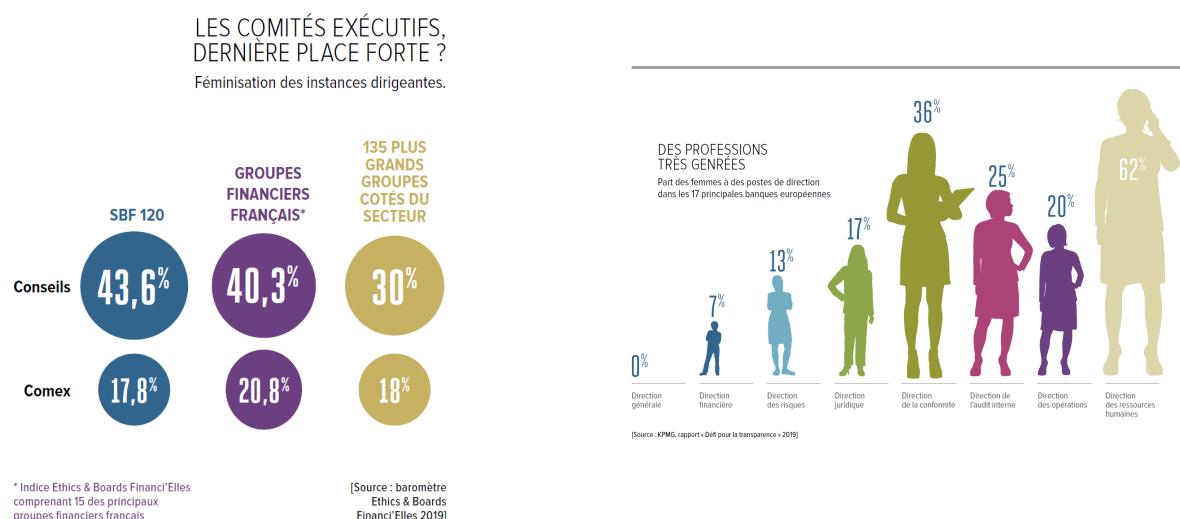
⁴¹ Dossier spécial Femmes dans la finance dans La Tribune Hebdo n°306
<https://www.latribune.fr/entreprises-finance/banques-finance/les-femmes-dans-la-finance-majoritaires-sauf-au-sommet-831187.html>

⁴² Cash investigation émission du 19 mai 2020

Comités exécutifs (2018)⁴³:

- Les 35 banques comptent 81 femmes parmi les 409 membres des comités exécutifs, soit 19,80% des effectifs des comités exécutifs. Il y a, à cette date, en moyenne 2,31 femmes par comité exécutif.
- Seules 4 banques n'ont aucune femme dans leur comité exécutif (ING, Bayerische Landesbank, Raiffesenet Banco BPM)

Entre 2008 et 2018, le nombre de femmes dans les comités exécutifs a augmenté de 268%. Et le secteur est pourtant bien placé si on regarde l'index Penicaud sur l'égalité salariale.



B. Direction financière

Si les directions financières se sont ouvertes aux femmes, les postes à responsabilité restent très masculins. Pourtant, le poste de directeur financier est notamment un tremplin pour accéder aux plus hautes responsabilités de l'entreprise.

D'abord, des différences subsistent dans l'exercice de certains métiers de la finance. Si la parité est globalement respectée sur la plupart des fonctions financières, comme la comptabilité, la trésorerie ou le contrôle de gestion, mais moins sur l'audit et le contrôle interne, les relations investisseuses ou les fusions acquisitions. Le métier des fusions-acquisitions (très présent notamment en banque) est un cas typique de pôle masculin au sein de l'espace de la finance. Être une femme dirigeante dans ce métier est donc le résultat d'un double exploit : être rentrée et restée dans un métier explicitement étiqueté comme masculin et y avoir atteint les positions les plus hautes.

⁴³ Etudes Skema Business School - Quand Lehman Brothers devient Lehman sisters ?

Ces disparités peuvent également être renforcées dans certains secteurs d'activité particuliers. « Les femmes en direction financière sont ainsi naturellement très présentes dans les services, mais beaucoup moins dans l'industrie lourde ». Cabinet d'expertise comptable - peu de femmes associés dans les cabinets comptables.

C. La place des femmes dans les cabinets d'expertise comptable

Quelques chiffres⁴⁴

- 45% des stagiaires sont des femmes ;
- 66% des salariés de la profession comptable sont des femmes ;
- 26,47% des experts-comptables inscrits au tableau de l'Ordre sont des femmes (5 202 sur 19 654 experts-comptables).

Propositions

- Mise en place de politiques volontaristes pour augmenter la proportion de femmes dans le vivier des hauts potentiels identifiés pour fournir les dirigeantes de demain
 - Encourager les politiques d'accompagnement et le mentoring pour promouvoir les femmes avec potentiels
 - Harmoniser les équilibres vie privée / vie professionnel (éviter réunion tardive, limiter le présentisme).
 - Réalisation de bilan d'évolution pour hommes et femmes après 4 années d'ancienneté dans un même poste
 - Favoriser le télétravail
 - Avoir dans les plans de succession la présence systématique de femmes
 - Mise en avant de parcours de femmes audacieux et ambitieux pour valoriser les femmes avec responsabilités
- Système vertueux des quotas :
 - Mettre en place dans les COMEX des quotas en fonction des tailles et secteurs des entreprises (en fonction du retard du secteur par exemple sur l'égalité H/F)
 - Mise en place de quotas également sur les niveaux intermédiaires de management (détermination d'un % de femmes managers) pour obtenir progressivement une égalité et préparer les futures dirigeantes dans les COMEX
- Possibilité d'inciter fiscalement les entreprises qui vont vers plus de mixité financée par les mauvaises élèves de l'égalité H/F

⁴⁴ <https://www.compta-online.com/la-parite-hommes-femmes-dans-expertise-comptable-ao3560>

- Parité dans la nomination de femmes à la tête de banques centrales nationales avec une alternance H/F. Actuellement poste occupé par le gouverneur de la Banque de France, François Villeroy de Galhau depuis le 1er novembre 2015. (AMF à inclure également)
- Name and Shame - « afficher » les mauvais élèves - Name and Shame - le risque de réputation est important car c'est une variable économique à part entière - la participation participe à la création de valeurs au sein de l'entreprise, variable stratégiques - importance de la réputation dans les établissements financiers
- Promotion des femmes dans les filières scientifiques car ce sont elles qui conduisent notamment aux métiers de la finance - les femmes doivent « investir » ces métiers du futur tel que l'ingénierie financière et bancaire via des quotas
- Promouvoir le leadership féminin et les études qui font ressortir que les entreprises au management plus mixte (diversité dans son ensemble), ont de meilleurs résultats financiers et/ou parcours boursiers. La mixité est un véritable levier de performance
 - Les femmes prennent moins de risques financiers et apportent plus de stabilité
 - Les femmes apportent une diversité de point de vue de la réduction du risque de la pensée unique et donc du risque tout court
 - Mixité dans l'entreprise est un gage de créativité et d'ouverture, et donc de succès financier.

Financi'Elles est la première fédération de réseaux de femmes cadres intra-entreprises du secteur financier. Elle s'est donnée pour mission de contribuer à améliorer et surtout accélérer l'accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la finance.

1. Femmes et argent

Aujourd'hui encore, quand on parle de femmes et d'argent, des stéréotypes viennent à l'esprit telles que la femme entretenue ou plus triste des écarts de rémunération, de pensions de retraite, moindres financements pour l'entrepreneuriat. La question est donc plus fréquemment traitée sous l'angle de l'inégalité, il est moins analysé une dimension : celle de la valeur pécuniaire que les femmes attribuent elles-mêmes à leur travail.

A. Femmes et patrimoine⁴⁵

Au sein des foyers, les revenus des hommes sont bien souvent supérieurs à ceux de la femme, les femmes sont néanmoins souvent celles qui tiennent les cordons de la Bourse. Aux États-Unis, 60 % des femmes gèrent l'argent du foyer. En France, la situation

⁴⁵ <https://www.cafedelabourse.com/raisons-en-faveur-feminisation-finance>

est similaire. En France, les femmes épargnent plus que les hommes selon une étude du gestionnaire d'actifs Blackrock de 2016.

Les femmes ont plus de mal à faire fructifier leur argent selon cette même étude qui souligne que seules 25% des Françaises. (contre 40% des Français) épargnent et investissent dans le même temps. « Les Françaises sont de grandes épargnantes par rapport aux autres Européennes. Il y a toutefois un manque de confiance qui les amène à avoir plus d'aversion pour le risque et elles sont du coup frileuses pour investir, comme aux Pays-Bas »

Les femmes non seulement gagnent de l'argent mais sont également concernées par les questions relatives à la valorisation du patrimoine, à la préparation de leur retraite et à la transmission. Elles aussi peuvent se demander que faire d'un héritage, comment transmettre leur capital à leurs enfants,...

B. Femmes et financement⁴⁶

Nous avons 1,7 milliards de personnes n'ayant pas accès au service bancaires, dont 1 milliard sont des femmes.⁴⁷

Ce sont les effets collatéraux d'un monde bancaire dirigée par des hommes qui peuvent expliquer en partie cette inégalité. Les femmes sont plus « négligées » en tant que cliente - on n'accorde pas les mêmes prêts ni les mêmes conditions que les hommes. A noter que les femmes sont plus investies dans les questions de finance verte.

Les femmes recourent généralement deux fois plus au crédit que les hommes⁴⁸.

Les principaux motifs : l'investissement dans la formation (initiale ou continue). Elles empruntent pour subvenir à leurs besoins et pour augmenter leur niveau de formation. Les femmes semblent plus préoccupées de développer leurs compétences... Mais leur sur-représentation dans l'emploi non-qualifié et la persistance du plafond de verre signalent qu'elles n'obtiennent qu'un faible retour sur investissement dans leur formation.

Les hommes empruntent aussi plus volontiers que les femmes pour effectuer des placements financiers, notamment dans la tech et les cryptomonnaies. S'exprime là une certaine appétence au risque que l'on retrouve par ailleurs dans la plus grande propension des hommes à se lancer dans l'entrepreneuriat. D'ailleurs les entrepreneures lèvent en moyenne 50% de moins... pour celles qui y parviennent⁴⁹.

Les entrepreneures souffrent d'un réel déficit de financement de leurs projets, et notamment en capital. En effet, en France, plusieurs études mettent en évidence le fait que, lorsque ces femmes parviennent à lever des fonds, le montant levé est en moyenne 50% inférieur à celui constaté pour leurs confrères masculins. Des projets féminins donc moins bien financés, voire pas financés du tout, conduisent à un vrai gâchis de potentiel économique.

⁴⁶ <https://www.eveprogramme.com/36419/deux-etudes-recentes-eclairent-la-question/>

⁴⁷ Dossier spécial Femmes dans la finance dans La Tribune Hebdo n°306

⁴⁸ <https://www.eveprogramme.com/36419/deux-etudes-recentes-eclairent-la-question/>

⁴⁹ <https://www.ownyourcash.fr/fr/découvrir-oyc/notre-vision-4>

C. Femmes et business Angels

Les femmes investisseuses se retrouvent entre elles dans des réseaux de business angels réservée à la gente féminine. A l'image de Femme Business Angels.

Premier réseau de business angels féminins en Europe qui cherche à promouvoir le rôle des femmes dans l'économie plus actif, et particulièrement dans l'entrepreneuriat, mais le réseau finance des projets portés par les entrepreneurs des deux sexes.

Les femmes business angels représentent toutefois seulement 7% des 5 000 business angels français⁵⁰

OwnYourCash est une plateforme éducative, en ligne et en présentiel, qui vise à former massivement des femmes (et les hommes qui le souhaitent) à devenir Business Angels, et ainsi contribuer à fluidifier l'accès au capital des projets fondés/co-fondés par des femmes.⁵¹

Le financement participatif propose aussi des plateformes destinées aux femmes.

D. Argent de poche⁵²

Cela commence avec l'argent de poche où les petits garçons ne reçoivent pas le même montant que les petites filles. L'étude Santander a porté sur des enfants anglais et révèlent que les L'argent de poche à Londres est 45 pour cent de plus que la moyenne au Royaume-Uni et les garçons peuvent s'attendre à gagner jusqu'à 33 pour cent de plus que les filles pour effectuer les tâches ménagères. Sur ce même argent de poche, 84% des enfants recevant de l'argent de poche préfère l'économiser avec un total de 89% des garçons et 77% des filles.

Les garçons sont davantage socialisés dans l'idée que tout travail mérite récompense et que les bonnes actions ont une valeur. Ainsi de la même façon qu'ils reçoivent plus de « bonus » quand ils se montrent vertueux, sont-ils par ailleurs plus souvent privés d'argent de poche quand ils font des bêtises ! Autrement dit, les garçons associent très tôt qu'obtenir plus ou moins d'argent dépend d'eux ; les filles sont davantage dans l'acceptation qu'autrui décide de l'argent qui leur revient.

Une étude Childwise de 2017 aboutissait déjà aux mêmes conclusions en ajoutant une dimension intéressante : les modalités de la distribution d'argent de poche. 76% des garçons contre 45% des filles reçoivent des espèces et sont libres d'en faire usage à leur guise. Pour 34% des garçons et 65% des filles, l'enfant doit justifier de la nécessité d'une dépense pour obtenir déblocage de son pécule conservé par les parents.

⁵⁰ <https://www.cafedelabourse.com/archive/article/femmes-argent>

⁵¹ <https://www.ownyourcash.fr/fr/decouvrir-oyc/notre-vision-4>

⁵² <https://www.eveprogramme.com/36419/deux-etudes-recentes-eclairent-la-question/>

E. Femmes et réévaluation salariale

Une inégalité qui joue également dans les demandes de réévaluation de son salaire. Les femmes ne sont généralement pas assez formées pour négocier et demander une rémunération plus élevée que cela soit en prestation de service, ou en tant que salariée. Les femmes ont tendance à assumer plus de responsabilités dans le désir de faire leurs preuves, mais cela ne fait que les obliger à assumer plus de tâches sans être mieux rémunérées.

Propositions

- Encourager et promouvoir largement les banques qui accordent une place particulière aux femmes et adaptent leurs offres professionnelles aux femmes ou autres initiatives qui encouragent les femmes à investir, se financer, ...
 - Exemple : banque privée Oddo qui a ainsi mis en place la plateforme « The Ladies Bank », dédiée aux femmes, qui met l'accent sur le conseil, la pédagogie et ambitionne d'exposer à chaque femme les différentes possibilités d'investissement qui s'offrent à elles.
- Fonds d'investissement
 - Renforcer le critère d'égalité H/F dans l'attribution du label ISR à des fonds d'investissement
 - Encourager les fonds d'investissement à miser sur l'égalité H/F
 - Promouvoir la finance éthique - exemple lancement d'un nouveau fonds actions thématique dédié à l'investissement dans des entreprises favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes et la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises : Mirova Women Leaders Equity Fund.
- Accompagner les femmes à la création ou reprises d'entreprises par des femmes en leur facilitant l'accès au crédit
- Apprendre aux enfants que gérer de l'argent n'est pas grossier, ni vulgaire
- Développer la culture financière et les compétences de gestionnaire pour toutes et tous : le pouvoir d'achat, certes, mais aussi l'épargne, l'investissement, la constitution d'un patrimoine, la mise de départ d'un projet entrepreneurial, savoir négocier, arbitrer, valoriser...
- Encourager les femmes à se former en négociation - apprendre à négocier son salaire
- Partager (et non répartir) les postes de dépenses au sein des foyers : de la même façon que la question des responsabilités domestiques ne se solde pas dans la

division maman-cuisine/papa-bricole, celle de l'argent des ménages ne s'accommode d'une distribution madame-dépense/monsieur-investit qu'au prix d'une perte de chance patrimoniale des femmes, qui peut s'exprimer fort cruellement en cas de séparation.

- Valoriser la création de valeur non monétisée : le Prix Nobel d'économie Joseph Stiglitz a évalué à 33% du PIB mondial la part de richesse

Femmes et Finance dans les collectivités

Dans le contexte des élections municipales, plusieurs villes d'ex maires-adjoints aux finances sont candidats au poste suprême de maire. Cette fonction est devenue en quelques années souvent un passage obligé pour devenir édile de sa commune.

Adjoint aux finances est un poste stratégique car il est panoramique et permet de voir l'ensemble des domaines municipaux. Cette fonction est confiée par le maire à quelqu'un en qui il a une confiance absolue.

71,3 % des adjoint-e-s chargé-e-s des finances figurent parmi les quatre premiers adjoint-e-s.⁵³

C'est un poste extrêmement privilégié en termes d'informations par rapport aux autres délégations qui sont davantage enfermées dans des spécialités sectorielles ». Le maire adjoint aux finances a une mission primordiale : la préparation du budget. Il a ainsi le pouvoir, en concertation avec le maire, d'arbitrer l'allocation des ressources. C'est un levier de pouvoir extrêmement important car le maire-adjoint en question décide d'allouer les moyens et définit les priorités. C'est pour cette raison que « ce poste a plutôt tendance à être attribué à un fidèle du maire. De plus ces élus sont premier ou deuxième adjoint donc naturellement de possibles successeurs. Neuf des dix adjoints aux finances sont des hommes, comme sept des huit adjoints à l'urbanisme⁵⁴

Cette montée en puissance des adjoints aux finances dans les communes s'explique par la raréfaction et les tensions croissantes sur les ressources à cause de la baisse des dotations et du désengagement de l'Etat.

Propositions

- Encourager la mixité dans l'attribution des délégations : un roulement en cours de mandature sur la nomination des femmes dans certaines délégations plutôt attribuées aux hommes : finance/budget, sport, urbanisme travaux / encourager les hommes à s'occuper de délégation traditionnellement occupé par les femme s : l'enfance, la petite enfance et la famille, les affaires scolaires et l'éducation notamment
- Former hommes et femmes à ces délégations pour encourager la mixité

⁵³ <https://www.metropolitiques.eu/Dans-l-ombre-des-maires.html>

⁵⁴ <https://www.metropolitiques.eu/Dans-l-ombre-des-maires.html>

L'ÉGALITÉ FEMME / HOMME DANS LA PRESSE ÉCRITE

Par Marion MARCOUX

Adhérente En Marche, Lyon

Membre de "Toutes Politiques 69"

Consultante en communication

Constat

En 2018 la presse écrite représentait 57,3 % des demandes de carte de presse (1).

Nous observons une féminisation de la profession de journaliste de la presse écrite. En effet, si les femmes représentaient 40% des cartes en 2000, elles atteignent désormais 47,2% de ce total. Et parmi les premières demandes de cartes, elles sont même majoritaires (54,5% en 2018), confirmant une tendance à l'œuvre depuis 2001. (1) C'est dans les rédactions de presse écrite que cette présence féminine se constate le plus en 2018 : 48,8% des effectifs. En 2018, côté premières demandes, la presse écrite a attiré davantage de femmes, 57,4% .

Cependant, si la profession se féminise et tend à une répartition plus homogène, nous constatons de nombreuses disparités et de discriminations qui perdurent :

- Inégalités salariales
- Sexisme
- Sujets stéréotypés attribués aux femmes
- Publicités stéréotypées, dévalorisantes, dégradantes
- Manque de visibilité et de représentativité des femmes expertes
- L'offre de presse présentée de façon stéréotypée : d'un côté la presse féminine, et de l'autre côté la presse spécialisée
- Manque de parité dans la hiérarchie

Stratégie

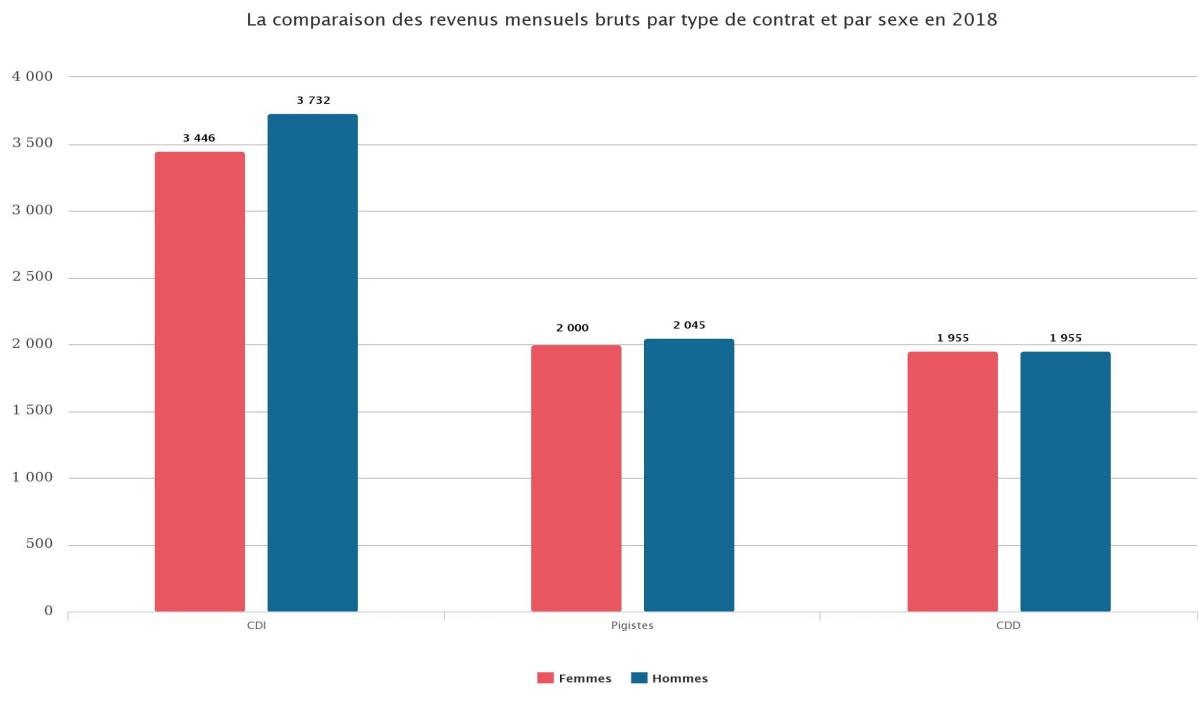
La stratégie présentée ici s'attache avant tout à être incitative et dans la moindre mesure, punitive. En effet, sanctionner un secteur qui démontre déjà des difficultés ne fait qu'accroître les difficultés et par répercussion les inégalités. L'objectif est d'obtenir un "win-win", tendre un juste équilibre entre la liberté de la presse et respect des égalités, et inciter à changer durablement les procédés et les mentalités.

Égalité salariale :

Les journalistes femmes gagnent moins que leurs confrères masculins quel que soit le type de contrat. Les femmes en CDI perçoivent un revenu médian de 3 446 € tandis qu'il s'élève à 3 733 € pour les hommes⁵⁵.

Propositions

- Imposer une transparence des salaires et que la grille salariale soit accessible à chaque employé



- Faire appliquer la loi : les pigistes doivent être payés au rendu du sujet télévisuel, radiophonique, presse écrite / ou au début du mois, et non lors de son hypothétique publication
- Sanctionner les titres qui n'appliquent pas l'égalité salariale, ou discriminant : baisse des dotations par les aides directes et indirectes à la presse par l'Etat

Lutte contre le sexisme :

Les associations, collectifs, blogs, comptes, pages sur les réseaux sociaux... recueillent de nombreux témoignages de propos sexistes, de harcèlement, de discrimination

⁵⁵ Observatoire des métiers de la presse

Propositions

- Sensibiliser et former le personnel aux violences sexistes, au harcèlement, création d'un stage obligatoire pour les postes de direction
- Sensibilisation dans les écoles de journalisme

Lutter contre les stéréotypes :

- Sensibilisation dans les écoles de journalisme
- Education
- Valorisation des femmes expertes et plus de visibilité dans les contenus
- Sensibiliser et inciter les distributeurs au merchandising non genre : ex constaté : presse féminine /économie / histoire...
- Création d'une aide à la presse spécifique pour les titres qui instaure une politique égalitaire.
- Création d'un label officiel "Égalité" pour le secteur de la presse écrite par le ministère de la culture et le secrétariat d'Etat (adaptable à différents secteurs)

Critères d'attribution

- Égalité de rémunération
- Absence de discrimination dans les augmentations au retour de congé maternité
- Présence des femmes dans parmi les plus gros salaires
- Parité dans les promotions
- Répartition homogène des contenus, afin d'éviter tout stéréotype de genre
- Représentativité paritaire des experts
- Non parution de publicités jugées sexistes, dégradantes, stéréotypées, dévalorisantes...

Les avantages sont nombreux :

- Atout concurrentiel
- Gage de qualité
- Crédibilité
- S'assurer que les dispositions en matière d'égalité sont respectées

L'obtention d'un label est contraignant et engageant, cela permet la pérennisation et le travail de maintien des égalités.

Conclusion

Nous constatons que le changement ne peut se faire qu'en mobilisant toutes les acteurs d'un écosystème, que les parties prenantes sont nombreuses, que des problématiques sont récurrentes dans tous les secteurs. Ces constats impliquent d'avoir une vision globale, une transversalité des propositions et d'actions afin de tendre à la pérennisation des acquis, et le changement de regard sur la place des femmes, la (re)considération des femmes dans la presse écrite. L'égalité est un enjeu économique et social, et se doit d'être une volonté des pouvoirs publics.

Sources

- (1) : Observatoire des métiers de la presse
- <https://larevuedesmedias.ina.fr/mesurer-la-place-des-femmes-dans-les-medias-et-apres>
- <https://larevuedesmedias.ina.fr/feminisation-du-journalisme-encore-un-effort-pour-la-parite-et-legalite>
- <https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Presse/Aides-a-la-presse>
- <https://data.metiers-presse.org/explore.php#bar/alljournalists/journalistNumber/ageSlice/pressSubSectors/none/2018/none>
- <https://www.20minutes.fr/medias/2203679-20180117-pourquoi-journalistes-femmes-accedent-elles-postes-direction>

L'ÉGALITÉ FEMME / HOMME DANS LA PUBLICITÉ

Constat

La publicité dans la presse représente une part très importante de son financement.

Représentation des femmes dans la publicité :

- Les femmes sont majoritairement représentées dans les publicités concernant « l'entretien du corps » (63 %), « l'habillement/parfumerie » (57 %), « les loisirs » (56 %) ainsi que « les produits médicaux et paramédicaux » (55 %).

- À l'inverse, les hommes sont davantage mis en scène dans les publicités relatives aux jeux d'argent (78 %), aux secteurs de l'automobile (64 %), des assurances/banques/mutuelles (59 %), de la technologie/numérique » (58 %), des services (56 %), de l'alimentation/distribution (54 %) et des « objets et produits domestiques » (52 %). En revanche, les hommes et les femmes sont représentés de manière égale dans les publicités portant sur les « jeux/jouets » (50 %). (Enquête CSA 2017)

Que ce soit sur les affiches ou dans les spots vidéos, les hommes sont à 38% mieux valorisés que les femmes.

Dans son étude Kantar rappelle que les marques seraient bénéficiaient de 9 milliards de dollars supplémentaires en valeur de marque en valorisant les femmes.

Kantar, nous démontre également dans son étude, qu'en France, le ciblage stéréotypé ne reflète pas la réalité des décisions d'achat. Les hommes sont à 88% décisionnaires dans l'achat alimentaire et les femmes à 75% dans l'achat lorsqu'il s'agit d'une voiture. Enfin, les marques qui appliquent une stratégie de ciblage avec plus de justesse rapportent plus. "Les marques qui se placent dans un univers exclusivement masculin ont une valeur moyenne estimée à 11,5 milliards de dollars. Le chiffre monte à 16,1 milliards pour celles qui s'adressent seulement aux femmes. Les entreprises qui réussissent à parler aux femmes comme aux hommes affichent une valeur moyenne de 20,6 milliards de dollars.

Ces chiffres confirment la pratique du marketing de genre ou sexué, renforçant les stéréotypes. La femme y apparaît en tant que ménagère, femme objet.

Marketing sexué

Écrit par B. Bathelot, le 14/01/2019

Glossaires : 1001

Le marketing sexué regroupe les pratiques qui consiste à adapter la communication, le produit ou même le prix au sexe de la cible.

En soi, le marketing sexué est une démarche à priori naturelle et légitime puisque l'essence même d'une démarche mercatique est d'adapter l'offre produit ou services aux besoins du consommateur. Ainsi des clubs de golf pour femmes sont logiquement plus courts que des clubs destinés aux hommes.

Le marketing sexué, appelé également marketing de genre, est cependant le plus souvent abordé pour dénoncer ses travers ou maladresses qui peuvent parfois être assimilées à du sexisme.

Les pratiques de marketing sexué, entendu au sens négatif du terme, les plus souvent dénoncées sont :

- l'usage abusifs des stéréotypes de couleurs
- la personnalisation / adaptation inutile à la cible
- la stigmatisation publicitaire
- l'augmentation artificielle du prix (la célèbre taxe rose)

Nous observons donc un ancrage, conscients ou inconscients des stéréotypes dans la publicité.

L'ARPP et la régulation

L'ARPP l'autorité de régulation professionnelle de la publicité a pour mission : (source Wikipédia)

- D'établir avec les acteurs majeurs de la publicité (agences de publicité, annonceurs, médias, syndicats professionnels) les règles d'autodiscipline de la profession;
- D'assurer, à la demande de l'ensemble des acteurs de la publicité télévisée en France et avec l'accord tacite du CSA, l'examen préalable systématique des spots télévisés avant diffusion;
- Conseiller tous les supports de publicité (presse, affichage, radio, internet, cinéma, télévision) avant l'insertion d'une publicité;
- Veiller au respect des règles de déontologie établies par la profession.

L'ARPP depuis 2008 :

- le Conseil de l'éthique publicitaire (CEP), créé en 2005, instance de réflexion,
- le Conseil paritaire de la publicité (CPP), instance de concertation ,
- le Jury de déontologie publicitaire (JDP), instance de contrôle.

À ce titre, l'ARPP publie chaque année une charte déontologique à l'attention des annonceurs et des professionnels de la publicité qui décrit précisément, en fonction des domaines concernés, les limites qu'il convient de ne pas franchir. Sachant que L'ARPP est administrée par les représentants des professions publicitaires (annonceurs, agences, médias, régies et supports publicitaires).

Financement

3,6 millions d'euros de budget de fonctionnement, 20 salariés (2016).

3/4 des 100 premiers annonceurs investissant en communication sont adhérents de l'ARPP.

Elle allie création des règles d'éthique, leur application et le contrôle de l'application. L'ARPP est autofinancée, par ses membres, qui sont donc aussi parties prenantes. (source site de l'ARPP) : "des règles créées par les professionnels, pour les professionnelles pour qu'elles ne nous soient pas imposées par d'autres"

<https://www.arpp.org/qui-sommes-nous/roles-et-missions/>

Nous pouvons donc nous interroger sur la neutralité et l'indépendance dans l'exercice de ses missions. Dans quelle mesure pouvons-nous établir les règles, être juge et parti ?

Propositions

- Création d'une Haute-Autorité de la régulation qui veillerait à l'élaboration conjointe de règles de déontologie ayant pour membres, en respectant la parité Femmes/ Hommes et en nombre de représentants :
 - Pouvoirs publics
 - Représentants des associations de consommateurs
 - Annonceurs
 - Médias
 - Syndicats professionnels
 - Régies publicitaires
- Sensibilisation à l'égalité dans les formations aux métiers liés au secteur de la communication

Impacts attendus :

Il est ici question ici de redéfinir les règles de déontologie et leurs critères d'application par des représentants des différentes parties prenantes, à pouvoir égal. A travers ces instances représentatives, la diffusion des codes de déontologie, notamment sur l'image de la femme et ses représentations : l'image véhiculée doit être positive et valorisante.

Sources

<https://www.ladn.eu/nouveaux-usages/etude-marketing/etude-stereotypes-genre-publicite-2019/>

<http://tpe-stereotypesfemininspub.eklablog.com/>

<https://www.arpp.org/wp-content/uploads/2017/12/Code-ARPP.pdf>

<https://www.ladn.eu/nouveaux-usages/etude-marketing/etude-stereotypes-genre-publicite-20>

<19/https://www.arpp.org/qui-sommes-nous/roles-et-missions/https://www.ladn.eu/entreprises-innovantes/parole-expert/theorie-du-genre-gender-marketing-semanciper-des-cliches/amp/>

<https://wwwdefinitions-marketing.com/definition/marketing-de-genre/>

COMPTE RENDU DE LA TROISIÈME RESTITUTION

09 JUIN 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

Intervenants invités

Irène TOLLERET (Eurodéputée Renaissance, Coordinatrice au Parlement Européen sur le sujet Femmes et Égalité des Genres. Rapporteur pour « Renew »)

Sophie IBORRA (membre du Haut Conseil à l'Égalité, et Vice-Présidente de la CPME nationale, en charge de la place des femmes dans l'économie)

Danièle HERIN (Députée de l'Aude)

Coordinatrices intervenantes

Audrey LEBEAU-LIVÉ, Égalité dans le monde politique

Secrétaire de séance

Isabelle DAVIAUD

COMPTE RENDU - SESSION DU 09 JUIN 2020

Focus sur Égalité Politique /Gouvernance, équité salariale/ Numérique dès l'enfance

Responsable du groupe, Juliette DE CAUSANS

Introduction.

Enjeux du jour : présentation intervenants, méthode et critères d'arbitrage

Interventions des invités

Tour des tables des coordinatrices du groupe (1ère partie)

Tour de table des intervenants

- Irène TOLLERET (Eurodéputée Renaissance)
- Sophie IBORRA (membre du Haut Conseil à l'Égalité, et Vice-Présidente de la CPME nationale, en charge de la place des femmes dans l'économie)
- Danièle HERIN (Députée de l'Aude)

Tour des tables des coordinatrices

- Audrey LEBEAU-LIVÉ

Intervenants invités

Irène TOLLERET, *Eurodéputée Renaissance*

Coordinatrice au Parlement Européen sur le sujet Femmes et Égalité des Genres.

Rapporteur pour « Renew » sur le sujet « Comment intégrer la dimension du genre et l'égalité dans l'ensemble des politiques européennes »

Pour une gouvernance plus inclusive

Préambule : dans un contexte où les femmes représentent 52 % de la population, soit la majorité des citoyens et électeurs, il est indispensable que la gouvernance des politiques publiques reflète cette réalité. Cela devrait passer par la mise en œuvre d'un plan d'action ayant pour objectif la réalisation de l'égalité des genres. La concrétisation du principe général d'égalité femme hommes nécessite également d'avoir une approche inter-sectorielle, avec une déclinaison au niveau de chaque politique.

La mise en oeuvre du principe d'égalité dans la sphère politique s'articule autour des cinq axes suivants, dont les avancées ont été évaluées par l'Union européenne.

Axe 1 : Égalité des chances pour être élue

3 sujets : règles électorales, partis politiques, personnel politique (salariés des partis politiques)

Score France : 60.8

Meilleur Score Européen : Belgique 75.9

Propositions

- Sanctions financières aux élections sénatoriales en cas de non parité;
- Mettre en place des sanctions légales en cas de non parité à toutes les élections;
- Corriger les coquilles des lois électorales : réélection partielle départementale du même sexe, chabada des listes électorales municipales en cas de démission etc.

Axe 2 : égalité de l'influence politique au Parlement : présidences de commissions (postes de rapporteurs, postes stratégiques etc.)

3 sujets : composition du Parlement, environnement et infrastructures du Parlement, recrutement du personnel et gestion des carrières au Parlement

Score France : 55

Meilleur Score Européen : Suède : 90

Propositions

- Avoir des co-présidences de commission systématiques, avec la possibilité de présider à 2, ou de répartir dans le temps la présidence (cela fonctionne au niveau du Parlement Européen);
- avoir des couples de whips.

Axe 3 : Les sujets égalité des chances ont un "espace politique" suffisant au Parlement

3 sujets : ressources disponibles, organisations dédiées, travail parlementaire

Score France : 33.3

Meilleur Score Européen : Suède : 100

Propositions d'amélioration

- Mise en place d'un plan d'action stratégique au sein du Parlement (AN + Sénat) qui mentionne explicitement l'égalité de genre;
- Mettre en place un budget genré (AN+Sénat) : évaluation de l'impact des politiques législatives sur les femmes et les hommes;
- Mettre en place un organe interne en charge du suivi du budget genré.

Axe 4 : Législations améliorant l'égalité des chances

3 sujets : cadre légal, intégration dimension genre dans travail législatif, contrôle parlementaire

Score France : 89.2 Meilleur Score Européen : Finlande 98.2

Propositions d'améliorations

- Lois & intégration dans travail législatif : intégration, place économique, gouvernance, éducation recherche technologie innovation, medias,
- Pas de budget identifié suivi contrôlé

Axe 5 : La portée Symbolique du Parlement est-elle respectée ?

2 sujets : organisation de l'espace, communication

Score France : 40 Meilleur Score Européen : Suède : 100

Propositions d'améliorations

Organisation de l'espace :

Mettre en place des crèches au Parlement (AN + Sénat) ouverte à tous (élus et collaborateurs)

- Mise en avant des femmes importantes dans l'histoire de l'Assemblée et du Sénat (portraits);
- Expositions d'artistes hommes et femmes;
- Élaborer un document sur la parité au Parlement, ainsi qu'un site internet dédié relatant les avancées en matière d'égalité.

Conclusion

Le sujet de l'égalité des chances, qui s'étend de l'égalité femme homme aux problématiques de lutte contre toutes les formes de violences, doit s'inscrire au plus haut niveau de la gouvernance des travaux parlementaires. Ce principe doit en effet être pris en compte le plus en amont possible dans l'élaboration des lois et budgets.

Afin d'améliorer la sensibilisation à cette problématique, ce principe doit faire partie intégrante du cursus de formation (afin de lutter contre les stéréotypes), que ce soit dans les médias ou la publicité.

Personne souhaitant garder l'anonymat : quid de la parité dans les instances décisionnelles des organisations européennes "inter-gouvernementales" , dans un contexte où ces nominations émanent des États ?

Irène TOLLERET : une résolution du Parlement de mars 2019 a permis de bloquer des nominations au niveau de certaines Agences Européennes. Dans le cadre des travaux relatifs au Gender Streaming, la prise en compte de la parité devrait être rendue obligatoire dès le début du processus. L'égalité F/H est également mentionnée dans les Objectifs de Développement Durable 2030

Juliette DE CAUSANS : le problème de la parité se pose également pour les postes en France (Commissions politiques, commissions économiques, conseil constitutionnel, ambassadeurs, etc.) Des propositions d'alternance (ex Défenseur des Droits) : un homme/une femme, ont été faites.

Sylvie ROS-ROUARD : il en est de même à LaREM où la parité n'est observée qu'au niveau opérationnel, alors qu'il faudrait également la retrouver au niveau des organes de décision. Cette situation évoluera avec les futurs statuts.

Irène TOLLERET : le travail des députées (femmes) est important pour sensibiliser l'Assemblée Nationale et remonter vers les partis politiques

Personne souhaitant garder l'anonymat : il faudrait en effet que les élues femmes se saisissent avec force de ces sujets dans la mesure où c'est bien le principe de la parité en politique a favorisé leur élection. Il faudrait une plus grande solidarité entre les femmes notamment envers les élues pour porter ces principes.

Audrey LEBEAU-LIVÉ : en tant que membre du haut comité à la transparence et à l'information sur la sûreté nucléaire, on constate que le Ministère s'accorde de la non-parité appliquée pour les nouveaux membres. Le rôle de l'administration centrale est donc également à pointer.

Irène TOLLERET : le réflexe sur la parité doit exister à tous les niveaux (élus, personnels du Parlement etc.). Le dernier exemple en date de cette non prise en compte est la composition du comité Covid où il n'y a que 2 femmes sur 22 membres, alors que les femmes vont être les premières impactées par l'avenir du télétravail !

2e Intervention

Sophie IBORRA, membre du Haut Conseil à l'Égalité, et Vice-Présidente de la CPME nationale, en charge de la place des femmes dans l'économie (Propositions en vue de mettre en place l'équité salariale entre les métiers à prédominance masculine et féminine)

L'équité salariale c'est attribuer le même salaire à des emplois traditionnellement occupés par des femmes que ceux occupés par des hommes, pourvu qu'ils soient de la même valeur.

Cette règle est posée par la loi ROUDY qui date de 1983, qui fait référence à 4 critères :

- Le diplôme, la formation;
- La capacité professionnelle, le savoir-faire lié à l'expérience;
- Le niveau de responsabilité, et
- La pénibilité (charge mentale et/ou physique de l'emploi).

Aujourd'hui ce principe n'est pas ou peu respecté, tant dans le privé que dans la fonction publique.

Dans la fonction publique, on a le cas d'une infirmière qui débute et gagne 1818 euros brut par mois, tandis qu'un gardien de la paix qui débute gagne 2519 euros brut par mois.

Les raisons de ces discriminations systémiques fondées sur le sexe sont de trois ordres :

- Stéréotypes et préjugés sociaux (l'homme étant perçu comme ayant le salaire principal de la famille et la femme le salaire d'appoint)
- La ségrégation professionnelle : les femmes sont arrivées tardivement sur le marché du travail. On les a cantonnées de façon arbitraire dans certains métiers en particulier « du care », dans le prolongement de leur rôle de mère et d'épouse.
- Sous-évaluation de ces emplois féminins. Certaines caractéristiques ou compétences d'emplois occupés par des femmes sont ignorées ou sous-estimées car considérées comme innées (naturelles donc pas à valoriser).

Préconisations

- Appliquer ce principe de façon immédiate dans la fonction publique, l'Etat devant être exemplaire;
- Sensibiliser, accompagner et inciter à faire respecter cette équité tout en distinguant les TPE/PME des grandes entreprises;
- Inclure ce critère d'équité salariale dans l'index d'égalité professionnelle;
- Agir sur les leviers de l'éducation et culturels (féminisation des noms des métiers, masculinisation de métiers par ex sage-femme);

- Roles models à renforcer pour incarner la mixité des métiers;
- Mener une large campagne de sensibilisation à la revalorisation de l'image des métiers dits féminins à faible valeur ajoutée.

Soureya NADJI : le sujet de l'équité salariale est souvent tabou. Deux moyens complémentaires pour parvenir à l'égalité F/H devraient être envisagés, le levier de l'équité salariale et la mixité des métiers (masculiniser les métiers du social par exemple en commençant par la fonction publique). Il faut également proposer des pistes de financement.

Juliette DE CAUSANS : il semblerait, en France, concernant la fonction publique, que plus on est proche des ministères ou du pouvoir politique, plus on a de chances de bénéficier de primes parfois injustifiées. Par exemple, de la prime des égoutiers qui était une prime environnement et propreté, a également bénéficié aux conseillers d'Etat. La transparence dans l'attribution de ces primes est primordiale pour éradiquer le sentiment d'injustice qui peut découler de ces pratiques.

Un autre problème concerne les lois votées par le Parlement mais non appliquées parce que le décret d'application n'a jamais été publié.

Sophie IBORRA: la loi Roudy n'est pas connue. D'où l'intérêt d'intégrer ce critère d'équité salariale dans l'index d'égalité professionnelle.

Juliette DE CAUSANS : il faudrait que les lois soient a minima appliquées dans la fonction publique.

Anne-Sophie GODFROY : distinguer l'équité (à même niveau de diplôme/ responsabilité/ risque = même salaire) de l'égalité (à travail égal, salaire égal). Au Québec ce travail a été fait et le rattrapage opéré sur les salaires n'a pas été si onéreux que cela.

Juliette DE CAUSANS : le problème de l'égalité intra métier se traduit par de la discrimination croisée. Les infirmiers subissent ainsi le contrecoup de la dévalorisation des métiers du « care » du fait de la prédominance féminine.

Soureya NADJI : il faut réduire l'opacité des salaires et des primes dans la fonction publique.

Juliette DE CAUSANS : dans le métier, mais également dans la branche. Il faut en effet une valorisation intra secteur.

3e intervention

Danièle HERIN, *Députée de l'Aude (proposition pour le numérique paritaire dès l'enfance)*

Constat

Le pourcentage de femmes travaillant dans l'informatique, déjà peu élevé, a baissé. On le voit dans les formations, dans les métiers.

Or l'enjeu du numérique est au cœur de tous les métiers actuels. Dans ce contexte, l'implication des femmes est fondamentale.

A la base de l'informatique, on a le coding. Il y a 4 ans, Obama avait lancé dans les fondamentaux d'apprentissage pour les enfants le «Computer Sciences for All».

On assiste en France au développement du « Coding goûter » pour les enfants, proposés en dehors de la scolarité par des associations ou des bénévoles et auxquels participent souvent les mères.

Proposition

Développer des petits groupes de femmes formées aux bases de l'informatique (cela leur donnerait un atout supplémentaire dans leur emploi actuel ou dans leur recherche d'emploi)..

Juliette **DE CAUSANS** : il est également possible d'agir pour les femmes en congé parental (que ce soit en même temps un congé parental et un congé de formation professionnelle aux métiers du digital par exemple). Cela permettrait de préserver l'employabilité.

Ce serait intéressant que l'Education Nationale prenne en charge les cours de coding, par exemple dans les activités périscolaires.

Armèle **PORTELLI** : le code informatique ludique doit être enseigné dès la maternelle. Exemple du logiciel Scratch facile d'accès (voir coordonnées dans le « chat »). Les mentalités sont à changer dès le plus jeune âge.

Juliette **DE CAUSANS** : il est également important d'avoir plus de rôles modèles féminins (être vigilants sur les manuels scolaires et la représentation féminine).

Coordinatrice Égalité Politique

Audrey LEBEAU-LIVÉ

Il y a des acquis, des lois qui ont porté leurs fruits, des avancées à consolider mais aussi des « zones blanches » non couvertes par la parité.

On doit s'appuyer sur l'atout territorial, avec une articulation entre le local et le national.

Constat

Les femmes restent encore sous-représentées en politique malgré les lois posant l'égal accès aux mandats politiques. Pour certaines élections, l'égalité reste en effet facultative (législatives).

Si le principe d'égalité est posé, il n'est pas nécessairement mis en place, certains partis politiques préférant s'acquitter d'amendes plutôt que de respecter ce principe.

Pour les législatives, on est passé de 10% de femmes en 1997, à 26% en 2012 et 38% en 2017.

Propositions

- Rendre l'égalité obligatoire pour les élections législatives;
- Multiplier par 5 le montant de pénalités pour les partis qui ne proposent pas 50% de candidates (Alternative : réserver le financement public aux partis qui présentent 50% de femmes);
- Application à l'élection d'adjoints quel que soit le nombre d'habitants;
- Extension des règles de parité aux instances intercommunales.

Il existe toutefois un problème pour les communes de moins de 3500 habitants pour appliquer ces mesures.

On constate que les femmes sont toujours exclues des hautes responsabilités : 17% de femmes maires seulement en 2019. En 2014, 83% des têtes de listes étaient des hommes. Il y a également très peu de femmes à la tête de région. Il faudrait en outre imposer une co-présidence paritaire au Parlement pour chaque commission car les femmes députées une fois élues ne sont pas assez visibles.

Il pourrait être opportun de faire du modèle territorial où les femmes ont à cœur de s'impliquer, un atout. Il faut néanmoins qu'on rende cette implication visible pour que les femmes puissent prendre toute leur place (par la mise en place de binômes paritaires).

Il est également nécessaire d'accroître la visibilité des villes les plus innovantes en termes d'égalité en créant un index, un baromètre pour suivre les progrès, et les rendre publics.

Il faut un acte fort posé par l'Etat en termes de réduction des risques d'inégalité. C'est un fléau qu'on doit combattre en créant un plan national et des plans régionaux en déclinaison, le tout appuyé par un comité paritaire, pluridisciplinaire et pluraliste.

Juliette DE CAUSANS : l'Importance d'assurer l'égal accès et non pas seulement de le favoriser. Les pays nordiques ont fait des accords inter-partis. Il faudrait penser à rendre la parité obligatoire au niveau des têtes de liste pour les municipales

Catherine HERTAULT : au niveau de la CNI, on a vu que les femmes renonçaient finalement après avoir postulé avec des dossiers brillants.

Frédérique ROUANET : le seuil pour la parité a baissé : c'est les communes de 1000 habitants et non pas de 3500 habitants. Remarque au niveau de la CNI pour les législatives : la parité s'est faite au détriment des circonscriptions où ils pensaient perdre (en clair, les femmes ont été mises là où l'élection semblait perdue)

NOTES SECTORIELLES

09 JUIN 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

1. *Pour une gouvernance plus inclusive* par Irène TOLLERET
2. *Égalité dans le monde politique* par Audrey LEBEAU-LIVÉ
3. *Égalité Femmes/Hommes et Ruralité* par Aïcha DAHABI
4. *Tout un art d'être une femme dans le milieu agricole* par Nadine SANGUINET-JIMENEZ
5. *Équité Salariale : modèle du Québec* par Sophie CHIARAMELLO

POUR UNE GOUVERNANCE PLUS INCLUSIVE

Par Irène TOLLERET, Députée Européenne, Groupe Renew Europe

Préambule

Les femmes représentant 52% de la population, nous représentons la majorité. Or celui qui a la majorité, c'est celui qui gagne une élection et défini la politique menée. Donc nous demandons notre part, rien que notre part, toute notre part dans la gouvernance en mettant en place un plan d'action pour une égalité des chances réelles. (J'ai volontairement remplacé égalité de genre par égalité des chances car il me semble que les combats peuvent et doivent fusionner, la République est là justement pour que tous les citoyens aient le même vivre ensemble, la même égalité des chances, qui doit être la même quel que soit notre sexe, religion, origine, couleur, identité sexuelle, handicap...). En s'appuyant sur l'égalité homme femme qui a la base la plus large, et en affinant à l'intérieur avec une analyse intersectionnelle.

Axe 1 : égalité des chances pour être élue

3 sujets : règles électorales, partis politiques, personnel politique

Score France : 60.8 Meilleur Score Européen : Belgique 75.9

Propositions

- sanctions financières aux sénatoriales
- rajouter des sanctions légales
- corriger les coquilles des lois électorales : réélection partielle départementale du même sexe, chabada des listes électorales municipales en cas de démission...

Axe 2 : égalité de l'influence politique au Parlement : présidences de commissions, de quelles commissions, postes de rapporteurs, postes stratégiques

3 sujets : composition du parlement, environnement et infrastructures du Parlement, recrutement personnel et gestion des carrières au Parlement

Score France : 55 Meilleur Score Européen : Suède : 90

Propositions

- avoir des co présidences de commission systématiques, soit qui président à 2, soit qui répartissent dans le temps leur présidence
- avoir des couples de whips

Axe 3 : Les sujets égalité des chances ont un espace politique suffisant au Parlement

3 sujets : ressources disponibles, organisations dédiées, travail parlementaire

Score France : 33.3 Meilleur Score Européen : Suède : 100

Propositions d'amélioration

- Avoir un plan d'action stratégique des chambres du Parlement qui mentionne explicitement l'égalité des chances (de genre) (AN+Senat)
- Mettre en place un budget gendré (AN+Senat)
- Mettre en place un organe interne qui suive le budget gendré

Axe 4 : Législations améliorant l'égalité des chances produites par le Parlement

3 sujets : cadre légal, intégration dimension genre dans travail législatif, contrôle parlementaire

Score France : 89.2 Meilleur Score Européen : Finlande 98.2

Propositions d'améliorations

- Lois & intégration dans travail législatif : intégration, place économique, gouvernance, education recherche technologie innovation, medias*,
- Pas de budget identifié suivi contrôlé

Axe 5 : La portée Symbolique du Parlement est-elle respectée ?

2 sujets : organisation de l'espace, communication

Score France : 40 Meilleur Score Européen : Suède : 100

Propositions d'améliorations

organisation de l'espace :

- Crèche de l'assemblée nationale, crèche du Sénat, ouverte à tous (élus et collaborateurs)
- Mise en avant des femmes importantes dans l'histoire de l'Assemblée, du Sénat (portraits)
- Expositions d'artistes hommes et femmes
- Document sur la parité au Sénat
- Pages dédiées sur l'égalité sur site internet Assemblée nationale et Sénat
- Chronique systématique des avancées du travail sur l'égalité dans l'onglet actualités

Conclusion

La place du sujet de l'égalité des chances, qui comprend l'égalité femme Homme, mais également la lutte contre toutes les violences qu'elles soient économiques, physiques, mentales, doit être au plus haut dans la gouvernance pour être au plus tôt dans la création des lois et des budgets.

Pour que la sensibilisation soit la meilleure, il faut aussi l'intégrer dans les cursus de formation :

- Médias
- Publicité

ÉGALITÉ DANS LE MONDE POLITIQUE

Par Audrey LEBEAU-LIVÉ

Présidente d'associations engagées sur le lien social, école, écologie, démocratie à Paris

*Référente Égalité LREM pour Paris 14eme, CoDirectrice de la campagne Ensemble pour Paris 14eme - liste de majorité présidentielle
Ingénierie de la concertation*

Concernant la parité en politique, on peut constater qu'il y a des acquis, les lois en vigueur ont porté leurs fruits et on note des avancées à consolider.

Depuis le 21 avril 1944, les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes. Si la parité a progressé depuis les années 90, les femmes restent encore sous-représentées en politique. En 1999, une réforme constitutionnelle qui permet l'établissement de quotas en faveur des femmes est adoptée. Les lois de 2000, 2007 et 2013 ont posé l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.⁵⁶

La loi prévoit une égalité obligatoire des candidatures pour les scrutins de liste et même une alternance des candidats de chaque sexe sur les listes.

Pour les élections législatives, la loi prévoit une égalité facultative : les partis qui ne présentent pas 50% de candidats de chaque sexe doivent payer une amende (la pénalité est en fait déduite de la première partie du financement public). La parité n'a donc que très peu progressé pour les élections législatives. Si la proportion de femmes candidates au premier tour a augmenté, la proportion de femmes élues à l'Assemblée nationale est passée de 10,9% en 1997, à 12,3% en 2002, puis 18,5% en 2007 et 26% en 2012. En dépit de cette faible progression, grâce à la volonté de certains partis, les dernières élections législatives de juin 2017 ont vu le nombre de femmes élues battre un record avec 224 députés femmes, soit 38,8% des 577 sièges de députés.

Si l'Assemblée nationale se féminise, il reste encore des partis politiques qui préfèrent payer des pénalités plutôt que d'investir des femmes à la place des députés sortants.

Ces avancées se doivent d'être consolidées dans loi.

PROPOSITIONS

- Rendre l'égalité obligatoire pour les législatives

⁵⁶ <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19618-la-parite-politique>

- Multiplication des pénalités par 5 pour les partis qui ne présentent pas 50% de candidates (proposition de M. Schiappa)

ALTERNATIVE : résERVER le financement public aux partis qui présentent 50 % de candidates aux élections (proposition issue du Pacte pour l'égalité 2011-2012 / Laboratoire de l'égalité <http://www.laboratoiredelegalite.org/wp-content/uploads/2016/04/Pacte-pour-l%C3%A9galit%C3%A9-20-propositions.pdf>

Il reste toutefois des zones blanches, non couvertes par la parité, c'est sur celles-ci que nous devons continuer le combat.

Concernant les communes de plus de 3 500 habitants et les régions, la loi a prévu l'application de la parité pour l'élection des adjoints au maire ainsi que pour les membres de la commission permanente et les vice-présidences des conseils régionaux. Les conseillers départementaux sont élus au scrutin binominal à deux tours. Les binômes sont obligatoirement composés d'un homme et d'une femme. Pour le scrutin municipal, l'obligation de parité pour la composition des listes s'applique dans les communes de plus de 1 000 habitants.

- Application de la parité pour l'élection des adjoints quel que soit le nombre d'habitants
- Extension des règles de parité aux structures intercommunales

Si les lois sur la parité ont permis d'améliorer la place des femmes en politique, celles-ci restent encore exclues des fonctions à haute responsabilité, la proportion de femmes élues maires reste faible (17% en 2019). Aux municipales de 2014, 83% des têtes de listes étaient des hommes.

La loi a bien fonctionné également pour les élections régionales, la présence des femmes dans les exécutifs régionaux progresse fortement. Les femmes occupent 48,1% des mandats exécutifs. Cependant, la loi ne posant pas d'obligation pour les têtes de listes, seules quatre femmes sont présidentes de régions (sur 18 régions françaises).

Une fois élues, les femmes ont tendance à nouveau à disparaître des organigrammes où la parité n'est pas imposée, et c'est encore le cas au Parlement

- Coprésidence paritaire des commissions de l'AN et du Sénat, suppression du poste de 1er VP

Un atout pour la parité : l'implication des femmes dans les sujets locaux. Le défi sera de faire de cet atout un modèle territorial à articuler avec le national

Potentialisons l'implication des femmes dans la démocratie participative et rendons cette implication visible, faisons en une règle. Pour que les femmes puissent prendre leur place dans toutes les instances de citoyenneté, il faut appliquer des quotas.

- Des binômes paritaires à la tête des instances consultatives territoriales, par exemple, coprésidence des conseils de quartier, des conseils citoyens

Favorisons l'émulation et la créativité des territoires attentifs à la parité en mettant en lumière les villes qui seront innovantes en termes de parité.

- Création d'un label des villes les plus innovantes en termes d'égalité
- Création d'un index de l'égalité h/F pour suivre les progrès des collectivités dans ce domaine, qui sera rendu public.

Pour suivre ces avancées et accompagner les territoires, l'Etat doit poser un acte d'engagement fort en faveur de cette politique de réduction des risques d'inégalité.

- Création d'un plan national Égalité F/H porté par l'administration centrale, appuyé par un comité pluriel, pluridisciplinaire et pluraliste et une conférence d'citoyens. Ce plan sera décliné en plan régionaux porté par les représentants locaux de l'Etat et appuyés par un comité régional semblable dans sa composition au comité national.

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ET RURALITÉ

Par Aïcha DAHABI

Consultante RH & Psychologue du travail

Militante LREM Paris 5

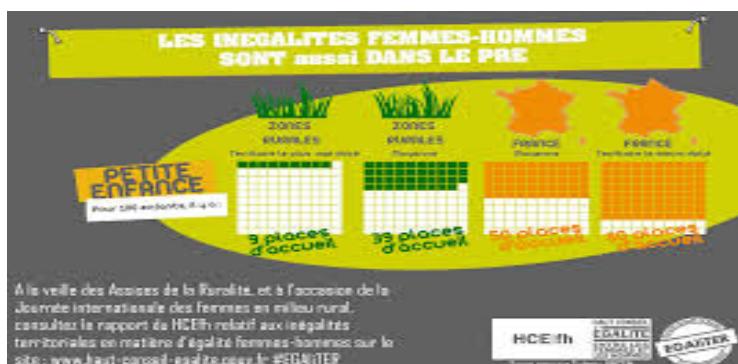
Membre du comité de réflexion « GT emploi et femmes 45+ »

Contexte

Le développement durable des territoires ruraux ne pourra se faire sans les femmes et sans combattre les inégalités qui pèsent en priorité sur elles.

4 chiffres clés en matière d'emploi et d'accès aux services :

- 39 places d'accueil pour 100 jeunes enfants en milieu rural, contre 50 au niveau national
- Près de 40% des femmes actives travaillent à temps partiel en milieu rural, soit 10 points de plus qu'au niveau national



- Plus de 60% des chômeur-se-s de - de 25 ans sont des femmes en milieu rural, alors que c'est du 50/50 au niveau national
- 30 minutes en moyenne pour se rendre à une maternité en milieu rural, contre 17 minutes en moyenne au niveau national

Les inégalités femmes-hommes sont renforcées dans les territoires fragilisés, notamment en milieu rural.

C'est ce qu'a montré le rapport EGALITER « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés », remis le 19 juin dernier par le HCEfh à Najat Vallaud-Belkacem, alors ministre en charge des Droits des femmes et co-rédigé par PERFEGAL. Ce rapport

analyse le croisement entre inégalités femmes-hommes, inégalités sociales et inégalités territoriales, formule 44 recommandations et propose des outils pratiques pour agir.



On a là un contexte propice pour agir. Du national au local, on relève aujourd’hui un contexte propice pour agir. L’égalité femmes-hommes comme l’égalité des territoires sont aujourd’hui des priorités gouvernementales. De nombreux chantiers déterminants et structurants à horizon 2020 sont en cours de lancement, notamment les nouvelles programmations des contrats de plan Etat-Région et des fonds structurels européens. Dans le même temps le Gouvernement travaille à construire une véritable politique de la ruralité, à l’instar de la politique de la ville pour les territoires urbains fragilisés. C’est ainsi qu’ont été annoncés pour l’automne des Assises de la Ruralité et un Comité interministériel à l’égalité des territoires.

Propositions

- Auditer les entreprises en milieu rural en matière d’égalité et inscrire leurs efforts dans leur note RSE
- Inciter plus les établissements de formation à orienter les femmes en milieu rural à entreprendre des cursus professionnels où il manque des femmes
- Travailler avec les maires pour une politique de sensibilisation et d’éducation

Dans ce contexte, il est nécessaire de croiser l’approche en matière d’égalité territoriale avec celle en matière d’égalité femmes-hommes. C’est une occasion unique pour le faire.

Trois conditions sont à réunir pour agir contre les inégalités femmes hommes sur les territoires,

- Les politiques publiques et services publics doivent mieux intégrer l’objectif d’égalité femmes-hommes

- Les acteurs et actrices de l'égalité doivent continuer à être soutenus, y compris dans un contexte budgétaire constraint, en particulier pour agir dans les territoires fragilisés
- Les femmes de ces territoires doivent avoir une parole mieux entendue, et voir leur pouvoir d'agir, de créer et d'innover mieux soutenu

POUR ALLER PLUS LOIN

Les visuels de campagne sont disponibles au lien suivant : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Le rapport égalité et l'étude chiffre clés sont disponibles au lien suivant : <http://bit.ly/Te868M>

Notes tirées de l'article de Claire Guiraud - Responsable de la communication et des relations presse claire.guiraud@pm.gouv.fr

TOUT UN ART D'ÊTRE UNE FEMME DANS LE MILIEU AGRICOLE

Par Nadine SANGUINET-JIMENEZ

Constat

Dans le domaine de l'agriculture : toute la difficulté et l'art d'être une femme dans ce domaine.

Malgré un texte de loi de lutte contre les discriminations, il y a un large contournement de cette loi de nos jours...de plus si vous avez un engagement politique.

- Discrimination en matière d'embauche que cela soit dans le secteur public ou privée
- Différenciation de titre, de rémunération, déroulement de carrière,
- Parmi les difficultés rencontrées, celle de l'héritage demeure encore en tête de liste. En effet, traditionnellement, lorsqu'il y a un frère dans la fratrie il apparaît encore comme naturel qu'il soit l'attributaire de l'exploitation
- Harcèlement sexiste,

Ce qui implique la fracture sociale, le repli, la perte de confiance en soi.

Malgré les lois, Les inégalités professionnelles, de droits et de chances persistent entre les hommes et les femmes

Explication possible

Risques professionnels, pénibilité physique, astreintes, polyvalence, temps de travail important..., en oubliant le rôle central des femmes assumant discrètement mais efficacement une bonne partie des tâches de la ferme.

Je pense également qu'il y a un grand besoin de faire évoluer les mentalités au fin fond de nos campagnes. L'image de la femme agricultrice peine à se faire une place dans certains esprits anciens mais également chez les jeunes. Les idées reçues placent toujours la femme agricultrice derrière ses fourneaux. Elle est pourtant parfois décisionnaire, conductrice de tracteurs, trieuse d'animaux et négociatrice de leur prix avec les acheteurs !

Les chiffres parlent d'eux-mêmes (sources : étude MSA Ministère de l'Agriculture mars 2012)

- Les femmes représentent 37 % des salariés agricoles. Au total, elles sont 635 000.
- 25 % des exploitations agricoles françaises sont gérées par des femmes (120 000) contre 8 % en 1970. Seulement 17 % d'entre elles ont moins de 40 ans.
- Les ¾ des femmes chefs d'exploitation sont mariées ou vivent en concubinage. Elles doivent dès lors concilier vie familiale et vie professionnelle.
- En moyenne, les femmes agricultrices possèdent des surfaces agricoles utiles de 38 ha (contre 52 ha pour les hommes).

Mon retour d'expérience sur le terrain : fille d'agriculteur, agent de chambre d'agriculture

Fille d'agriculteur :

- Avec l'expérience que j'ai pu acquérir, je peux affirmer que l'agriculture est quand même un monde difficile d'accès pour les femmes où leur place en tant que chef d'exploitation à part entière peine à se faire et où il est très difficile de s'imposer en tant que femme qui doit prouver en permanence qu'elle est capable de réussir aussi bien et même mieux que certains hommes. => ce fut le quotidien de ma mère.
- Mon frère a hérité de l'exploitation malgré mon souhait de faire des études d'ingénieur agro, refus de mon père influencé par mon frère : ils n'imaginaient pas une femme ingénieur dans le milieu agricole.

Agent de chambre d'agriculture : chef de service, comptable publique.

- CODIR/COMEX : exclusivement masculin, le peu de femme, que nous sommes, n'ont pas droit à la reconnaissance.
Ex : Les chefs de service « homme » ont eu le droit de noter sur leurs cartes de visite : directeur au lieu de chef de service. Cette dénomination m'a été refusée, seule femme du CODIR.
- Poste de directeur de chambre d'agriculteur : peu de femme, ex : j'ai essuyé moi-même les plâtres mon profil a été écarté automatiquement, seul des hommes ont été retenus. En tant que candidate, le Président de la Chambre (élu, professionnel) ne m'a même pas reçu malgré que je sois agent de la Chambre. Le fait d'être engagée politique m'a desservie, à mon retour, suite à ma présentation aux élections municipales, il m'a été reproché de m'être absenté pendant deux mois. Les femmes, dans ce secteur : établissement public agricole, ne sont pas reconnues.

Les femmes dans le monde agricole sont des acteurs économiques.

Un peu d'histoire :

Le mot « agricultrice » n'est apparu dans le Larousse qu'en 1961. Mais, le statut juridique reste flou. En 1962, sont créés les GAEC (groupements agricoles d'exploitation en commun) permettant à des agriculteurs de s'associer. Toutefois, cette loi qui empêche deux époux d'être seuls associés, a principalement profité aux fils d'agriculteurs s'apprettant à reprendre l'exploitation, maintenant ainsi l'épouse comme aide familiale. En 1973, elles peuvent être associées d'exploitation mais le recours à ce statut concerne d'abord essentiellement les fils d'agriculteurs.

En 1980, elles bénéficient du statut de coexploitantes qui leur permet de gérer la partie administrative de l'exploitation.

En 1985, avec l'apparition de l'EARL (exploitation agricole à responsabilité limitée), elles obtiennent une reconnaissance de leur activité au sein des exploitations et entreprises agricoles car ce type de société civile permet aux conjoints de s'associer en individualisant leurs tâches et leurs responsabilités.

Pourtant c'est seulement avec la loi d'orientation agricole de 1999 et la création du statut de « conjoint collaborateur » que les agricultrices disposent d'un accès à une protection sociale (retraite).

La Loi de modernisation agricole de juillet 2010 permet la constitution de GAEC entre conjoints, qu'ils soient mariés, pacsés ou concubins, pour donner un statut juridique au travail du conjoint dans une exploitation agricole.

Solutions

- Dès le primaire Instaurer une matière « éducation civique » : respect, acceptation, démocratie, C'est par l'enseignement et l'éducation que nous ferons le changement.
- Ouvrir toutes les filières aux femmes et s'adapter à l'évolution démographie agricole
- Faire une étude juridique sur les héritages
- Faciliter et donner les mêmes droits aux hommes et femmes dans le domaine agricole.

ÉQUITÉ SALARIALE : MODÈLE DU QUÉBEC

Par Sophie CHIARAMELLO

Relai « Toutes Politiques! » Val d'Oise 95, Coordonnatrice « Je M'engage pour l'Ecole » Val d'Oise 95,
Co-AL Comité d'Ermont En Marche,

L'équité salariale : un salaire égal pour un emploi féminin équivalent à un emploi masculin

Qu'est-ce que l'équité salariale ?

L'équité salariale est le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur dans l'entreprise.

Un emploi à prédominance féminine est, par exemple, un emploi de secrétaire, de réceptionniste, de caissière ou d'infirmière, tandis qu'un emploi à prédominance masculine peut être, par exemple, un emploi de mécanicien, de concierge, de chauffeur-livreur ou de commis d'épicerie.

Ce droit de recevoir un « salaire égal pour un travail équivalent » n'est pas nouveau. Il est présent depuis 1976 dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Le principe de l'équité salariale va plus loin que celui de l'égalité salariale, qui vise « un salaire égal pour un travail égal ». Par exemple, l'égalité salariale permet à un pompier et une pompière qui remplissent les mêmes fonctions de recevoir une rémunération égale. L'équité salariale va plus loin et exige « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent ». Par exemple, une catégorie de secrétaire pourrait être comparée avec une catégorie de mécanicien et, si ces deux catégories étaient de même valeur, elles devraient recevoir la même rémunération. Pour que deux catégories soient comparées entre elles, il faut néanmoins qu'elles soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise.

L'équité salariale est donc atteinte lorsque les emplois féminins reçoivent une rémunération égale aux emplois masculins de valeur équivalente.

Pourquoi l'équité salariale?

Encore aujourd'hui, les travailleuses du Québec reçoivent un salaire inférieur à celui des hommes. Une partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut s'expliquer notamment par des facteurs socioéconomiques tels que :

- les femmes ont en moyenne moins d'expérience que les hommes sur le marché du travail (notamment à cause d'un retrait plus fréquent pour des responsabilités familiales);

- les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes;
- les femmes travaillent en majorité dans des domaines moins rémunérateurs que les hommes;
- les femmes travaillent en moyenne dans des entreprises de plus petite taille que les hommes;

Ensuite, une autre partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'explique en raison d'une discrimination dite systémique. Cette discrimination systémique survient lorsque divers aspects du travail des femmes ne sont pas considérés à leur juste valeur dans la rémunération. Autrement dit, la discrimination systémique fait référence aux croyances et aux préjugés dans la société qui sont renforcés par notre milieu et par le temps. Ces croyances et ces préjugés finissent par nous guider insidieusement sans que l'on s'en rende compte.

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.

La discrimination systémique fondée sur le sexe est très subtile et n'est pas intentionnelle. Elle peut s'être infiltrée dans les façons de faire, notamment dans les pratiques de rémunération. Elle résulte de facteurs historiques, économiques et culturels. Ainsi, l'importance des tâches accomplies par les femmes a pu être négligée lors de la détermination de la rémunération. À titre d'exemple, on a pu accorder une importance à la force physique associée aux emplois masculins sans accorder une importance à la dextérité manuelle rattachée aux emplois féminins.

En équité salariale, on tente d'établir, s'il y a lieu, les écarts salariaux qui découlent de la discrimination systémique fondée sur le sexe. Ces écarts salariaux s'expliquent principalement par trois facteurs :

1. Les stéréotypes et les préjugés sociaux

La société a longtemps reposé sur une division sexuelle des tâches, les femmes étant mères au foyer, alors que les hommes occupaient largement le marché du travail. Cette division des rôles sociaux a eu des effets sur les salaires versés aux femmes. Pendant une très longue période, on a estimé qu'un homme, en tant que soutien de famille, devait recevoir un salaire plus élevé que celui d'une femme, considéré comme un revenu d'appoint.

2. La ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle des femmes dans un nombre limité de secteurs d'activité et de professions persiste malgré l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail. Les femmes exercent souvent des métiers et des professions qui se situent encore aujourd'hui dans le prolongement de leur rôle traditionnel de mère et d'épouse. Ces emplois sont couramment associés aux femmes. Ils sont caractérisés, par exemple, par les soins donnés aux personnes et font appel à des qualités considérées comme étant féminines, telles que l'écoute, la minutie, la disponibilité et la compassion.

3. La sous-évaluation des emplois féminins

Certaines caractéristiques des emplois féminins sont soit ignorées ou sous-estimées, parce qu'elles sont considérées comme des qualités naturellement féminines. Cette tendance a pour effet sous-évaluer les salaires de ces emplois.

Voici deux exemples de sous-évaluation des emplois féminins :

- Dans un emploi de secrétaire-réceptionniste, on pourrait sous-évaluer, ou oublier d'évaluer, la capacité d'écoute et d'empathie ainsi que la patience nécessaire pour transiger avec une clientèle mécontente ou des personnes impatientes, alors que les mêmes capacités seraient prises en considération dans l'emploi masculin d'agent de recouvrement.
- Dans l'évaluation d'un emploi de caissière, on pourrait sous-évaluer les efforts physiques demandés par l'obligation de soulever continuellement des poids légers, alors que dans l'évaluation d'un emploi masculin de manutentionnaire, on aurait pris en considération le fait de soulever des poids lourds, même occasionnellement.

1.3 Loi sur l'équité salariale

En 1996, pour mettre fin à cette situation, l'Assemblée nationale du Québec a adopté à l'unanimité la Loi sur l'équité salariale et a mis en place la Commission de l'équité salariale. Cette loi proactive impose aux employeurs l'obligation de réaliser l'équité salariale dans chaque entreprise qui y est assujettie.

Au printemps 2009, pour favoriser et faciliter l'atteinte et le maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties à la Loi, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, entrée en vigueur le 28 mai 2009. D'importants changements ont été apportés à la loi d'origine avec l'adoption de cette nouvelle loi.

Le 1er janvier 2016, la Commission de l'équité salariale a été regroupée avec la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour former la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité

du travail. C'est ce nouvel organisme qui est maintenant responsable de l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Finalement, à la suite du jugement de la Cour suprême du Canada du 10 mai 2018, des modifications législatives ont été apportées à la Loi sur l'équité salariale le 10 avril 2019. Les modifications concernent principalement l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale doivent se conformer aux nouvelles obligations.

1.3.1 Objectif de la Loi sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger la discrimination systémique à l'égard des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. Elle a pour objet de combler, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle sera abordée en détail au à la section 5).

La Loi se veut un levier pour reconnaître tous les aspects du travail des femmes (annexe A). Dans la détermination du salaire, on ne tient encore trop souvent pas compte des aspects du travail féminin parce que ceux-ci sont associés à des qualités personnelles dites féminines plutôt qu'à des aptitudes et à des compétences professionnelles monnayables.

1.3.2 Survol du processus d'équité salariale

Cette section présente un survol de ce en quoi consiste l'équité. Chacune des étapes est décrite en détail dans les chapitres subséquents.

Pour s'assurer que le travail des femmes est payé à sa juste valeur, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine doivent être évaluées selon les mêmes critères d'évaluation (l'évaluation des catégories d'emplois est abordée à la section 6).

À la suite de l'évaluation, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de la même entreprise.

Par exemple, dans un hôtel, l'emploi féminin « femme de chambre » a été comparé à l'ensemble des emplois masculins de l'entreprise, et c'est l'emploi masculin « portier » qui est jugé équivalent à la suite d'une évaluation.

Comparaison de deux emplois : portier et femme de chambre			
Emploi	Valeur	Salaire	Salaire équitable
Portier	400	14 \$	14 \$
Femme de chambre	400	12 \$	

Si la comparaison met en évidence que la rémunération des catégories féminines est inférieure à celle des catégories masculines de valeur comparable, des ajustements salariaux doivent être effectués pour les catégories féminines. Les écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins sont ainsi abolis. Par ailleurs, la rémunération des personnes salariées qui occupent des emplois dans l'entreprise ne peut être diminuée pour corriger les écarts salariaux.

1.3.2.1 Comment déterminer la valeur des emplois?

L'évaluation des emplois associés aux femmes et celle des emplois associés aux hommes permet de qualifier les emplois les uns par rapport aux autres, c'est-à-dire leur donner une valeur en fonction de leurs exigences relatives dans le succès de la mission de l'entreprise.

Dans une entreprise, tous les emplois à prédominance féminine et masculine doivent être évalués en mesurant tous les aspects du travail en fonction des facteurs suivants :

- les qualifications requises;
- les responsabilités assumées;
- les efforts requis;
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

C'est la valeur totale des emplois en fonction de ces quatre facteurs qui sera utilisée pour comparer les catégories d'emplois.

1.3.2.2 Quels salaires seront ajustés?

Pour avoir droit à des ajustements salariaux, une personne salariée doit occuper un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine, qui, après évaluation, a été reconnue comme étant de valeur équivalente à un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance masculine recevant un salaire supérieur.

Il est à noter que les hommes et les femmes qui occupent une catégorie d'emplois à prédominance féminine peuvent recevoir des ajustements salariaux. »

COMpte RENDU DE LA QUATRIÈME RESTITUTION

12 JUIN 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

Intervenants invités

Marie-Pierre RIXAIN (Députée, Présidente de la délégation aux droits des femmes)

Roland LESCURE (Député, Président de la commission des Affaires Economiques)

Eliane VIENNOT et Louis GUINAMARD (Collectif Droits Humains)

Coordinatrices intervenantes

Juliette KOCHER, Égalité au sein du mouvement LaREM

Anne-Sophie GODFROY, Égalité académique

Secrétaire de séance

Isabelle DAVIAUD

COMPTE RENDU - SESSION DU 12 JUIN 2020

Responsable du groupe, Juliette DE CAUSANS

Introduction

Enjeux du jour : présentation des invités

Présentation des notes sectorielles par les coordinatrices (2^e partie)

Tour de table des intervenants

- Marie-Pierre RIXAIN (Députée, Présidente de la délégation aux droits des femmes)
- Roland LESCURE (Député, Président de la commission des Affaires Economiques)
- Eliane VIENNOT et Louis GUINAMARD (Collectif Droits Humains)

Tour des tables des coordinatrices

- Juliette KOCHER, Égalité au sein du mouvement LaREM
- Anne-Sophie GODFROY, Égalité académique

PARTIE 1 : Tour de table des intervenants

Propositions en matière d'égalité femmes/hommes à l'échelle internationale

Roland LESCURE (Député, Président de la commission des Affaires Economiques)

Le Député Roland LESCURE nous fait part de son expérience au Canada, Québec et aux USA.

Si on compare avec ces pays, apparemment en France, les droits des femmes sont très en avance mais la réalité l'est moins (la loi ROUDY de 1983 a mis en place l'équité salariale mais nous constatons qu'il y a toujours un écart de 12% entre les salaires des femmes et des hommes).

Notre défi dans les enjeux économiques est de passer du droit des femmes à la place des femmes, comment faire pour faire évoluer les pratiques au sein des entreprises et des secteurs ?

Au Québec, le congé maternité/paternité est un congé qui est partageable entre les deux parents et dure un an.

Il y a une vraie volonté de faire évoluer les choses dans les faits (recrutement, promotions) mais malgré tout, on constate des problèmes de promotions (biais inconscients) notamment au niveau des cadres dirigeants.

Il faut lutter contre ces biais inconscients : politique de formations à développer à tous les niveaux.

Roland LESCURE a appliqué cette méthodologie dans l'entreprise où il était à l'époque.

Le Député nous fait part d'une anecdote de la Maison Blanche où les femmes renforçaient, en les répétant, les idées portées par des femmes en réunions.

L'État doit donner l'exemple dans les entreprises où il est actionnaire et/ou dans les entreprises financées par la BPI (Banque Publique d'Investissement). L'État employeur doit être exemplaire et c'est un gros défi. Il n'y a pas par exemple de « short list H/F ».

Bruno LENOIR a vécu et a travaillé en Allemagne dans le milieu automobile (milieu « machiste »). Il constate que les femmes ne se mettent pas en avant, elles sont plutôt en retrait.

Sophie SUBERVILLE nous parle de « Vision inverse », les femmes n'arrivent pas à se faire valoir car elles subissent souvent des « micro-agressions ». Elles ont essayé mais on leur renvoie l'injonction « tu ne vas pas y arriver, contente-toi de ce que tu as ».

Armèle PORTELLI nous dit dès que l'on donne l'image d'une femme assez forte, on est rabaisée et donc on fait profil bas (depuis toute petite, on leur dit de rester à leur place).

Personne souhaitant garder l'anonymat : les biais cognitifs valorisent l'image de douceur et de discréton pour les femmes.

Le Député Roland LESCURE répond qu'il y a une nécessité d'expliciter et d'en parler dans les entreprises. Ces entreprises doivent faire prendre conscience à leurs employé(e)s et leurs ouvriers-ères ces biais (il y aurait un autre phénomène le « mansplaining »).

Colette BONACORSI est rentrée dans l'armée à 19 ans (en 1980) à une époque où les femmes représentaient moins de 1% des effectifs. On ne les attendait pas. Ces pionnières étaient aussi efficaces que les autres.

Sophie IBORRA : « quid de l'éga-conditionnalité » dans le plan de relance post-Covid pour attribuer des fonds ?

Le Député Roland LESCURE, au début, était réservé sur les quotas mais au cours du temps, son opinion a évolué sur le sujet. Au Canada il n'y a pas de quotas et les conseils d'administration sont à 85% constitués d'hommes. Pour accélérer le mouvement, il faut contraindre.

En France, on est passé de 8 à 42% avec la loi Coppé Zimmerman avec des conseils d'administration de qualité et pas des « femmes token ».

Dans la loi PACTE, l'amendement introduit et force la règle pour les « codir », c'est à dire d'avoir au moins un homme/ une femme sur la « short list ».

Les secteurs sont différents et les entreprises aussi. Les conditionnalités ne doivent pas s'imposer à tous de la même façon. On va lancer une mission d'informations communes avec la Commission Développement Durable, Commission Finance, Commission Économique pour avoir un plan formel validé par le conseil d'administration sur la diversité.

Après ce choc économique sans précédent, il faut laisser une marge de manœuvre aux entreprises pour s'adapter à la réalité car ces choses sont très contraignantes

Juliette **DE CAUSANS** intervient car il faut vérifier que tous les fonds publics n'ailent pas à des secteurs à prédominance masculine et de faire un budget sensible au genre. Ce sera une des propositions de la Task Force Femmes. Il doit y avoir une volonté d'améliorer l'égalité dans les entreprises qui reçoivent cet argent et une sensibilité globale au budget de la relance (valable aussi pour les fonds européens et/ou d'autres fonds dans lesquels L'État contribue).

Le Député Roland **LESCURE** répond qu'il est favorable au budget genre.

Propositions en matière de conciliation vie privée /vie professionnelle

Marie-Pierre **RIXAIN** (Députée, Présidente de la délégation aux droits des femmes)

C'est au tour de la Députée Marie-Pierre **RIXAIN** de nous parler du confinement qui a accentué les inégalités H/F en particulier sur les droits des femmes : les tâches domestiques, les violences conjugales qui ont augmenté, l'accès l'IVG, les problèmes de santé des femmes, l'accès aux soins de gynécologie, à l'accouchement, etc... Après les Echanges avec le HCE (Haut Conseil pour l'Égalité) et avec Mme Grésy Brigitte sur la place économique des femmes dans la société, le constat est que le revenu des femmes est toujours conçu comme un revenu d'appoint et non comme un revenu à part entière. Un progrès est certain avec l'individualisation de l'impôt dont le prélèvement à la source.

L'éga-conditionnalité est essentielle en cette période de crise.

Des solutions apparaissent qui sont :

- La sensibilisation dès l'école (lutte contre les stéréotypes de genre comme les groupes mixtes, les jeux en cours de récréation, l'accès au codage et aux jeux-vidéos, la mixité des filières doivent être assurée, rôle de model, la liberté de choisir son avenir professionnel indépendamment de ce qu'on peut imaginer de sa vie familiale),
- Repenser la hiérarchie des métiers : éviter que les métiers du « care » soient des « sous-métiers » (requalification de la pénibilité pour la retraite pour les métiers occupés par des femmes)

- Responsabiliser les entreprises pour un meilleur équilibre des temps de vie (endiguer le sexe, lutter contre le harcèlement sexuel (rapport de l'Institut Montaigne), de faciliter l'accès à la formation tout au long de la carrière des femmes),
- Revenir sur une parentalité partagée (pierre angulaire de l'équilibre des temps de vie, lien avec la charge mentale liée aux fonctions parentales) par conséquent de travailler sur le congé paternité.

En Suède, trois politiques publiques ont été lancées concomitamment : L'individualisation des feuilles d'imposition, Les enfants gardés dès 2 ans en collectivité et Le congé paternité accessible à l'ensemble des professions et pas qu'aux cadres.

Sur le congé paternité, la Députée Marie-Pierre RIXAIN est favorable à le rendre obligatoire pour qu'il ne soit pas qu'un congé d'accompagnement à la naissance (Brigitte Grésy : « l'égalité dans le couple se fait quand les hommes savent couper les ongles des nourrissons »).

A cause des soupçons de maternité pour les femmes autour de 30 ans (y compris pour celles qui ne souhaitent pas d'enfants), elles rencontrent des difficultés pour le recrutement.

L'augmentation des revenus n'est pas la même selon qu'on soit un homme ou une femme, c'est la source des inégalités de revenus (9% d'inégalité à fonction constante, 20 à 25% d'inégalité de revenus à cause de la double journée des femmes. À partir du moment où on aura un congé paternité et un congé maternité, les entreprises arrêteront de « placardiser » les femmes.

Il faut réfléchir au financement du congé paternité car ça coûte cher. La directive de la commission européenne propose 4 mois de congé parental rémunéré à 50%.

Juliette DE CAUSANS intervient car la Secrétaire d'État Marlène SCHIAPPA a proposé un allongement du congé paternité à un mois, un congé parent malade, et un congé jeune parent. La charge familiale doit être un bonheur partagé.

Sur le congé paternité, elle souhaite qu'il soit obligatoire et de la même durée que le congé maternité (sauf pour la partie médicale). Les femmes devraient avoir ensuite le même taux de promotion.

Sur le financement, les entreprises du père et de la mère devraient se partager le financement.

Sur la formation professionnelle des femmes, elle doit être accessible aux parents au foyer pour le congé paternité aussi, à distance ou autre (en congé parental, on ne peut pas bénéficier de la formation professionnelle actuellement).

Fatima BAKHTI soulève le cas des mamans solo, pour qui c'est plutôt galère que du bonheur.... Que faire pour les aider, par exemple sur le créneau 18-20H ? »

Selon Lynda AIT l'arrivée d'un enfant impacte la trajectoire professionnelle des femmes. Selon une étude de l'INSEE publiée le 10/10/19, en moyenne la perte de revenus

salariales est de 25% en 5 ans après l'arrivée d'un enfant (étude faite de 2005 à 2010 sur des salariés du privé), ce constat démontre une perte de 5% de revenu salarial par enfant.

Les bas salaires sont les plus impactés creusant les inégalités. Ainsi pour les pères, il n'y a pas de diminutions.

Colette **BONACORSI** : il ne faut pas oublier les femmes handicapées qui ont du mal à trouver du travail de même pour les promotions

Marie-Pierre **RIXAIN** : malheureusement, le Burn-out maternel est une réalité.

La place du congé maternité doit être revue dans le parcours de la femme ainsi que le temps partiel (difficultés pour la garde des enfants).

La question est la place du revenu des femmes dans le couple (si c'est considéré comme un revenu d'appoint ou pas).

L'inquiétude de la Députée porte sur la conception que l'on a de la maternité.

Les injonctions sociétales qui pèsent sur les femmes et la maternité (mère parfaite, ce que l'on doit faire ou pas faire). C'est difficilement conciliable avec une vie professionnelle. La maternité parfaite n'existe pas (rappeler le concept de « mère suffisamment bonne » selon Winnie Kot).

Sur le handicap, la Secrétaire d'État Sophie Cluzel a été auditionnée par la délégation il y a 2 ou 3 mois. Si on fait des choses pour les femmes en situation de handicap, cela bénéficie à l'ensemble de la société (outils numériques profitent aux femmes en situation de précarité ou à celles ayant des difficultés à lire). Le regard même sur la mère porteur de handicap doit évoluer.

Propositions pour l'égalité par le langage

Eliane **VIENNOT** (Collectif Droits Humains)

L'idée que l'homme désigne implicitement les femmes a été décrété par l'Académie Française en 1694 dans le premier dictionnaire (Disparition des noms « autrice », « poëtesse » règle d'accord que le masculin l'emporte sur le féminin). L'idée est que l'« homme » signifie « espèce humaine » n'a jamais été émise avant cette date.

La déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 élaborée par des juristes n'ouvriraient de droits nouveaux qu'aux hommes (liberté, égalité, le droit de choisir ses représentants, le droit d'accéder à tous les emplois, etc....). Il a fallu attendre 150 ans pour que ces droits s'ouvrent aux femmes (ordonnance du conseil national de la Résistance d'avril 1944 et préambule Constitution de 1946).

En 1948, il y a eu une traduction erronée de « Human » au moment de ratifier la déclaration universelle des droits humains.

Cela a influencé les termes Sciences de l'Homme, Cour Européenne des Droits de l'Homme...

Le Québec, lui, a parlé dès les années 70 de droits de la personne humaine.

Aujourd'hui, une grande partie des droits à conforter sont ceux des femmes et des enfants.

M Louis **GUINAMARD** nous explique que son collectif existe depuis 2015. Ne plus accepter que l'étalement « homme » vaut pour l'ensemble de l'humanité.

Ce terme est un verrou pour accéder à une autre dimension de l'égalité. Cela freine tous les autres combats (congé paternité, inégalité salariale).

Le terme « droits humains » est déjà utilisé dans les milieux internationaux par les jeunes générations.

Il faut affirmer une diplomatie féministe par contre c'est incompatible avec la « patrie des droits de l'homme ». La secrétaire d'État Marlène **SCHIAPPA** et Le Ministre Jean-Yves **Le DRIAN** en sont convaincus.

En Europe, il y a eu deux avancées majeures : la Conférence des OING du Conseil de l'Europe a pris une résolution en ce sens et La Ligue des droits d'homme en Belgique qui s'appelle la ligue des droits humains.

En France ce débat n'a jamais abouti.

Le collectif demande d'acter un changement pour l'avenir et notamment avec 2 instances de la République Française : l'Ambassadeur pour les droits de l'Homme qui dépend du ministère des Affaires Etrangères et la CNCDH (Commission Nationale Consultative pour les Droits de l'Homme) qui refuse pour l'instant de changer de nom.

Juliette **DE CAUSANS** :ces tentatives sont légitimes mais le problème est juridique. C'est important pour une République inclusive (avec le nom des rues aussi). Il va peut-être falloir passer par la loi.

Eliane **VIENNOT** : le « H » majuscule de « homme » date des années 60. L'Académie n'a pas de linguiste et défend une idéologie.

Juliette **DE CAUSANS** : il faut imposer la parité à l'Académie Française (créeée sous Louis XIII).

Armèle **PORTELLI** : ce serait bien d'arrêter que le masculin l'emporte sur le féminin dans les règles grammaticales !

Eliane **VIENNOT** :la règle a été inventée par l'Académie et n'est pas nécessaire au français. On peut utiliser les accords de proximité ou les accords de choix.

Personne souhaitant garder l'anonymat : ce serait bien de revoir les termes utilisés dans les livres d'histoire .

Eliane VIENNOT : la part des femmes est une peau de chagrin dans les livres d'histoire ou les manuels scolaires.

Juliette DE CAUSANS : c'est une invisibilité des femmes dans l'histoire réécrite par les hommes. Les femmes ont été effacées, l'État a une responsabilité.

PARTIE 2 : Tour de table des coordinatrices

Juliette KOCHER sur l'égalité dans le mouvement LaREM

À propos de « Toutes Politiques ». La parité est bien inscrite dans les statuts à l'article 2 et 3.

C'est un mouvement précurseur par rapport aux autres partis politiques. On voit bien que c'est difficile à mettre en oeuvre. L'article du Parisien du 9 juin 2020, les femmes têtes de liste aux municipales sont 24% au second tour (23% au premier tour).

On gagne 5 points par rapport à 2014. Pourquoi l'amélioration est insuffisante car seulement 10% des femmes sont à la tête des départements et 17% à la tête des régions ?

La réponse, serait-elle les biais liés au genre (sexisme, manque de confiance en soi, manque de légitimité, préjugés sociaux, priorité vie familiale et professionnelle,...) ?

« Toutes Politiques » a été créé pour faire émerger des vocations politiques chez les femmes marcheuses, de les former ainsi que de les faire grandir (lutte contre les biais) au sein du mouvement. Mais, il y a des « vides » dans ce programme ainsi qu'un problème de visibilité et de représentativité. C'est l'outil de la parité.

Pourtant des pistes d'actions existent qui seraient en premier lieu au niveau local (Article 7 des nouveaux statuts qui instaure la parité avec un binôme homme-femme à la tête dans les comités locaux et l'étendre au référent départemental et territorial). Dans les comités politiques territoriaux (COPOL, Article 10 des nouveaux statuts), les membres seraient décisionnaires sur la ligne politique reproduisant la stratégie nationale or les relais « Toutes Politiques » ne sont pas présents et devraient être intégrés de droit au comité politique territorial. « Toutes Politiques » doit acquérir sa propre identité locale avec une visibilité dans l'organigramme dans un souci de pérennité et doté d'un budget propre.

Actuellement, il faut passer par le référent pour les fichiers pour faire des évènements ou lancer des invitations car « Toutes Politiques » n'a pas accès au fichier des adhérents. Ces fichiers permettraient d'être plus autonomes et plus efficaces dans le respect du CNIL. La parité pourrait être instaurée au niveau national (le délégué général, son adjoint, son directeur de cabinet) sont des hommes et rien ne le stipule dans les nouveaux statuts.

Juliette DE CAUSANS : on a obtenu que le Burex soit paritaire. On s'est battues. J'observe une faiblesse du membre tiré au sort (adhérent) par rapport aux membres de droit. Actuellement le système de parrainage défavorise les femmes (aucune femme n'a réussi à être parrainée). Il faudrait imposer une charte du type « jamais sans elles » pour les parrainages (parrainer un binôme paritaire). On pourrait proposer une révision des statuts.

Catherine PESSEY-MAGNIFIQUE: « On avait proposé la rédaction d'une tribune pour le Burex ? Cela en est où ? »

Juliette KOCHER : il faudrait voir si on a eu une réponse avec Esther Malka mais on nous a dit «on a fait tout ce qu'on a pu ».

Anne-Sophie GODFROY sur l'égalité académique

Anne-Sophie GODFROY nous présente l'égalité académique (autre nom de l'égalité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche). Depuis les années 2000, les politiques publiques européennes volontaristes ont acté des avancées dans la loi, grâce à des femmes politiques, des universitaires et des militantes comme par exemple la nomination de chargé(e)s de missions égalités dans chaque université, la proportion minimale de personnes de chaque sexe (40%) dans les commissions de recrutement, la parité alternée sur les listes électorales dans les conseils centraux, un meilleur encadrement des congés de maternité et sur les rapports sociaux annuels des universités qui collectent systématiquement des données sexuées et consacrent une analyse plus ou moins approfondie à l'égalité.

Depuis 2017, les grandes avancées ont été la mise en place de cellules contre les violences sexistes et sexuelles et l'obligation de mettre en oeuvre un plan d'égalité avant le 30 juin 2021 (date initiale du 31 décembre 2020 reportée à cause du COVID-19) sous peine de pénalités financières (sanction de 1% de la masse salariale). De plus en plus d'universités s'engagent dans l'obtention du label « égalité » ou d'autres labels comme le label européen « HRS4R ». On constate que 28% des chercheurs sont des femmes, 21% des femmes en R&D en entreprises (Glass ceiling index de 1.7), les femmes professeurs d'universités sont 26%, 2/3 des fonctions d'encadrement sont occupées par des femmes et 12% de femmes présidentes d'universités.

Les causes pourraient être la ségrégation horizontale (majorité de femmes en lettres) et verticale (la proportion de femmes diminue en progressant dans la hiérarchie). On s'aperçoit que les femmes chercheurs sont moins bien rémunérées que les hommes.

Ne pas se préoccuper d'égalité a un coût ; le financement de la recherche par exemple est de plus en plus conditionné par l'égalité.

Avec Horizon 2020, programme de recherche européen, le critère de genre est entré dans la prise en compte des projets et cela se poursuit avec Horizon Europe. On observe aussi une tendance des agences de financement de la recherche à conditionner les financements à un plan ou une certification égalité. Par ailleurs, les femmes étant plus diplômées que les hommes, on se prive de talents. La recherche socialement innovante et utile pourrait aussi prendre en compte le genre.

Il faut faire progresser l'égalité en changeant les institutions plutôt qu'en changeant les femmes, repérer les biais de genre, mettre réellement en oeuvre la politique d'égalité qui reste souvent au niveau de la déclaration d'intention, développer les communautés de pratique et les soutenir au plus haut niveau.

3 axes de développement sont proposés :

- Des plans d'égalité (publics et connus) avec des ressources spécifiques suffisantes et des indicateurs pour mesurer les progrès (avec formation et recherche)
- Un financement et une reconnaissance des travaux de recherche (en les soumettant à l'égale-conditionnalité)
- Introduire un champ sexe ou genre dans toutes les bases de données de la recherche (revues, articles) »

Juliette **DE CAUSANS** : l'idée d'alternance dans les présidences d'Université est intéressante quand on ne peut pas avoir un binôme paritaire.

Anne-Sophie **GODFROY** : cas de fusion d'Universités ou de créations de nouvelles universités, le cabinet du Premier Ministre exige qu'on écrive « le Président ».

Juliette **DE CAUSANS**: « Pourquoi les femmes sont souvent des maîtres de conférences et peu de professeures d'universités ? »

Anne-Sophie **GODFROY** : l'agrégation est un concours très dur. C'est difficile quand on a une famille et des enfants, il peut y avoir aussi des jurys machistes ; pour les autres disciplines il faut rédiger une HDR (habilitation à rédiger des recherches), sorte de deuxième thèse en philosophie qui suppose de dégager du temps sur une année ; il y a aussi des phénomènes de cooptation.

Armèle **PORTELLI** : il faut arrêter la cooptation et la nomination par les pairs. Il faut des jurys paritaires.

Lucie **DIMINO** : seulement 5% de femmes ont des Prix Nobels dans le domaine scientifique. Mme **DIMINO** veut parler des femmes qui créent des entreprises. Elle en a marre de tout ce qui se crée autour des femmes entrepreneuses (trophées au féminin). On n'est jamais en compétition avec des hommes. L'entreprenariat au féminin, le constat

est que les femmes restent entre elles et nous dit « on nous met à part ». Il ne faut pas s'enfermer dans ce piège.

Anne-Sophie GODFROY : comment rendre l'accès aux jeunes chercheuses à des postes permanents ? La période d'incertitude est entre 25 et 35 ans (période de la thèse).

Personne souhaitant garder l'anonymat : des biais de genre très forts freinent les femmes dans la poursuite des études. Pour rééquilibrer cette situation qui nuit à la croissance économique, il faut cibler des profils féminins afin de les aider financièrement (des bourses exclusivement pour des femmes qui veulent être docteurs en économie).

Anne-Sophie GODFROY : en France, on ne peut pas réservé un poste à une femme. On peut flécher des sujets mais pas un poste.

NOTES SECTORIELLES

12 JUIN 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

1. *Argumentaire du collectif Droits humains pour tou-t-es* par Eliane VIENNOT et Louis GUINAMARD
2. *L'égalité au sein du mouvement LaREM* par Juliette KOCHER,
3. *L'égalité femmes hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche* par Anne-Sophie GODFROY
4. *L'Europe : un fort engagement envers l'égalité Femmes/Hommes* par Monique POZZI et Clivy RIDÉ-VALADY

ARGUMENTAIRE DU COLLECTIF DROITS HUMAINS POUR TOU-T-ES

L'expression « droits de l'Homme » est porteuse d'une histoire de discrimination sexiste

Dans la « Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen » de 1789, le terme « Homme » a été choisi non pas en raison de sa valeur générique supposée (malgré la majuscule) mais spécifiquement pour désigner les personnes de genre masculin à l'exclusion des personnes de genre féminin. Comme l'explique Amnesty International : Pour ceux qui ont rédigé la Déclaration, le mot "homme" ne recouvrait qu'un seul genre. Jamais ils n'ont eu l'intention de lui faire englober le genre féminin. Jamais ils n'ont envisagé d'accorder aux femmes les droits qu'ils conféraient aux hommes.

Il ne s'agissait pas là d'un oubli malencontreux mais d'une volonté explicite d'exclure les femmes de la vie politique. Lorsqu'en 1791 des femmes emmenées par Olympe de Gouges ont voulu compléter le texte de 1789 en proclamant une Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, elles ont été durement persécutées.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) proclamée aux Nations-Unies en 1948 s'adresse quant à elle aux femmes comme aux hommes. En conséquence, comme le note Amnesty International :

les rédacteurs de la DUDH en français ont eu à cœur de marquer la non-discrimination sexuelle en recourant le plus souvent à des termes autres que "hommes" pour énumérer les divers droits contenus dans la Déclaration universelle.

L'article premier de la Déclaration de 1948 débute notamment avec ces mots: « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en droit. » Les rédacteurs ont ainsi cherché à mettre la lettre du texte en accord avec son esprit, sans toutefois aller jusqu'au bout de leur entreprise : le terme homme a continué d'être retenu 8 fois (dont 6 dans l'expression « droits de l'homme ») sur 54 mentions possibles, personne étant employé 20 fois.

En conservant l'expression « droits de l'Homme » dans la dénomination du texte de 1948, la France a voulu souligner la prétendue primauté de la Déclaration de 1789. C'est donc par célébration nationaliste que cette traduction incorrecte a été retenue. L'attachement aux termes « droits de l'Homme » s'enracine ainsi dans une vision idéalisée de la Déclaration de 1789 qui néglige l'aspect discriminatoire du document.

L'expression « droits de l'Homme » invisibilise les femmes, leurs intérêts et leurs luttes

L'expression « droits de l'Homme » invisibilise ainsi la très inégale application de ces droits selon le genre des personnes. Le texte de la DUDH pointe pourtant explicitement la réalité de la discrimination de genre dès son article 2 :

Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe. Cette mention prouve la nécessité de rendre clair que les droits fondamentaux s'appliquent bien également aux femmes.

En 1979, la Convention de l'Organisation des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée en 1983 par la France, est venue rappeler que la discrimination de genre porte atteinte aux droits fondamentaux des femmes.

L'expression « droits de l'Homme » signale pourtant qu'aucune lutte significative n'existe entre les hommes et les femmes autour de l'application de ces droits. Le déni du rapport de force existant est constitutif de tout acte de domination : l'emploi de l'expression « droits de l'Homme » participe ainsi à plein de la perpétuation du machisme.

L'expression « droits de l'Homme » perd le plus souvent sa majuscule incluante

Le « H » majuscule incluant dans l'expression « droits de l'Homme » est censé signifier une prise en compte du genre féminin. L'emploi d'une majuscule se révèle pourtant une stratégie insuffisante pour signaler cette inclusion.

Presque plus personne ne se préoccupe aujourd'hui d'écrire « droits de l'Homme » avec un « H » majuscule. Cette majuscule est en pratique évacuée comme un détail orthographique sans importance.

A l'oral, la majuscule est inaudible. Le seul moyen de clarifier ses propos est d'ajouter avec un grand/petit H, ce que les locutrices.teurs ne font que de façon exceptionnelle.

L'expression « droits de l'Homme » est ambiguë

La démasculinisation de la langue poserait soi-disant problème parce qu'elle rendrait celle-ci plus compliquée, plus lourde, au point d'en devenir difficilement compréhensible. Vouloir simplifier la désignation d'un groupe en choisissant une expression qui n'en désigne que la moitié est d'abord une stratégie douteuse. Mais en réalité, cette opération est source de confusion plutôt que de clarté. Comme le note le Conseil de l'Europe dans sa recommandation du 21 février 1990 :

l'utilisation du genre masculin pour désigner les personnes des deux sexes est génératrice, dans le contexte de la société actuelle, d'une incertitude quant aux personnes, hommes ou femmes, concernées.

La proximité des termes « Homme » et « homme » introduit ainsi un doute quant au groupe désigné. Tolérer une ambiguïté suggère pourtant que les termes avec ou sans majuscule sont en quelque façon équivalents - c'est-à-dire, que les femmes ne comptent pas vraiment. Seule une terminologie claire à l'oral comme à l'écrit est ainsi non discriminatoire.

L'expression « droits de l'Homme » n'est justifiée par aucun principe linguistique

Benoîte Groult souligne que « l'acceptation des formes féminines est inversement proportionnelle au prestige de la profession. » Les résistances autour de la modification de l'expression « droits de l'Homme » s'expliquent également par le désir de conserver au seul genre masculin le prestige de la valeur générique.

Le privilège linguistique du masculin en français découle en grande partie d'une opération de masculinisation de la langue entamée au XVII^e siècle. Ainsi, avec les années, les participes présents sont devenus invariables (sous condition), les participes passés ont cessé de s'accorder après le verbe « avoir » (sous condition), l'accord de proximité a été abandonné (« ces trois jours et ces trois nuits entières » écrivait Racine), les pronoms personnels attributs ont cessé de pouvoir se décliner en genre (« il est malade et je la suis aussi »), un certain nombre d'expressions contenant un adjectif (« nue tête ») ou un participe passé antéposé (« vues les circonstances », « mises à part ») sont devenus invariables, en versification le féminin est devenu muet (sous condition), et un grand nombre de dénominations féminines de métiers et de fonctions ont été expurgées de la langue (peintresse, procuratrice, lieutenante, médecine...).

Ces efforts pour modifier la langue ont été contemporains d'autres entreprises de marginalisation des femmes dans les domaines politique et économique, notamment l'adoption de la loi salique au XVII^e (réservant l'accès au trône aux seuls héritiers mâles) et du code civil napoléonien. Le refus inscrit dans ce dernier d'octroyer la citoyenneté aux femmes, donc l'interdiction faite d'utiliser le terme « citoyenne », est ainsi à l'origine de l'adoption par l'administration des vocables "Madame" et "Mademoiselle" pour désigner les femmes.

Les efforts en sens contraire ont été tardifs mais réels. Ce n'est qu'à la fin du XX^e siècle qu'un travail pour démasculiniser la langue a été officiellement initié en France, avec la création en 1984 d'une « Commission de terminologie pour la féminisation des métiers, titres et fonctions ». Les recommandations de la circulaire produite par cette commission sont restées néanmoins tellement lettre morte qu'une deuxième circulaire a dû être rédigée pour exiger leur application effective en 1998, lorsque les femmes nommées au gouvernement décidèrent (après Edith Cresson en 1992) « de revendiquer pour leur compte la féminisation du titre de ministre. »

Entre-temps, l'Office québécois de la langue française avait fait paraître un guide de rédaction non sexiste Pour un genre à part entière (1985), la Suisse avait publié un dictionnaire de 4 000 titres, fonctions et grades féminisés (1990) et Le Petit Robert avait incorporé plusieurs formes féminines de professions (1993). L'Institut national de la langue française a depuis produit l'ouvrage Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions (2001). L'abandon de l'expression « droits de l'Homme » est le prolongement cohérent de ces efforts pour en finir avec la logique discriminatoire encore véhiculée par la langue française.

L'ÉGALITÉ AU SEIN DU MOUVEMENT LAREM

Par Juliette KOCHER

Le constat

Emmanuel Macron a fait de l'égalité femmes/hommes la Grande Cause du Quinquennat. Cette ambition se retrouve donc logiquement dans nos statuts aux articles 2 et 3, articles qui consacrent la parité au sein du mouvement ; notamment en proposant d'avoir des binômes homme/femme dans chaque comité local. Le mouvement devient donc précurseur vis-à-vis de l'ensemble des partis politiques français. Néanmoins, l'objectif de favoriser l'émergence de femmes en politique n'a pas été atteint au vu du nombre trop faible de femmes têtes de liste En Marche aux municipales. Il faut avoir à l'esprit que seulement 16% des maires, 10% des présidents de conseil départemental, et 17% des présidents de conseil régional sont des femmes. Pour changer la situation, il existe encore des verrous à lever.

Quels sont les ressorts de cette inégalité politique ?

Les femmes ont besoin d'être davantage accompagnées dans leur entrée en politique et tout au long de leur parcours. Elles connaissent malheureusement encore des situations de rejet dont les causes sont multiples : sentiment d'illégitimité, sexismes, éducation, manque de modèle, habitudes sociétales, syndrome de reine des abeilles, parfois rivalité entre femmes. Autant dire que la liste est longue... Une des premières causes est semble-t-il le sexismes dont font preuve des hommes politiques déjà en place localement. Peut-être ont-ils peur de se faire concurrencer par les femmes... Certains ont assurément une image détériorée de la capacité des femmes à gérer la vie politique locale : ils les jugent incompétentes et plus utiles au sein de leur foyer.

D'autres freins proviennent cependant des femmes elles-mêmes : par manque de confiance, souvent elles ne s'engagent que si elles estiment avoir plus de 80% des compétences requises. (Pour les hommes, le chiffre descend à 40%). La question de la confiance est donc intimement liée au degré de légitimité. En effet, la plupart ne sont pas assez légitime pour évoluer dans la sphère publique. Elles préfèrent privilégier leur vie professionnelle, familiale et associative. S'affranchir du carcan sociétal et des préjugés ne fait pas encore partie de leur ADN de citoyennes. A ces causes, s'ajoute la question du niveau trop élevé d'auto-exigence : à force de vouloir tout contrôler, réussir dans tous les domaines, elles ne savent pas déléguer et ne laissent pas assez les hommes prendre leur place dans la sphère privée. Certains hommes s'en complaisent, d'autres non. Elles ne jouent aussi peut-être pas assez entre elle, la carte de la sororité et de la bienveillance : il est important de faire bloc pour avancer. Enfin, la politique telle qu'elle était pratiquée jusqu'à très récemment ne correspond pas à leurs propres valeurs. Il faut faire encore preuve d'un grand courage pour asseoir sa présence au sein

des institutions locales. C'est pourquoi, il est nécessaire de passer par le biais des quotas et de la contrainte réglementaire pour faire évoluer la situation : l'instauration obligatoire de la parité est, à l'heure actuelle, le seul outil efficace pour favoriser l'engagement des femmes en politique et ainsi leur permettre de se hisser au même niveau que leurs futurs collègues hommes.

Au sein du mouvement, la structure « Toutes politiques » a été créée afin de lutter contre ces biais. Ce qui est effectivement nécessaire pour une plus grande parité mais insuffisant. Les femmes sont toujours sous représentées, notamment dans les institutions politiques locales. Or, « Toutes politiques » manque d'implantation au sein des instances nationales et locales pour être efficace et jouer pleinement son rôle.

Proposition de corrections

Nationalement, « Toutes politiques » doit acquérir sa propre identité, avec un budget propre, une représentativité dans les nouveaux statuts, et une visibilité dans l'organigramme du mouvement. Le but est d'assurer la pérennité de la structure. Elle ne peut continuer à fonctionner sans outils ni moyens adéquates. De même, à l'échelle de l'exécutif national, il semblerait opportun d'instaurer une parité entre le/la délégué.e général .e et son/sa adjoint.e. Dans l'idéal, le/la président .e du Burex devrait être du sexe opposé du ou de la DG. Et dans un souci de parité exemplaire et optimale, la tête de la Direction générale serait un homme si le mouvement a choisi une déléguée générale, ou une femme si le mouvement est piloté par un délégué général.

Départementalement, il est nécessaire que chaque « Toutes politiques » départementale soit intégrée d'office au sein des comités politiques territoriaux, organe départemental hautement stratégique politiquement et acteur actif quant à la désignation des candidat.es lors de la période des investitures locales. « Toutes politiques » pourrait ainsi veiller et contribuer à une parité à tous les échelons du mouvement. Ainsi prendrait fin cette contradiction entre sa mission de « recrutement » et d'accompagnement et son absence des centres de décision.

Enfin, parce qu'aujourd'hui la parité est possible à la tête de l'exécutif départemental, pourquoi ne pas l'officialiser sur l'ensemble du territoire : en désignant à la tête de chaque structure départementale un binôme référent femme/homme. Ce partage de compétences et de responsabilité permettrait également de réduire la charge de travail très importante pesant sur nos référents actuels et donc améliorerait l'efficience. Le tout avec l'idée de complémentarité et d'entraide.

Les impacts attendus

Au final, une meilleure représentativité des femmes au sein des instances locales décisionnaires du mouvement permettra de lever les freins et de favoriser l'émergence de nouvelles personnalités politiques féminines qui auront à cœur d'apporter leur savoir-faire et leurs compétences pour travailler de concert avec leurs collègues hommes au service des Français.es. On peut également en attendre un impact positif sur le recrutement d'adhérentes dans les comités locaux. Notre mouvement, au vu de

ses ambitions ne doit pas reproduire une configuration trop souvent rencontrée, y compris récemment, celle des femmes "petites mains" sur le terrain et des hommes majoritaires aux postes de décision...

L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

Par Anne-Sophie GODFROY

Maîtresse de conférences en philosophie (Université Paris Est Créteil, USR 3608 République des Savoirs unité mixte de l'ENS, du CNRS et du Collège de France). Adjointe au maire en charge des universités dans le 6e arrondissement de Paris

Contexte

Depuis le début des années 2000, des politiques publiques, impulsées par l'Union Européenne, des élues européennes, des universitaires et des militantes ont fait progresser⁵⁷ l'égalité académique . Des fonds FSE et des financements du programme cadre de la recherche ont permis d'expérimenter et de construire des recherches et des compétences.

Des avancées ont été inscrites dans la loi, notamment :

- la nomination de chargé.e.s de mission égalité dans chaque université,
- une proportion minimale de personnes de chaque sexe (40%) dans les commissions de recrutement,
- la parité alternée sur les listes électorales dans les conseils centraux,
- un meilleur encadrement des congés de maternité,
- les rapports sociaux annuels des universités qui collectent systématiquement des données sexuées et consacrent une analyse plus ou moins approfondie à l'égalité.

La Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité Diversité (CPED www.cped-egalite.fr) organise la formation, le partage d'expérience et la mise en œuvre de l'égalité dans les établissements.

Depuis 2017, les grandes avancées ont été la mise en place de cellules contre les violences sexistes et sexuelles et l'obligation de mettre en œuvre un plan d'égalité avant le 30 juin 2021 (date initiale du 31 décembre 2020 reportée à cause du COVID) sous peine de pénalités financières. De plus en plus d'université s'engagent dans l'obtention du label égalité ou⁵⁸ mieux reconnues et sont devenues des vice-présidences d'université dans certains cas.d'autres labels comme le label européen HRS4R.

⁵⁷ La coalition des « femmocrates », des universitaires et des militantes a été théorisée sous le nom de « triangle de velours » par Alison Woodward (2004). Voir l'article de Françoise Picq <https://francoisepicq.fr/le-triangle-de-velours-et-le-pouvoir-universitaire-une-experience/>

⁵⁸ Voir le comparatif entre les différents labels : <https://www.education.gouv.fr/etude-comparative-entre-le-label-europeen-hrs4r-et-les-labels-nationaux-egalite-professionnelle-41183>. Nous pouvons citer également le label ATHENA SWAN des universités britanniques : <https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>

Malgré un certain nombre d'avancées, nous sommes encore loin de l'égalité :

- On observe une **ségrégation horizontale**. De nombreuses disciplines restent très loin d'un recrutement paritaire : majorité de femmes en lettres, langues, SHS en général sauf philosophie, majorité d'hommes en mathématiques, technologie et ingénierie, informatique. On retrouve également une ségrégation entre les approches théoriques plus masculines et les approches plus expérimentales ou appliquées plus féminines. Une comparaison entre mathématiques pures et mathématiques appliquées ou entre sociologie et philosophie est éclairante.
- On observe également une **ségrégation verticale**. La proportion de femmes diminue en progressant dans la hiérarchie, elles sont moins souvent professeures des universités, même dans les disciplines où les docteures et les maîtresses de conférences sont nombreuses, comme le droit et la médecine. Elles accèdent très peu aux postes de responsabilité comme les présidences d'université et les directions, ou aux distinctions les plus prestigieuses (Nobel, médaille Fields, Académies). Elles sont également moins nombreuses à diriger des projets de recherche et obtenir des financements importants.
- La publication annuelle *Vers l'égalité femmes-hommes. Chiffres clés*⁵⁹, éditée par le Ministère de la Recherche, et les *She Figures*⁶⁰ pour l'Union Européenne fournissent un tableau détaillé de la situation.
- Malgré un potentiel d'innovation très important, les **études de genre** sont peu reconnues – les laboratoires sur cette thématique se comptent sur les doigts de la main – et la **prise en compte du genre dans les contenus de la recherche** reste très balbutiante, malgré des encouragements à travers les appels à projets Horizon 2020. Les ségrégations, l'accès aux responsabilités et la prise en compte du genre dans les contenus de la recherche sont trois priorités définies dans l'espace européen de la recherche (ERA priorities), il est important de structurer et coordonner nos efforts en cohérence avec ces priorités européennes.

Pourquoi l'égalité est-elle un enjeu essentiel pour l'enseignement supérieur et la recherche ?

Ne pas se préoccuper de l'égalité aurait un coût important dans les années à venir :

- Le financement de la recherche est de plus en plus conditionné par l'égalité dans les équipes, les politiques d'égalité dans les institutions et la prise en compte de l'égalité dans le contenu de la recherche. Les financements européens Horizon 2020 ont amorcé cette tendance, Horizon Europe prévoit de la systématiser en rendant obligatoire les plans d'égalité dans les institutions qui bénéficient de financements. Les agences nationales de la recherche suivent le même mouvement, notamment en Irlande et au Royaume-Uni.

⁵⁹ Dernière édition 2020 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid150061/esri-chiffres-cles-de-l-equalite-femmes-hommes-parution-2020.html>

⁶⁰ Dernière édition 2018 : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

- Les femmes sont aujourd’hui en moyenne plus diplômées que les hommes. Ne pas utiliser ce potentiel revient à se priver de nombreux talents. Cantonner les femmes aux tâches d’enseignement et aux tâches communautaires sans leur permettre de développer une recherche originale est un gâchis.

Développer l’égalité présente des bénéfices certains :

- Plusieurs études⁶¹ ont montré que des équipes plus diverses étaient plus créatives, l’exclusion ou la marginalisation des femmes revient donc à une perte de créativité, une des qualités nécessaires à une recherche originale.
- L’introduction du sexe et du genre dans les contenus de la recherche permet de renouveler les problématiques et de proposer des recherches originales et socialement utiles. Le projet « Gendered Innovations⁶² » fournit des exemples inspirants en sciences, santé, ingénierie et environnement. Cette approche est également indispensable en sociologie, en économie, en urbanisme, etc. si nous souhaitons construire une société plus inclusive.

Comment faire progresser l’égalité dans l’enseignement supérieur et la recherche ?

Comme nous l’avons indiqué dans les éléments de contexte, les politiques d’égalité ne sont pas nouvelles. Elles ont connu trois moments.

- Un premier moment s’est centré sur le soutien aux carrières des femmes, avec l’idée de changer les femmes sans changer de modèle de réussite.
- Un second moment s’est intéressé aux changements des régimes de genre, de façon à ne plus faire supporter aux femmes la totalité du travail domestique et le soin des enfants, ce sont les politiques qui offrent des services de « care », qui prennent mieux en compte la parentalité dans les carrières, qui font attention à l’équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, etc.
- Le troisième moment est celui de la transformation des institutions vers des fonctionnements moins biaisés et discriminants. **Il s’agit de changer les institutions, plus de changer les femmes.** Ces politiques s’intéressent à l’égalité réelle en termes de salaire, d’accès aux ressources, de promotion et cherchent à comprendre et éliminer les discriminations produites par les institutions elles-mêmes de façon inconsciente, tantôt par des incitations, tantôt par des sanctions. C’est dans ce cadre que les plans égalité deviennent par exemple une condition pour obtenir des financements de la recherche.

L’enjeu est aujourd’hui de mettre réellement en œuvre ces politiques qui restent trop souvent au stade de la charte ou de la déclaration d’intention, sans traduction tangible

⁶¹ L’ouvrage de Scott E. Page est un classique sur ce sujet : The Difference : How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies (Princeton UP, 2008).

⁶² Voir le site <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

dans le quotidien de l'enseignement supérieur et de la recherche. Des plans d'égalité cohérents et adaptés aux institutions doivent être mis en œuvre.

Ces politiques doivent être impulsées à très haut niveau, mais aussi prendre en compte les initiatives locales et spontanées et les soutenir. Les communautés de pratiques sont un outil particulièrement efficace pour développer ces politiques : elles favorisent la co-construction des savoirs et le partage des expériences et des pratiques, au plus près des réalités de terrain.

La CPED est une communauté de pratique nationale, mais les communautés se structurent également à l'échelle européenne, par discipline, par régions ou par thématiques⁶³.

Nous résumons ici les principales mesures à mettre en œuvre pour aller vers davantage d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche.

a) Les plans d'égalité⁶⁴ :

- Les plans d'égalité doivent être publics et connus par les membres de la communauté universitaire.
- Des ressources spécifiques suffisantes doivent être allouées, en personnel et en financements.
- Ils comportent une collecte et un suivi des données qui permettent de mesurer les progrès et d'identifier les dynamiques.
- Ils doivent comporter de la formation et de la recherche : cours à tous les niveaux pour les étudiant.e.s mais aussi formation continue des personnels, notamment des personnels qui évaluent et/ou recrutent. Des formations ponctuelles, en ligne ou en présentiel, sont utiles, mais aussi des communautés de pratique, pour des partages d'expérience plus approfondis et pour faire progresser l'état de l'art.
- Les domaines à prendre en compte dans les politiques d'égalité sont :
 - o L'équilibre vie familiale et vie professionnelle (parentalité, doubles carrières, temps de vie, etc).
 - o La participation égale à la décision tant dans l'administration que dans la recherche : parité des instances, des comités, des jurys, femmes dans des fonctions de présidentes.
 - o L'égalité des salaires, des progressions de carrière, des critères de recrutement.
 - o Les discriminations ne sont plus acceptables. Des indicateurs permettent de les détecter, des formations ou des procédures adaptées de les éliminer.
 - o La présence systématique des études de genre dans les contenus de la recherche et de l'enseignement.

⁶³ Le projet ACT (Horizon 2020) structure et expérimente sept communautés de pratiques à travers l'Europe. Voir www.act-on-gender.eu. Anne-Sophie GODFROY coordonne la communauté « strategies for sustainable gender equality » pour le CNRS, partenaire d'ACT.

⁶⁴ Ces plans seront obligatoires à partir du 30 juin 2021, sous peine de sanctions financières. Ils sont en cours de mise en œuvre, des outils et des indicateurs ont été fournis par le Ministère. La CPED joue un rôle essentiel dans cette mise en place.

- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- La parité dans les disciplines, à tous les niveaux.

b) Le financement et la reconnaissance de la recherche

Le financement de la recherche doit inciter fortement au progrès de l'égalité. La mise en œuvre effective de plans d'égalité et d'indicateurs doit conditionner l'accès aux financements. Ce sera le cas pour Horizon Europe. La France peut appliquer la même politique pour les financements nationaux de l'ANR ou des Régions.

- Le maintien des Labex et des Idex, des i-Sites et tous les financements liés au programme d'investissement d'avenir (PIA⁶⁵) doivent être conditionnés à la mise en œuvre de plan d'égalité, pas seulement le financement de la masse salariale.
- Les porteuses de projet doivent être soutenues et encouragées à répondre aux appels.
- Le financement de la recherche doit être rééquilibré entre les disciplines de façon à favoriser également l'accès aux financements des sciences humaines et sociales qui sont les éternels parents pauvres des programmes de financement, or ces disciplines concentrent une grande proportion des chercheuses, elles se trouvent donc structurellement moins bien financées. Pourtant, leurs approches sont essentielles dans la recherche sur les grands défis sociétaux (la transition énergétique, la santé, la rénovation de la vie politique et citoyenne, l'éducation et la formation, la ville de demain, etc.).
- Les recherches interdisciplinaires et les recherches en partenariat avec la société doivent être valorisées dans l'appréciation des carrières. Ce sont aujourd'hui les recherches qui répondent aux grands défis sociétaux, mais comme elles correspondent mal à la structuration disciplinaire du monde universitaire, elles sont peu valorisées. Ce sont également des domaines dans lesquels on retrouve une forte proportion de chercheuses. Les sciences de l'environnement et les humanités numériques sont des exemples de domaines émergents et interdisciplinaires à soutenir. En les soutenant, de nombreuses carrières de chercheuses seront soutenues.

c) Introduire un champ « sexe » ou « genre »⁶⁶ dans toutes les bases de données de la recherche

Si les données sur les activités d'enseignement sont facilement accessibles et centralisées dans chaque université, les données sur la recherche sont produites pour des instances d'évaluation hors de l'université et éclatées dans des rapports quadriennaux ou des pages internet de laboratoires et des bases de données d'articles.

⁶⁵ Voir : <https://www.gouvernement.fr/le-programme-d-investissements-d-avenir>. Il s'agit d'un investissement de 57 milliards d'euros attribués entre 2014 et 2017.

⁶⁶ Le sexe ou le genre, avec la possibilité de ne choisir ni féminin ni masculin. Cette question doit être discutée à l'échelle internationale pour trouver un consensus.

La collecte systématique de données sexuées dans les outils de pilotage et de communication de la recherche est indispensable.

- HAL⁶⁷ est un outil extraordinaire de diffusion des publications et devrait comporter un champ « sexe » ou « genre » dans l'identification des auteur.e.s. Il est de plus en plus adopté par les laboratoires. Ce champ permettrait de mesurer ensuite facilement les dynamiques de publication des femmes et des hommes, par disciplines, par périodes, etc.
- La même remarque peut être faite pour toutes les bases de données d'articles, ouvertes ou non. Les normes internationales de description des auteur.e.s d'articles scientifiques devraient inclure le sexe ou le genre.
- Le même type de base de données doit être mis en place pour les projets financés. Il peut s'agir d'une extension de HAL. L'intérêt est le même : suivre en temps réel et de façon centralisée les dynamiques d'accès aux financements.
- Les agences de financement de la recherche doivent publier des rapports d'activité qui comportent des données sexuées de façon à mesurer les taux de succès des femmes et des hommes et leur participation aux appels.

⁶⁷ Archives ouverte hébergée par le CNRS dans laquelle les auteur.e.s déposent leurs articles en preprint ou libres de droits. <https://doc.archives-ouvertes.fr/>

L'EUROPE : UN FORT ENGAGEMENT ENVERS L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Par Monique POZZI et Clivy RIDÉ-VALADY

Historique

Le traitement égalitaire des femmes et des hommes a été un principe fondateur de l'UE en 1957 lorsque le traité de Rome a établi le principe de l'égalité salariale.

Depuis les années 1970, les lois européennes et nationales ont visé à améliorer les conditions de vie des femmes

En 1975, une première directive européenne est adoptée relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Cette directive traite de l'égalité de rémunération, de traitement dans l'emploi, de formation, de promotion, de conditions de travail et intègre la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE).

En 1998, la Cour a par exemple, déclaré contraire au droit communautaire le licenciement d'une femme ne pouvant plus travailler en raison de difficultés liées à sa grossesse (arrêt Brown).

En 1999, le traité d'Amsterdam renforce l'engagement européen à l'égard de l'égalité des genres en introduisant la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes dans les politiques communautaires. Il introduit également la lutte contre toute discrimination qu'elle soit fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

En 2000, signature de la Charte européenne des droits fondamentaux, elle réaffirme l'interdiction de la discrimination et l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

En 2009, entré en vigueur du traité de Lisbonne qui pose la non-discrimination et l'égalité en principes fondamentaux du droit européen. Cela signifie notamment qu'ils constituent des critères pour apprécier si un Etat européen peut devenir candidat à l'adhésion à l'UE.

Enfin, en 2010, la Commission européenne adopte une Charte des femmes, qui veut marquer un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Institut Européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes - EIGE

Le Parlement Européen et le Conseil ont créé en décembre 2006 l'EIGE, institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (siège à Vilnius en Lituanie) il

s'agit d'introduire cette dimension dans toutes les politiques de l'UE et les politiques nationales qui en découlent.⁶⁸

Il contribue aussi à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et s'emploie à sensibiliser les citoyens européens aux questions d'égalité hommes/femmes.

L'Emploi des femmes en Europe : L'égalité Professionnelle

La législation et la jurisprudence européenne

Souvent plus en avant par rapport aux législations et jurisprudences nationales 13 directives (en annexe) ont été adoptées et s'imposent aux états membres qui doivent les transcrire dans leur droit national.

L'Union Européenne a développé une législation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes que ce soit dans le domaine de la vie professionnelle (l'égalité de rémunération, l'accès à la formation et à l'emploi, le temps de travail, le travail à domicile, la protection sociale de la maternité, le congé parental ou le harcèlement sexuel), de la vie politique ou encore de la vie privée.

L'interdiction de licencier une femme enceinte date de 1990.

L'obligation de porter à 40% la proportion des femmes dans les CA des entreprises cotées en bourse date d'une directive de 2011.

Dernières évolutions :

La nouvelle stratégie Europe 2020 continue de promouvoir la hausse de l'emploi féminin, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et le développement des structures de garde d'enfants.

Parmi les actions les plus récentes nous pouvons citer le cadre financier pluriannuel (CPF 2014 - 2020) et le programme « Droits, égalité et citoyenneté » qui finance les actions visant à atteindre l'égalité femmes-hommes et à faire cesser les violences contre les femmes.

Montant alloué 15 686 000 000 € jusqu'en 2020 dont le programme Daphne III ainsi que PROGRESS programme pour l'emploi et la solidarité sociale.

En 2018 35 831 000 € de crédits d'engagement ont été affectés à la promotion de la non-discrimination et de l'égalité.

La directive conciliation

Le 24 janvier 2019, le Parlement et le Conseil sont parvenus à un accord concernant :

- une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants ;
- la vision est une convergence des systèmes sociaux vers le haut afin de favoriser le maintien des femmes sur le marché du travail ;
- l'articulation des différentes formes de congé pour les pères, les parents et les aidants avec leur activité professionnelles.

⁶⁸ <http://eige.europa.eu/content/rdc>

L'UE crée une Autorité Européenne du Travail ELA pour protéger les travailleurs.

Congé maternité, congé parental

Le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental figure dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Dans le cadre de sa politique d'emploi et de protection sociale, l'Union européenne œuvre pour harmoniser le droit au congé maternité.

Droit à l'avortement : Droit qui n'est pas encore universel au sein de l'UE

Ex: Malte l'interdit, Chypre, la Pologne, l'interdisent partiellement.

En Irlande, le référendum du 25 mai 2018 a vu le OUI remporter à plus de 66%

Dans une résolution du 3 juillet 2002, le Parlement européen recommande aux Etats membres de légaliser l'avortement.

3 impératifs conduisent avec beaucoup d'autres à considérer que le droit à l'IVG doit continuer à être défendu avec détermination :

- Impératif de santé publique (l'argumentaire de Simone Veil en 1974 reste toujours d'actualité)
- Impératif de solidarité avec les femmes en situation de pauvreté
- Impératif de respect de la liberté et de la dignité de la femme.

La question des violences Morales, Physiques et Sexuelles

L'UE combat la traite des femmes à sa source en traquant les organisations criminelles au moyen de la coopération internationale entre la police et les juges et de l'échange de renseignements.

Depuis 2015 la loi sur la protection des victimes oblige tous les pays de l'UE à fournir :

- un hébergement
- des informations
- une évaluation individuelle
- une protection spéciale durant toute la procédure pénale

En 2017, l'UE a lancé une campagne d'information sur les lieux où obtenir de l'aide et le financement de projets tels que ceux qui existent en Grèce, en Italie, au Portugal et au Royaume Uni pour sensibiliser les agents de police.

L'UE agit avec des financements puisqu'elle finance des programmes pour mieux documenter cette réalité, exemple le programme DAPHNE III.

Elle agit par le droit, par des normes et c'est grâce au droit européen que la charge de la preuve a été inversée dans les cas par exemple de harcèlement et de discrimination.

Une grande partie de l'application de ce droit dépend aussi des autorités nationales et de la responsabilité des entreprises et c'est pour cela qu'il faudra une prise de conscience collective pour continuer à avancer sur cette question des violences.

Participation des femmes aux processus de paix

Cette participation est encouragée par l'UE.

Une étude mondiale a démontré que leur participation dans les négociations, accroît de 20% la possibilité d'un accord de paix durant au moins 2 ans et de 35% la probabilité d'un accord de paix durant 15 ans.

L'objectif à 2019 est de porter à 40% le pourcentage des femmes dans les mécanismes de décisions internes de l'UE.

Les Femmes Chefs d'Entreprises

L'UE a créé « WEGATE », passerelle en ligne qui fournit des conseils pratiques sur la façon de démarrer et développer une entreprise, d'accéder à des financements, à des outils d'apprentissage en ligne, à des possibilités de mise en réseau et aux coordonnées d'organisations de soutien locales dans toute l'Europe.

L'UE finance les Business Angels qui aident les femmes entrepreneurs à trouver des financements.

Les Femmes dans les secteurs majoritairement masculins

L'UE finance des projets pour les femmes qui travaillent ou souhaitent travailler dans des secteurs majoritairement masculins comme la pêche, les transports, les affaires, la police ou la politique.

L'UE s'attaque aux stéréotypes qui peuvent limiter les possibilités d'embauche ainsi qu'aux différences salariales et en matière de pouvoir de décision. Il s'agit ici de « briser le plafond de verre » phrase que nous entendons souvent.

Les Femmes en Politique

C'est une question de « Volonté politique »

La participation des femmes au pouvoir et à la prise de décision est encouragée au niveau international par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et par la recommandation du Conseil de l'Europe en 2003 sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique.

Une stratégie 2020-2025 en faveur de l'égalité Femme-Homme

- 5 mars 2020, la Commission européenne a dévoilé sa stratégie quinquennale Cette stratégie doit "veiller à ce que la Commission intègre une perspective d'égalité dans tous les domaines d'action de l'UE". Plusieurs mesures concrètes sont

annoncées, parmi lesquelles l'extension des domaines de criminalité aux violences sexistes et sexuelles (harcèlement, maltraitance, mutilations génitales...).

- La Commission lance également une consultation sur l'élaboration d'une directive sur la transparence des rémunérations entre femmes et hommes. Elle vise par-là l'adoption d'un texte et de mesures contraignantes d'ici la fin de l'année 2020.

En conclusion sur la question des droits des femmes

L'Europe a réalisé un certain nombre d'avancées qui aujourd'hui sont précieuses. Néanmoins la situation reste bien imparfaite qu'il s'agisse du marché du travail, du droit à l'avortement ou de la représentation politique des femmes.

Il faut que les femmes aient le choix de leurs rêves et le droit de vivre leurs rêves !

Constat (source rapport CNAF 2017)

	Cadre législatif actuel de l'Union européenne	Proposition de directive
Congé de paternité	Pas de congé de paternité à l'échelon de l'Union	Congé de paternité de 10 jours à la naissance de l'enfant
Congé parental	Congé parental de 4 mois: <ul style="list-style-type: none">• Non rémunéré• Ligne directrice énonçant que ce congé peut être	Congé parental de 4 mois: <ul style="list-style-type: none">• Rémunéré à hauteur des prestations de maladie• Doit être pris au moins
	pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans Un mois non transférable entre les parents La possibilité de prendre le congé de manière flexible dépend des États membres	avant que l'enfant ait atteint l'âge de douze ans Quatre mois non transférables entre parents Possibilité de prendre le congé de manière flexible

Au niveau européen diagnostic : les évolutions apportées au droit de l'Union européenne sur le congé parental par la proposition de directive présentée le 26 avril 2017 par la Commission européenne :

Nos Propositions au vu de ces constats et du cadre législatif européen pour une harmonisation des politiques natalistes européennes doit permettre :

1. Un meilleur partage des congés parentaux actuels, un congé plus important notamment pour le père en redéfinissant l'autonomisation économique des femmes et cela se traduirait par :

- Visée économique : réduire l'inégalité entre les sexes lors de l'entrée ou du retour sur le marché du travail
- Visée psychosociale : une meilleure représentativité des femmes au sein des entreprises et à terme une disparition des disparités de rémunération et des conséquences sur les droits à la retraite.
- Un meilleur exercice de la parentalité avec une meilleure prise en charge de l'enfant.
- Visée sociétale : à terme aboutir à un changement de modèle sociétal

2. Diffusion de bonnes pratiques de l'UE en matière d'égalité Femmes – Hommes

Redéfinir ces bonnes pratiques en amont consistera à travailler à nouveau :

- Le droit au congé parental doit être reconnu comme un droit individuel et non comme un droit familial
- Décliner ce droit individuel avec un nombre de mois non transférables (4 mois) réservés au père et ce, par l'abandon de la distinction congé maternité/ congé de paternité / congé parental et par la création d'un congé dit de naissance
- Une bonne rémunération du congé de naissance, (montant de la rémunération proche de celle du congé maternité actuel)
- Une flexibilité de ce dispositif
- L'écart de rémunération des salaires Femmes-Hommes avec la mise en place d'une politique d'égalité de genre et éviter la ségrégation sur le marché du travail
- Travailler sur la discrimination et mettre en exergue la transparence des salaires
- Lutter contre la ségrégation verticale et donc retravailler les politiques nationales pour arriver à une directive de l'UE

- Lier le non-respect de la règlementation édictée à la mise en œuvre de sanctions à l'encontre des employeurs avec un cadre législatif protecteur pour les victimes
- Au sein de toute entreprise de +20 salariés : faire procéder à la désignation d'un Référent Égalité au sein des institutions représentatives du personnel
- Instaurer une formation à l'Égalité Femmes Hommes au sein du dispositif ERASMUS+

COMpte RENDU DE LA CINQUIÈME RESTITUTION

16 JUIN 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

Intervenants invités

Irène TOLLERET (Eurodéputée Renaissance, Coordinatrice au Parlement Européen sur le sujet Femmes et Égalité des Genres. Rapporteur pour « Renew »)

Séverine LEMIERE, Economiste, Maîtresse de conférences à l'Université de Paris et membre du réseau Mage (Marché du Travail et genre)

Coordinatrices intervenantes

Marie-Christine DYER, égalité dans le sport
Haby DJIMERA-DIA : égalité et diversité

Secrétaire de séance

Isabelle DAVIAUD

COMPTE RENDU - SESSION DU 16 JUIN 2020

Responsable du groupe, Juliette DE CAUSANS

Introduction

Enjeux du jour : présentation des invités

Présentation des notes sectorielles par les coordinatrices (2^e partie)

Tour de table des intervenants

- Irène TOLLERET (Eurodéputée Renaissance, Coordinatrice au Parlement Européen sur le sujet Femmes et Égalité des Genres. Rapporteur pour « Renew »)
- Séverine LEMIERE, Economiste, Maîtresse de conférences à l'Université de Paris et membre du réseau Mage (Marché du Travail et genre)

Tour de table des coordinatrices

- Marie-Christine DYER, Égalité dans le sport

PARTIE 1 : Tour de table des intervenants

Question du partage de la gouvernance femmes-hommes à l'échelle européenne

Irène TOLLERET (Eurodéputée Renaissance Rapporteur de la stratégie pour l'Égalité des Genres au Parlement Européen)

La question du partage de la gouvernance femmes-hommes comporte 3 grands axes de travail :

Égalité des chances dans le fait d'arriver à être élue

Certaines des règles électorales sont encore à améliorer. Par exemple, il n'y a pas de sanction financière pour non-respect de la parité en matière d'élections sénatoriales. Et les sanctions quand elles existent sont uniquement financières

Il subsiste quelques « coquilles » dans les lois électorales : des binômes pour les élections départementales, mais en cas de départementales partielles, on peut présenter quelqu'un d'un autre sexe que celui de l'élu démissionnaire.

Au niveau des partis politiques, la parité n'est pas vraiment réelle : il faudrait qu'elle soit instaurée comme une règle dans toutes les instances, pas juste dans un comité consultatif...

Pour avancer sur ce sujet, il faudrait réaliser des formations spécifiques au personnel politique.

Égalité de l'influence politique

Là aussi il reste des progrès à faire. Les femmes disposent-elles d'un réel espace politique une fois élues ?

Par exemple, pour les présidences de commissions, il y a des notations au Parlement Européen, alors que ce n'est pas le cas en France.

Ce serait également important d'instaurer la parité au sein des responsables des gros rapports (rapporteurs généraux, postes stratégiques de WHIP). Là la France n'est pas bonne élève.

Quelques idées :

- Au sein du Parlement, instaurer une obligation de co-présidences paritaires de commission ? (Il faut que la parité soit gravée dans le marbre)
- Faire que l'environnement et les infrastructures du Parlement soient plus adaptés : horaires de réunion, infrastructure d'accueil (crèche pouvant bénéficier aux élus mais aussi au personnel, comme au PE), ...
- Evoluer vers un recrutement et des gestions de carrières au Parlement plus favorables à l'égalité F-H (le cabinet du Président est-il paritaire ? Intégrer la parité dans le renouvellement des postes pour les directions de cabinets).

Égalité dans les décisions prises

Le Parlement français semble très en retard face au Parlement européen, où est organisée une formation pour tous les correspondants égalité des commissions du Parlement pour expliquer comment porter un amendement, une étude d'impact, un budget genré. Ceux qui avancent sont ceux qui ont une « boîte à outils ». Cela n'existe pas en France. Il n'y a pas de budget genré, pas de plan d'action stratégique, pas d'organe interne qui suive et contrôle.

Pour avancer dans le sens d'une plus grande égalité des chances, on pourrait aussi imaginer travailler sur les représentations des femmes : organiser des expos de peintres femmes ; travailler sur les noms de rue, de places, d'écoles ; faire les portraits de femmes impactantes à l'Assemblée nationale ; relayer le sujet sur tous les sites internet publics (Etat, gouvernement, Assemblée nationale, Sénat, collectivités territoriales, ...).

Enfin, notons qu'il existe un projet de règlement européen pour rendre obligatoire un cursus de formation dédié aux responsables médias/publicité sur l'égalité des genres. Pourquoi ne pas faire cela en France, voire créer un label Parité pour les élus locaux, les journalistes, les parlementaires, les publicitaires (en fonction de l'impact positif d'une action ou d'un projet donné sur la parité F/H) ?

Les échanges ont ensuite essentiellement porté sur deux sujets : le respect par les entreprises de l'Index Égalité professionnelle femmes- hommes (dit « Index Pénicaud) et la manière de mieux intégrer le critère de la parité dans les politiques publiques (et leur évaluation)

En ce qui concerne l'Index Égalité, il a été mis en place en 2018 et c'est un progrès souligne Irène TOLLERET.

NDLR : l'obligation de publication de la note de l'index égalité femmes-hommes concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019, puis de plus de 250 salariés depuis le 1er septembre 2019. Elle est maintenant étendue aux entreprises d'au moins 50 salariés...

Des pénalités financières sont prévues en cas de non publication de l'index et en cas de mise en œuvre de plan de correction quand il est insuffisant, avec contrôle de la DIRECCTE.

Mais, comme le souligne Martine Van Went, il serait nécessaire de le faire évoluer pour prendre en compte les différents niveaux de décision dans l'entreprise. Aujourd'hui il a l'air de « bien fonctionner » pour beaucoup d'entre elles, mais il s'agit d'une moyenne qui ne reflète pas une réalité encore trop négative : on constate le plus souvent une très faible parité au niveau des Codir ou Comex, lieux de pouvoir dans les entreprises.

Irène TOLLERET signale qu'un texte européen sur ce sujet est en préparation (« Women on Board »)

L'idée de « flécher » le montant des amendes/pénalité vers des actions favorables à la parité a été évoqué. Ainsi qu'une progressivité des sanctions en fonction de seuils.

En ce qui concerne la meilleure intégration du critère de parité dans les politiques publiques (dans l'esprit du « Gender Mainstream »), deux principaux moyens ont été évoqués lors des échanges :

- sanctionner le non-respect de la parité dans les appels d'offre publics (pas d'accès au marché public des entreprises ayant un Index Égalité insuffisant) ou « éga-conditionnalité » : conditionner l'attribution du marché public à des engagements en matière d'égalité)
- une obligation d'évaluation « genrée » des politiques publiques, avec une réflexion nécessaire le plus en amont possible

Séverine LEMIÈRE suggère de se poser la question, pour toute loi nouvelle, de ses répercussions possibles en matière d'égalité F/H. Car il est essentiel (et beaucoup plus efficace) d'anticiper les risques discriminatoires plutôt que de devoir ensuite les « corriger ».

Irène TOLLERET abonde dans ce sens : « il faut partir le plus tôt possible pour avoir de l'impact ». Par exemple, en matière de politique d'austérité, 70% de l'impact (négatif) repose sur les femmes.

Juliette DE CAUSANS fait remarquer que l'éga-conditionnalité, comme l'étude d'impact Parité, ont déjà été évoqués dans les travaux du groupe... et semblent donc de vraies pistes à privilégier.

2e Intervention : Séverine LEMIÈRE

Avec Rachel SILVERAT, économiste maîtresse de conférences à l'université Paris Nanterre et codirectrice de MAGE est menée un travail de fond sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

Point de départ de la réflexion : les inégalités salariales. On pense tout de suite au principe « à travail égal/salaire égal ». C'est un principe sous-jacent à l'index. Or, ce principe s'applique non seulement entre hommes et femmes mais aussi entre femmes ou entre hommes. C'est un principe d'égalité de traitement qui suppose que femmes et hommes soient dans les mêmes situations, les mêmes emplois.

On constate encore une forte ségrégation professionnelle sur le marché du travail :

- moins de 20% des métiers sont « mixtes »
- les femmes sont concentrées sur très peu de métiers (12 grands types de métiers : soin, « care », services à la personne, petite enfance, assistanat, travail social et enseignement dominent).
- si les niveaux de qualification sont très différents selon les métiers concernés, ils présentent une caractéristique commune : tous portent peu ou prou sur le champ de la relation, du « soutien aux autres ».

Ces métiers sont très stéréotypés « féminins ». Ils se situent souvent dans le prolongement de l'activité domestique et parentale. Il s'agit d'assister, de prendre soin, de coordonner, d'écouter : compétences professionnelles assimilées à des qualités naturellement attribuées aux femmes. C'est une des raisons de leur sous-valorisation salariale. Ces métiers ont aussi été moins portés par les organisations syndicales.

Depuis 1972 le principe d'égalité salariale ne signifie pas seulement « à travail égal, salaire égal », mais « un salaire égal pour un travail de valeur égale » (sur des emplois différents jugés de valeur égale) ; on doit ainsi évaluer le contenu professionnel des emplois pour les comparer.

En 1983, la loi sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite « loi Roudy ») a identifié les principaux critères de l'égalité de salariale :

- Le diplôme, la formation
- La capacité professionnelle, le savoir-faire lié à l'expérience
- Le niveau de responsabilité
- La pénibilité (charge mentale et/ou physique de l'emploi)

Mais le niveau de diplôme n'est pas reconnu à la même hauteur dans tous les métiers : un bac +2 dans le « care » n'a pas la même valeur qu'un bac +2 dans l'aéronautique.

Beaucoup de pays ont effectué ce travail de comparaison : de ce point de vue, le pays précurseur est le Québec, qui s'est livré à ce travail il y a plus de 25 ans.

Quelques pistes issues de ces constats émergent :

- Réviser les grilles de classification professionnelle, chasser les biais genrés dans l'évaluation des emplois. C'est un enjeu de reconnaissance professionnelle.
- Enrichir les grilles de classification professionnelle avec comparaison d'emplois (métiers très masculinisés vs métiers très féminisés)
- Réviser l'index égalité
- L'Etat a son rôle à jouer en tant qu'employeur de métiers féminisés (par exemple dans la fonction publique hospitalière), mais aussi en tant que financeur de la dépendance et des services à domicile. Il est peut-être aujourd'hui plus vigilant sur la qualité des prestations que sur la qualité des emplois de ce secteur.

Les échanges ont ensuite principalement porté sur deux points : l'intérêt de la revalorisation des métiers à prédominance féminine et l'importance de prendre en compte les violences conjugales sur la situation professionnelle des femmes.

L'intérêt d'une revalorisation des métiers à dominante féminine semble une idée partagée par beaucoup d'intervenants. Que ce soit en termes économiques globaux (croissance potentielle du « PIB », même en l'état actuel de sa mesure, très quantitative - Exemple du Canada) comme en termes de plus grande attractivité potentielle. Ce qui pourrait conduire à faciliter le recrutement dans ces métiers essentiels pour le futur (difficulté de recrutement liées à la pénibilité et aux mauvais salaires signalée par Martine Van Went) et à introduire plus de mixité en leur sein, source de plus de « performance ».

L'augmentation du niveau de vie des femmes est un enjeu d'émancipation individuelle comme de fiscalité (et de retraite) souligne Séverine **LEMIÈRE**.

Juliette **DE CAUSANS** insiste sur la nécessité de bien mettre en avant dans le rapport final l'idée « Égalité F-H, moteur de la relance ! »

Les aspects « psychologiques » de ces inégalités semblent aussi essentiels à prendre en compte (Soureya **NADJI**).

De ce point de vue, Séverine **LEMIÈRE** souligne l'orientation récente de ses travaux de recherche vers le sujet de l'impact des violences conjugales et intrafamiliales sur l'emploi des femmes. Avec des pistes d'action à identifier au sein des entreprises pour faire de l'employeur un « lieu de ressources » pour les femmes salariées concernées (les organisations syndicales commencent à se manifester sur ce sujet)..

Première « victoire » aujourd’hui sur ce thème : un décret paru au Journal officiel du 6 juin 2020 prévoit que les victimes de violences conjugales puissent débloquer par anticipation leur épargne salariale, afin d'avoir rapidement les moyens de s'éloigner de leur agresseur en cas d'urgence et de faire face aux changements matériels imposés par leur situation.

Juliette **DE CAUSANS** rappelle qu'un autre groupe de travail planche sur les violences faites aux femmes, piloté par Djamilia **SCHAFTER**. Cette dernière souhaiterait que soit faites des propositions pour le chômage des indépendants en situation de violences conjugales et convie Séverine à participer à son groupe de travail.

Intervention de Marie-Christine DYER sur l'égalité dans le sport

Le constat est clair, les activités sportives sont « genrées ». Or L'activité sportive est un facteur essentiel l'inclusion sociale.

Quelques chiffres :

- 34 millions de personnes pratiquent au moins une heure d'activité sportive par semaine
- Les activités sportives représentent 2% du PIB avec une croissance de 4% par an. En 2013 le sport représentait 1,73% du PIB. Avec l'externalité positive du sport, on arrive aujourd'hui à 2%.
- C'est de 1970 que date l'introduction de la mixité dans le sport au collège. Une jeune fille et un jeune homme peuvent pratiquer une activité sportive en même temps au collège...
- En 2017, 227 000 postes dans les métiers du sport (toutes filières confondues)
- Inégalités salariales : une femme gagne 50% du salaire d'un homme dans les métiers du sport

On constate également un manque d'égalité au niveau des formations.

Et, in fine, très peu de femmes peuvent vivre de leur sport.

Au sein des fédérations et des comités, on observe un manque de parité F/H. Si on arrivait à y introduire la parité dans l'attribution de postes, l'image de la femme dans le sport serait bien meilleure. « C'est ma proposition ! ».

Il semblerait aussi que l'évolution de carrière des jeunes sportives (dans le foot notamment) passe notamment par des accords passés entre les clubs et les parents, qui peuvent parfois s'apparenter au commerce d'enfants).

⇒ Proposition : création d'un titre spécifique dans le Code du sport (NDLR il date de 2004) « Prévention des abus lors des transferts ». Les sommes seraient bloquées sur un compte séquestre jusqu'à la majorité de l'enfant

Les échanges ont permis d'identifier 3 séries de « pistes » pour avancer vers plus d'égalité F-H dans le sport :

- Rendre égales la visibilité du sport féminin et celle du sport masculin dans les médias (Juliette **DE CAUSANS**) en rendant obligatoire que les chaînes respectent un même temps d'antenne pour la diffusion de compétitions sportives masculines et féminines.
- Imposer la parité pour les élections dans les organes décisionnaires des fédérations sportives (Frédérique **ROUANET**). Une bonne image de la gouvernance serait déjà un gros progrès (notamment pour attirer plus de filles vers les sports plus masculins et inversement).
- Faire évoluer les pratiques sportives, très « genrées » dès l'école (voir excluantes des filles : les terrains de sports collectifs étant occupés de manière quasi-exclusive par les garçons) vers plus de mixité. Idée de former les enseignants à la parité (Armèle **PORTELLI**)

Intervention de Haby : Égalité et diversité

Certaines femmes sont encore plus discriminées que d'autres.

3 éléments de constat :

- Il existe une image plutôt négative des femmes « issues de la diversité » à la télévision et dans les médias en général. Quand on les voit, elles apparaissent dans des reportages ou autres comme des femmes qui subissent, des femmes « annexes » à la société française. Transmettre une vision plus positive est nécessaire.
- Très peu de femmes issues de la diversité sont présentes dans les débats télévisés sur les sujets de société nécessitant de l'expertise (autres que l'immigration, les banlieues) ; par exemple je n'ai pas vu de femmes issues de la diversité et expertes interrogées sur les sujets liés au Covid 19.
- Dans les entreprises, le manque de présence de ces femmes s'accroît au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie. Cela crée un vrai manque de role models pour celles qui sont en bas de la hiérarchie.

Proposition : introduire un quota de femmes issues de la diversité dans les différentes mesures relatives à la parité.

Comme le souligne Juliette **DE CAUSANS**, on assiste avec les femmes issues de la diversité à un phénomène d'aggravation des tendances générales constatée pour les femmes dans leur ensemble. Il s'agit d'une discrimination croisée (cumulative...) qui, à

termes, peut être sources de problèmes. Il faut s'interroger sur ce que pourrait faire l'Etat d'un point de vue symbolique pour répondre à la question de l'absence encore plus marquée de « role models » ?

La question des « noms de rues » : seuls 2% d'entre eux sont des noms de femmes... (Armèle PORTELLI).

Déborah GOVI évoque l'existence actuelle de la mission Calvez sur les médias (action sur les fictions, la TV, la lutte contre les stéréotypes). En termes d'image de représentation médiatique, les femmes issues de la diversité viennent quasi-exclusivement de banlieue alors qu'elles sont partout et qu'elles ne sont pas forcément précarisées. On assiste à une espèce de banalisation de l'invisibilité. Il est effectivement nécessaire de les inviter à des débats sur des sujets généraux (ex : écologie, économie). Avoir plus de role models dans les médias et notamment à la TV semble être une proposition phare.

Pour les femmes issues de la diversité, une Initiative conjointe de PWN PARIS et du Club du 21e siècle doit être signalée : la mise en place d'un mentoring de jeunes femmes issues de la diversité.

En fait il y a aussi un « sujet » d'égalité entre femmes au sein du sujet plus général de l'égalité femmes-hommes souligne Séverine LEMIÈRE.

Conclusion de la réunion par une intervention de Juliette DE CAUSANS qui présente les grands axes du document de synthèse à venir de l'ensemble des propositions

Principaux chapitres :

- Fonder une République symbolique inclusive
- Devenir un Etat exemplaire en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations
- Favoriser la mixité des métiers et des rôles modèles
- Assurer un accès paritaire aux fonds de relance et aux financements
- Lutter contre le sexisme et les biais de genre
- Permettre les conditions d'une meilleure conciliation vie privée, vie professionnelle
- Permettre l'expression du plein potentiel humain des femmes dans les secteurs économique, politique, académique et scientifique
- Valoriser le travail gratuit des femmes dans leur parcours de vie
- Assurer la juste place des femmes dans le monde de demain

NOTES SECTORIELLES

16 JUIN 2020

Pilote : Juliette DE CAUSANS

1. *Revaloriser les métiers à prédominance féminine pour enfin progresser sur l'égalité salariale entre femmes et hommes par Séverine LEMIÈRE*
2. *L'égalité économique intersectorielle. Pour une valorisation salariale et une mixité dans les métiers du social par Soureya NADJI*
3. *L'égalité dans le sport par Marie Christine DYER et Frédérique ROUANET*

REVALORISER LES MÉTIERS FÉMINISÉS POUR PROGRESSER SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Par Séverine LEMIÈRE – Université de Paris et Réseau Mage Marché du Travail et Genre⁶⁹

Dépasser le seul principe « à travail égal, salaire égal »

« À travail égal, salaire égal » Voilà le principe général d'égalité de traitement, le plus connu, le plus mobilisé et sûrement le mieux compris. Pourtant son application est limitée dans la lutte pour l'égalité salariale entre femmes et hommes. En effet, seulement 17% des emplois sont mixtes et donc pour avancer enfin vers l'égalité salariale réelle, il ne faut pas se contenter de raisonner à poste égal. Les femmes sont concentrées dans peu d'emplois, plus de la moitié d'entre elles travaille dans seulement douze grands métiers. Ces métiers féminisés à plus de 75% sont les aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles, agentes d'entretiens, employées administratives ou secrétaires, aides-soignantes, infirmières, sages-femmes, ou encore enseignantes. Les femmes sont ainsi concentrées dans peu de métiers, ce qui rend peu opérant le seul principe « à travail égal, salaire égal ».

La crise sanitaire a mis en lumière la sous-valorisation de nombreux métiers très féminisés

Avec la crise sanitaire, certains de ces métiers ont été mis sur le devant de la scène. En première ou deuxième ligne, ils sont apparus indispensables à la continuité de nos vies quotidiennes ; les soignantes bien sûr mais aussi les services à la personne, les agentes d'entretien, les caissières, les enseignantes ou les travailleuses sociales. Assimilés à des « métiers de femmes », ces métiers éduquent, soignent, assistent, nettoient, font du lien, écoutent, prennent soin, etc. renvoyant à des « compétences présumées innées », si « naturelles » quand on est femme... Ces compétences ne sont pas reconnues comme de véritables compétences professionnelles, comme des techniques, nécessitant connaissances et savoir-faire. Or ne pas reconnaître le caractère professionnel de ces métiers participe de leur sous-valorisation et explique en partie les 26 % d'écart salariaux entre les femmes et les hommes

⁶⁹ Cette contribution repose sur des travaux menés avec Rachel Silvera.

« Un salaire égal pour un travail de valeur égale »

Le principe juridique de l'égalité salariale existe en France depuis 1972, il exige l'égalité salariale à travail égal, mais également pour un travail de valeur égale. Ainsi l'égalité salariale doit aussi s'appliquer entre emplois différents de même valeur. La loi sur

l'égalité professionnelle de 1983 précise que « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Avec ces critères, mesurant les exigences professionnelles, les valeurs professionnelles des emplois féminisés et masculinisés peuvent être comparées. Par exemple, les diplômes des métiers de service ne sont toujours pas valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels. Ou encore, les compétences relationnelles ne sont que très rarement considérées comme des compétences techniques et complexes. Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées pourraient être comparées aux responsabilités budgétaires ou financières. Le fait de soutenir - physiquement et psychiquement - un patient en fin de vie ou de passer des milliers d'articles par heure à une caisse, sont des formes de pénibilité, comparables à celles de métiers masculinisés. Ou encore, être constamment interrompu ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier n'est pas reconnu comme de la polyvalence.

Revaloriser enfin les métiers féminisés

Pendant cette crise, une tribune et une pétition⁷⁰, signées par les organisations syndicales salariées et plus de 65 000 signataires, ont revendiqué l'urgence à revaloriser ces emplois.

Le principe d'égalité salariale pour un travail de valeur égale ne date pas d'hier, il a été posé par l'OIT dès 1919. De nombreuses recherches en sciences sociales et de revendications féministes et syndicales l'ont porté depuis plusieurs années ; nombre de rapports et guides institutionnels ont été publiés. Le Québec a rendu obligatoire, depuis vingt ans, la comparaison d'emplois à prédominance féminine ou masculine, dans l'entreprise, en analysant le contenu du travail effectué, les responsabilités, la technicité, les compétences relationnelles et les exigences du travail. Cela a permis la revalorisation des salaires de certains emplois féminisés. Des expérimentations ont eu lieu également en Suisse, au Portugal, au Royaume-Uni... Qu'attendons-nous pour en faire autant ?

⁷⁰ Tribune « Coronavirus : Il faut « revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine »

De nouveaux engagements doivent se concrétiser

Bien sûr les négociations collectives sur les grilles de classification doivent se rouvrir en veillant à chasser les biais sexués existants dans l'évaluation des emplois. Ces négociations doivent pouvoir s'effectuer à masse salariale augmentée afin de concrétiser la revalorisation des métiers féminisés. Les guides issus des recherches et des expérimentations peuvent être utiles comme celui du Défenseur des droits ou du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle. Ces négociations doivent aussi être

enrichies par des comparaisons d'emplois féminisés et masculinisés, au niveau des entreprises. L'index d'égalité devrait alors être profondément modifié afin d'inclure la sous-valorisation des métiers féminisés et la comparaison des emplois.

L'Etat doit impulser la revalorisation des métiers féminisés. Il se doit de donner l'exemple, en tant qu'employeur, en revalorisant immédiatement les emplois et carrières à prédominance féminine de la fonction publique. Le rapport de Françoise Descamps-Crosnier sur les inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique rendu un premier ministre en 2016 portait cette recommandation de « revaloriser en priorité financièrement les métiers et spécialités féminisés sous-valorisés à niveau de missions et contraintes égales ». L'Etat peut aussi s'engager en tant que financeur des secteurs sanitaires, sociaux, éducatifs et de la dépendance.

Le droit de l'égalité salariale entre femmes et hommes existe depuis plus de 40 ans en France, il n'attend qu'à être appliqué ; il demande de reconnaître équitablement la valeur professionnelle des métiers féminisés. Et si le monde de demain appliquait déjà le droit d'aujourd'hui et revalorisait enfin les salaires et les carrières des métiers à prédominance féminine ?

Sources

Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale, Séverine Lemière et Rachel Silvera, La Documentation française, Collection la Halde, 2010.

Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, Marie Becker, Séverine Lemiere et Rachel Silvera, Le Défenseur des droits, 2013. https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf

<http://mage.recherche.parisdescartes.fr/wp-content/uploads/sites/17/2020/04/TribuneLeMonde18.4.20.pdf>

Et la pétition : change.org/RevalorisezEmploisFeminises

Aussi Vidéo Brut : <https://www.brut.media/fr/news/infirmieres-caissieres-des-metiers-feminises-et-sous-payes-359c689f-53a1-49e4-9620-bbc162534252>

« Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? », Séverine Lemiere et Rachel Silvera, in Regards croisés sur l'économie n° spécial Peut-on faire l'économie du genre ? 2014. <https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2014-2-page-121.htm#>

Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, 2017. https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf

La force de l'égalité - Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique - Rapport au premier ministre de Francoise Descamps-Crosnier, 27 décembre 2016. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-La-force-de-l-equalite.pdf>

L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE INTERSECTORIELLE. POUR UNE VALORISATION SALARIALE ET UNE MIXITÉ DANS LES MÉTIERS DU SOCIAL

Par Soureya NADJI, *assistante socioéducative spécialités éducatrice spécialisée et assistante de service social, élue syndicale, lauréate IDF 1000 Talents de l'institut « Tous Politiques », ambassadrice-candidate Municipales Paris 2020. Paris, 01/06/2020.*

« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance. »

Kofi Annan, diplomate, économiste, homme d'état, homme politique, humaniste, scientifique (1938-2018)

Constat : l'inégalité observée

Etat des lieux

Les métiers du social requièrent des compétences spécifiques. Un référentiel de compétences existe pour chaque spécialité.

Être un professionnel du social nécessite un parcours de professionnalisation au moyen d'une scolarité en alternance école/site qualifiant.

Les diplômes du travail social sont de niveau Bac+3 : assistant de service social, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur technique spécialisé, éducateur de jeunes enfants. Historiquement occupés par des femmes, les métiers du social restent aujourd'hui encore très féminins puisque près de neuf travailleurs sociaux sur dix sont des femmes.

Dans la fonction publique, ces métiers sont passés de la catégorie B à A, mais un petit A symbolique qui se traduit par une rémunération moins élevée que les autres métiers moins féminisés. Pourquoi ?

Explication des causes de cette inégalité

- La genèse du travail social : charité chrétienne et don de soi (Les bonnes œuvres)
- La sensibilité a priori « naturelle » des femmes les prédisposant à ces professions alors que les compétences mises en œuvre sont le résultat d'une scolarité et d'un parcours de professionnalisation. Les métiers du travail social sont des métiers de conseil, quelquefois d'assistance, plus souvent d'accompagnement. Ils nécessitent de la technicité et de l'autonomie.
- Des métiers féminisés et donc avec des grilles de salaire imprégnées de l'inconscient du don de soi. Pourtant, on n'achète pas notre salut en exerçant ! Cela

empêche une réflexion profonde sur la revalorisation salariale qui doit passer par une revalorisation du métier en fonction de son impact sur la société et en fonction de la valeur du travail. Cela nécessite de développer des indicateurs permettant de mesurer cette valeur.

- Le tabou des questions financières et salariales ramenées à soi lorsqu'on côtoie la précarité induit une faible mobilisation des travailleurs sociaux sur ces sujets.
- La prédominance des femmes occupant ces emplois et son corollaire, l'absence d'hommes, assoient une fonction maternante dans l'exercice des missions ; or, la maternité n'est pas rétribuée...donc pourquoi le travail maternant serait rétribué à sa juste valeur ?

Projection post-crise sanitaire covid 19

Tout d'abord, je tiens à rappeler que bon nombre de travailleurs sociaux ont fait partie de la première ligne pendant la crise sanitaire. A mon sens, ils sont trop peu cités alors qu'ils ont continué d'exercer auprès des personnes précaires. L'exemple des travailleurs sociaux exerçant en centre d'hébergement est parlant. Ils ont dû gérer la mise en œuvre du confinement au quotidien avec parfois la nécessité de créer des unités covid 19. La crise sanitaire produit une crise économique en dépit de l'action de l'Etat. Une entrée forte de bénéficiaires dans le circuit de l'accompagnement social est à prévoir.

Le marché du travail est et sera durablement impacté. Des populations vont entrer dans une situation de précarité. L'enjeu est de fournir un accompagnement efficient afin que ces populations puissent rebondir au plus vite. Le travailleur social détient la connaissance que plus l'état de précarité dure, plus il est ardu d'en sortir. Le temps fait son effet sur l'état psychologique du sujet impacté et compromet ses chances de réinsertion.

Le risque est que les travailleurs sociaux soient surchargés et que les jeunes et moins jeunes s'engluent dans ce dispositif dont un des objectifs est l'insertion économique.

Le taux d'encadrement (nombre de personnes accompagnées par le travailleur social) est trop élevé actuellement et risque de l'être encore plus. S'opérera certainement une bascule, transformant les missions d'accompagnement en logique de guichet au détriment (peut-être non perceptible par eux-mêmes) des bénéficiaires.

Proposition de solution

L'équité salariale

Le Québec se dote d'une loi sur l'équité salariale en 1996. Il développe des outils pratiques et fixe un calendrier afin de rendre effective la législation. L'exemple du QUEBEC démontre que la mise en œuvre de l'équité salariale est possible mais nécessite un long processus. En effet, le Québec, plusieurs années après, se voit contraint de développer un contrôle pour assurer le maintien de l'équité salariale dans les secteurs où elle a été mise en œuvre. Cela démontre un processus systémique et

pérenne de discrimination dont sont victimes les femmes. Ainsi, seule une volonté politique forte permettrait l'application de la loi française sur l'égalité salariale du 22 décembre 1972.

Cette loi inscrit dans le Code du Travail le principe de l'égale rémunération des femmes et des hommes. La loi précise désormais que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le principe de mise en œuvre consiste à attribuer aux personnes occupant des emplois historiquement ou majoritairement féminins un salaire égal à celui des personnes occupant des emplois majoritairement masculins de valeur équivalente dans leur entreprise, même si ces emplois sont différents. La valeur du travail, évaluée de manière intersectorielle, fixe ainsi le salaire.

C'est en évaluant les emplois sans biais sexistes qu'on éliminera cette discrimination dite systémique. La loi sur l'équité salariale offre l'occasion de jeter un regard neuf sur les emplois féminins dans l'entreprise.

L'équité salariale permet de reconnaître et de rémunérer les travailleuses à leur juste valeur, d'améliorer leurs conditions salariales et de favoriser un sentiment d'équité et de justice.

Pour ce qui concerne le travail de l'assistant social, par exemple, il s'agit de dégager les compétences détenues ainsi que les conditions d'exercice : responsabilités, autonomie de décision, libre choix des techniques d'accompagnement et d'entretien, technicité dans divers domaines...

L'évaluation de la valeur du travail nécessite d'élaborer une grille avec des indicateurs et de s'entourer des professionnels pour les renseigner. La comparaison est ensuite effectuée avec les métiers dits « masculins » et cela permet de réajuster vers le haut de manière pérenne.

La méthode du Québec pourrait s'avérer plus impactante en termes de cohésion sociale car elle initie une démarche globale.

Un GUIDE DETAILLE a été réalisé au Québec :

Il constitue une base pour nous permettre d'élaborer notre propre guide en France.

Un salaire à la hauteur de l'investissement de professionnalisation, de la charge de travail, de l'impact sociétal, développera à coup sûr une réelle attractivité des métiers du social indépendamment du genre.

Promouvoir la mixité des métiers du social

Introduire de la mixité dans des métiers féminisés et promouvoir l'arrivée de femmes dans des métiers dits masculins sont des actions complémentaires dans le chemin qui mène vers l'égalité femmes-hommes.

Une enquête du Commissariat général à la stratégie et la prospective en date du mois d'Octobre 2013, préconise de masculiniser les professions de l'action sociale.

Former et recruter des hommes pour exercer dans les métiers du social est bénéfique en termes d'accompagnement spécifique dans une relation duale singulière. La mixité rompt avec l'approche du lien social maternant (qui peut être inconsciemment

recherché par la personne aidée) et propulse la personne accompagnée dans une relation d'aide moins encombrée par les affects.

Parvenir à une parité femmes-hommes dans les métiers du social a une portée symbolique qui vise à défaire ce concept de métiers dits masculins et de métiers dits féminins.

Masculiniser les métiers du social contribuera à se défaire progressivement du sentiment d'abnégation (dû à des centaines d'années de conditionnement de genre) à l'œuvre chez un certain nombre de travailleuses sociales. Puisque les salaires des métiers dits féminisés ne sont bas que parce que ce sont des emplois occupés par des femmes ; que pendant longtemps ce sont uniquement des hommes qui se trouvaient dans la sphère décisionnaire, « naturellement » la mixité sera un élément qui contribuera à la réforme.

Pour parvenir à une mixité dans les métiers du social, il est primordial d'en faire la promotion, tout d'abord dans l'Education Nationale mais également plus tard dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Les modalités de l'action de l'Etat

Une volonté politique forte est indispensable. Les décideurs se doivent d'être proactifs afin d'aboutir à l'égalité femmes-hommes.

- Deux leviers complémentaires demandent à être activés : la revalorisation financière organisée selon le principe d'équité salariale et l'organisation de la mixité : l'un produira des effets sur l'autre. Agir simultanément sur les deux leviers est la condition sine qua non pour espérer des effets à moyen terme. Le but recherché reste l'égalité femmes-hommes.
- Engager une action prioritairement dans le secteur public donne à l'Etat un rôle moteur. On peut penser que le secteur privé et plus particulièrement associatif suivra, d'autant plus si une incitation par le biais des subventions pour les délégations de service public est mise en œuvre.
- Amorcer un dialogue social en conviant les corps intermédiaires tels que les syndicats, les conseils départementaux, les fédérations associatives du secteur social...

Le financement de la solution et l'impact en termes de libération de croissance post-covid

Il appartient aux hauts fonctionnaires de l'Etat, experts dans leur domaine, de se pencher sur la question du financement d'une revalorisation salariale.

Se pencher sur la revalorisation salariale constitue un investissement sur l'avenir et non simplement une dépense de plus.

Il y aura un retour sur investissement car plus de travailleurs sociaux, c'est un taux d'encadrement diminué et un meilleur accompagnement pour sortir de la précarité et ne plus dépendre de la solidarité nationale.

Sortir de la précarité c'est être acteur économique, produire de la richesse et contribuer par les prélèvements sociaux et les impôts au fonctionnement de l'Etat.

Les professionnels du social avec un salaire revalorisé consommeront davantage et paieront plus de charges sociales et d'impôts. C'est une dynamique économique. Une consommation à la hausse n'est pas à opposer aux impératifs écologiques. Une consommation à la hausse peut être vertueuse si elle intègre la dimension durable et écologique et je ne doute pas que les changements à venir contribueront à mettre sur le marché une offre de biens écoresponsables.

Je fais le pari d'une baisse des arrêts de maladie ordinaire ; se sentir bien dans son travail passe aussi par une rétribution juste.

Je pense que la revalorisation salariale des métiers dits féminisés est une revalorisation humaine et profitera à toute la société. C'est en cela qu'elle est progressiste.

Je vous propose quelques pistes de financement qui devront être appréhendées de manière collégiale avec les corps intermédiaires :

- Gel général ou catégoriel du point d'indice des fonctionnaires pendant une durée définie. Appliquer le principe de solidarité car ces professions sont essentielles. Tout le monde s'accorde à dire que ces professionnelles ont été exemplaires pendant cette crise sanitaire et des vœux sont exprimés dans les tribunes sur « le monde d'après ».
- 1 jour de congé en moins par an.
- Mieux indemniser les jours fériés travaillés mais abandonner la récupération de ces jours.

Les impacts de cette proposition sur l'égalité femmes-hommes en termes de représentation et en termes économique et social

Les apprentissages se font primordialement dans l'enfance et impactent durablement l'inconscient collectif. Ne pas imposer une vision différenciée par genre des métiers et une réalité visible améliorée en termes de mixité, ne créera plus pour l'avenir des adultes discriminants.

La crise Covid 19 a déjà pour conséquence de paupériser des populations qui vont avoir du mal à préempter les ressources de l'aide sociale.

Rendre les métiers du social plus attractifs c'est avoir les moyens humains d'accompagner plus tôt et d'accélérer la sortie de la situation de précarité. Plus la durée dans laquelle on reste dans un statut précaire est longue, plus le parcours de sortie est long. C'est donc diminuer le coût de la solidarité nationale.

Les métiers du social sont sous TENSION . Pourtant des postes sont budgétés mais il y a une pénurie de candidatures et donc une inflation des postes vacants. La crise sanitaire a révélé au monde politique, notamment à Julien Denormandie (Ministre auprès de la Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, chargé de la Ville et du Logement) le manque de personnels sociaux dans les différentes structures sociales. La nation va pourtant avoir besoin de travailleurs sociaux

afin d'accompagner les nouvelles populations éligibles aux différents dispositifs de solidarité.

La filière scolaire du travail social est en déshérence. Le risque induit est la fermeture d'écoles de travail social. C'est toute une production intellectuelle sur le sujet crucial de l'aide sociale qui est en danger.

Une proposition à double effet : éviter l'apparition du sexisme et corriger les effets des inégalités

La mise en œuvre de cette proposition poursuit deux buts, l'un préventif, l'autre correctif.

- Promouvoir la mixité des métiers du social va permettre de lutter contre l'entre-soi de genre et contribuer à une unité de destin professionnel entre les femmes et les hommes. Il est avéré qu'il est davantage efficient d'ouvrir aux hommes les métiers féminisés que l'inverse en matière de lutte contre l'apparition du sexisme. En effet, inciter uniquement les femmes à aller vers des métiers masculinisés contribue à entretenir le sexisme en donnant davantage de valeur au travail dit masculin.
- La mise en œuvre effective de l'équité salariale au-delà de la plus-value financière va concrétiser une égalité économique femmes-hommes. Les acteurs publics et associatifs ont démontré que l'infériorité économique, notamment à l'intérieur du couple, a des effets sur d'autres domaines notamment sur la gestion des violences faites aux femmes. Ainsi on observe une intrication des paramètres. Influer sur l'un agit sur les autres.

Sources

<http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/salaireegal.asp>

<http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/guidedetaille.pdf>

<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/mixitedesmetiers15oct-V616-oct.pdf>

<https://www.travailleurs-sociaux-libres.fr/forte-inquiete-penurie-de-professionnels-dans-tout-le-secteur-medico-social>

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PARITÉ DANS LE SPORT

Par Marie Christine DYER (coordinatrice LaREM) et Frédérique ROUANET (animatrice LaRem)

Les femmes sont confrontées dans le sport à la représentation du corps de la femme liée à la féminité et à la maternité. C'est à la fin du XIXème, que nous observons l'apparition du sport tel que nous le connaissons aujourd'hui. L'Education Physique est inscrite dans la Loi en 1882, se destine aussi aux filles : « l'école primaire peut et doit faire aux exercices du corps une part suffisante pour préparer et prédisposer (...) les garçons aux futurs travaux de l'ouvrier et du soldat, les jeunes filles aux soins du ménage et aux ouvrages des femmes».

Début du XXème, création de la 1ère fédération féminine dissidente sous l'impulsion de Femina Sports et Academia pour contrebalancer l'Union des Sociétés de Gymnastique de France (UFGF).

Pierre de Coubertin, fondateur du CIO, accepte la Fédération Sportive Féminine Internationale (FSFI) permet ainsi que 277 femmes puissent participer au JO de 1928. Il faut dire qu'historiquement, il fut contre la participation des femmes aux jeux olympiques si l'on se réfère à sa phrase prononcée en 1912 : « Les jeux olympiques devraient être réservés aux hommes, leur rôle (les femmes) avant tout devrait être de couronner les vainqueurs ».

Dès 1944, plusieurs fédérations s'ouvrent aux femmes.

Le décret de 1970 autorise la mixité des cours d'EPS dans l'enseignement et cette même année la pratique du football intègre les femmes.

Première femme membre du CIO 1981 et première ministre des Sports française 10 ans plus tard.

2013, le plan de féminisation des fédérations sportives devient obligatoire pour les instances dirigeantes fédérales, l'encadrement technique et l'arbitrage. Promotion du sport féminin de haut niveau.

A - FREINS A L'EGALITE ET A LA PARITE

La diminution des licences féminines dans les fédérations sportives : 6 000 000 en 2014 contre 5 264 708 en 2018 (sur un total de 18 400 000). Absence d'équipes ou de sportive individuelle marquantes du fait du manque de médiatisation. L'absence de médiatisation suffisante entraînant une faiblesse de sponsoring sur les athlètes féminins.

Le non-respect de la parité lors de la constitution des bureaux exécutifs des fédérations et comités régionaux ou départementaux malgré l'inscription de cette parité dans les statuts.

Les inégalités au niveau des indemnisations, des primes, des salaires. A diplôme et compétences égales, pas forcément de poste équivalent pour une femme ou un homme.

Les scandales récurrents liés aux agressions sexuelles, aux harcèlements sexuels et sexistes, voire des viols y compris par des entraîneurs de jeunes athlètes en majorité féminins, aboutit à un mal-être, des abandons de carrière, de la discrimination et une inégalité de la pratique du sport.

C - RECOMMANDATIONS

1- Mettre en place un organisme indépendant de contrôle des listes pour les élections dans les fédérations et les comités : vérification de la parité et de son strict respect au sein des exécutifs ;

2- Développer des campagnes d'information sur les femmes dans le sport et/ou un focus sur le sport féminin : incitation à la pratique et à la valorisation par la médiatisation (mise en place de quotas de diffusion) ;

3- Favoriser la pratique sportive non genrée et, de préférence, mixte : participation obligatoire (sauf contre-indication) de tous les élèves à tous les sports ;

4- Lutter contre la discrimination professionnelle genrée dans les métiers du sport par la mise en place d'un index Égalité du sport et des incitations à l'égalité : labellisation Égalité, accompagnement des athlètes enceintes, mise en place de référents Égalité ;

5- Renforcer les sanctions pénales à l'encontre des agresseurs sexuels dans le cadre de la pratique sportive, en particulier, assimiler le statut « d'entraîneur » à celui de personne ayant autorité en cas de viol sur mineur, d'agression, de harcèlement sexuel ou sexiste. Mettre en place un statut du bénévole dans le secteur du sport ;

6 - Repenser les centres d'entraînement sportifs des mineurs afin de permettre la présence des parents et investir dans la prévention des agressions sexuelles ;

7 - Instaurer une protection financière et des visites par une assistante sociale au bénéfice des athlètes mineurs ;

8 - Renforcer l'égale-conditionnalité des financements publics dans le sport et inciter aux financements paritaires des athlètes féminins.

9 - Renforcer le code du sport par des mesures qui complètent les chartes et guides déjà mis en place.

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier Marlène SCHIAPPA et Stanislas GUÉRINI de leur confiance ainsi que toutes les personnes ayant accepté d'intervenir, de coordonner les productions, de contribuer, de rédiger les comptes rendus et des notes où se trouvaient plus de 500 propositions.

Je remercie tous les militant.e.s d'En Marche pour le soutien sans faille qui m'a été accordé afin de remplir cette tâche que de piloter ce groupe de réflexion et, en particulier, Serena BORBOTTI-FRISON, Personne souhaitant garder l'anonymat , Isabelle DAVIAUD et Armèle PORTELLI pour l'écriture des comptes rendus, la relecture attentive de ce rapport, leurs remarques, leurs contributions à sa mise en forme et leur soutien.

Je remercie la République En Marche ! son pôle idées qui ont apporté un support indispensable, en particulier, Garance PINEAU et Renaud DELPECH ainsi que les autres pilotes des groupes de la Task Force Femmes pour la richesse de nos échanges inter-groupes : Olga TROSTIANSKY, Fatimata NIANG, Guillaume GOUFFIER-CHA, Djamila SCHAFTER, Chrysoula ZACHAROPOULOU.

Je remercie les 121 membres de la boucle Telegram Task Force Égalité pro qui ont partagé leur vision, Agnès PANNIER-RUNACHER pour sa présentation d'IndustriElles ainsi que toutes les personnes qui ont participé aux réunions de travail en visioconférence dont certaines ont duré près de trois heures tant les débats furent approfondis.

Je remercie Aziz François NDIAYE qui, depuis le Sénégal, n'a eu de cesse de m'encourager.

Je remercie toutes celles et ceux qui m'ont aidée et que je n'aurais pas mentionnés.

J'espère avoir été fidèle à l'intelligence collective qui s'est dégagée de ce groupe et que cette production aura répondu à ses attentes.

Merci !

Juliette DE CAUSANS

« N'OUBLIEZ JAMAIS
QU'IL SUFFIRA D'UNE CRISE POLITIQUE,
ÉCONOMIQUE OU RELIGIEUSE
POUR QUE LES DROITS DES FEMMES
SOIENT REMIS EN QUESTION.
CES DROITS NE SONT JAMAIS ACQUIS.
VOUS DEVREZ RESTER VIGILANTES VOTRE VIE
DURANT »

Simone de Beauvoir