



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Intervention de Brigitte Grésy, Secrétaire générale du CSEP
Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC),
Conseil de l'Europe, 19 novembre 2015

Déroulement de l'intervention

- Les avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Le rôle du CSEP et ses travaux
- Les points de convergence et objectifs partagés (CSEP/GEC)

Les avancées

1- les mécanismes institutionnels:

- Une approche intégrée

2- Des lois nouvelles pour lutter contre les inégalités :

- La négociation collective sur l'égalité professionnelle
- L'accès à la prise de décision en entreprise
- Les congés parentaux

3- Une politique d'accompagnement

- La mixité des métiers
- La création d'entreprise

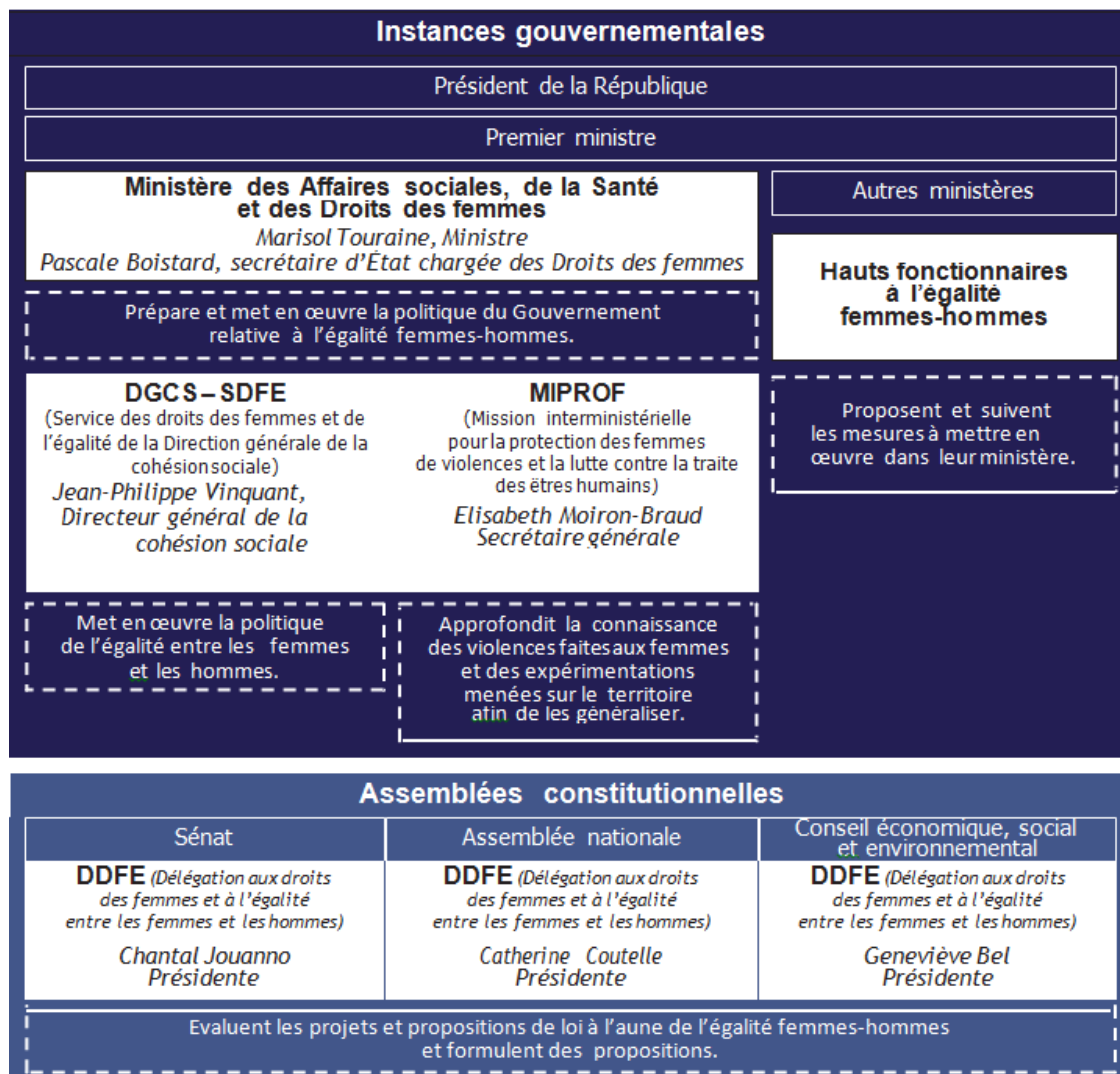
4- La lutte contre les stéréotypes

- Les classifications des emplois
- Le sexisme au travail
- Les médias, la communication institutionnelle
- L'éducation nationale

Les outils

- La loi
 - Loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration
 - La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
 - La loi du 15 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
- Le label Égalité/Diversité
- La commande publique
- Le conventionnement
 - Le réseau entreprises pour l'égalité: 29 entreprises et trois thèmes (égalité salariale, promotion des femmes et articulation des temps de vie)
 - Les territoires d'excellence: 17 régions en 2015

Les instances gouvernementales



Les instances consultatives

Instances consultatives

CSEP

(Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle)
Placé auprès du ministère en charge des Droits
des Femmes

Brigitte Grésy - Secrétaire générale

Participe à la définition, la mise en œuvre
et l'évaluation de la politique menée en
matière d'égalité professionnelle.

HCEfh

(Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les
hommes)

Placé auprès du Premier ministre

Danielle Bousquet – Présidente

Anime le débat public et assure la
concertation avec la société civile sur les
sujets des violences de genre, de la santé
sexuelle et reproductive, de la parité, de la
lutte contre les stéréotypes

Un acteur important de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Présidé par la ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, Mme Marisol Touraine, secondée par la Secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes, Mme Pascale Boistard.
- Instance consultative, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Il dispose d'une secrétaire générale, chargée d'animer les travaux du CSEP.

Sa composition

- Le CSEP, présidé par le ou la ministre en charge des droits des femmes, est une instance tripartite où siègent l'ensemble des partenaires sociaux. Il comprend :
 -
 - **Des représentants de l'Etat** dont les représentants du ou de la ministre chargé des droits des femmes et les représentants du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
 - **Des directeurs d'établissements publics** (ANACT, AFPA, Pôle Emploi)
 - Neuf **représentants des salariés** désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives au niveau national
 - Neuf **représentants des employeurs**
 - Neuf **personnalités** désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience.

Ses missions

- Le CSEP a aujourd'hui une triple mission :
 - Une **mission juridique** : consultation sur les projets de lois et décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou à l'autre sexe
 - Une **mission évaluative et de suivi** : évaluation et suivi des politiques relatives à l'égalité professionnelle (rapport biannuel faisant état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le Conseil.
 - Une **mission de proposition** : depuis avril 2013, proposition d'actions et de mesures tendant à améliorer l'égalité professionnelle, sur la base d'études, de recherches et d'initiatives lancées par ses soins.

Son champ de compétence :

- Il est notamment chargé de travailler sur les questions :
- Égalité professionnelle
- Gouvernance dans l'entreprise
- Articulation des temps de vie (modes de garde, et congés familiaux),
- Systèmes de représentation dans l'entreprise, de harcèlement sexuel et moral,
- Formation initiale et continue,
- Diversification des choix professionnels des filles et des garçons et,
- Création d'entreprises par les femmes.

Ses publications

- 6 Mars 2015:

Rapport le sexisme au travail ([PDF](#)) – Synthèse ([PDF](#))

- 2 Décembre 2014:

Rapport : La négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013
([PDF](#))

- 4 Mars 2014:

Avis sur l'étude sur les relations de travail entre les femmes et les hommes ([PDF](#))

- Décembre 2013:

Enquête sur les relations de travail entre les femmes et les hommes ([PDF](#))

Les travaux en cours

- La négociation sur les classifications des emplois au regard de l'objectif d'égalité professionnelle
- La formation/sensibilisation à l'égalité professionnelle
- Organisation d'un colloque sur le sexisme dans le monde du travail
- Égalité professionnelle et développement durable

Le rapport sur le sexisme dans le monde du travail

- A l'origine

Une enquête sur les relations professionnelles entre les femmes et les hommes lancée en juin 2013, dans 9 grandes entreprises françaises.

15000 salarié-e-s ont répondu, une forte prévalence d'un **sentiment de sexisme au travail** :

- 80% des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes, avec des répercussions sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail : 93% estiment que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle.

Le rapport sur le sexisme dans le monde du travail

- Objectif
 - s'interroger sur une forme particulière de comportements sexistes « everyday sexism » **qui se jouent dans les relations interpersonnelles quotidiennes** entre les femmes et les hommes au travail, notamment les plus subtiles et insidieuses, celles que l'on recouvre sous le vocable de **sexisme ordinaire**.
- 3 axes de réflexion :
 - Comment définir le sexisme et ses différentes manifestations?
 - Est-ce que le droit permet de saisir la « minutie » du sexisme ?
 - Quels outils dans l'entreprise pour lutter contre le sexisme ?
- 35 recommandations:
 - Recommandation 1: Nommer le sexisme (2 définitions)
 - Recommandation 2: Adopter une nouvelle disposition dans le code du travail : l'agissement sexiste

1^{er} axe de réflexion

- Une notion complexe à définir
 - Analogie au racisme, liée à la construction sociale des rôles de sexe
 - Définition à double entrée: croyances, idéologie et actes, pratiques
- Une histoire en trois temps du sexisme
 - entre un sexisme ouvertement hostile à un sexisme subtil puis à un sexisme ambivalent
- Les manifestations polymorphes du sexisme ordinaire
 - humour sexiste, blagues, incivilité, police des codes sociaux de sexe, les interpellations familières, la fausse séduction, etc.
- Les stratégies de réponse au sexisme ordinaire
 - Difficulté à identifier et à dénoncer, stratégie d'évitement, de déni, banalisation, retrait, désengagement.

2^{ème} axe de réflexion

- Les instruments internationaux
 - Une référence à la notion de discrimination et/ou de violence fondée sur le sexe
- Le droit de l'union européenne
 - La discrimination indirecte et harcèlement fondé sur le sexe
- La législation nationale
 - Le droit pénal : harcèlement sexuel (2012), injures, diffamation, provocation à la haine et à la violence fondée sur le sexe (2004 – pas de condamnation)
 - Le droit du travail: la discrimination et le harcèlement fondé sur un motif de discrimination (transposé mais non codifié)

3^{ème} axe de réflexion

- Les règlements intérieurs des entreprises
 - Sont aveugles au sexisme dans les relations de travail
- Les chartes ou codes d'éthique
 - Elles restent muettes
- Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
 - Quelques sanctions, mise en place d'enquêtes internes (climat social) mais qui restent indifférentes au sexisme
- Le rôle des autres acteurs de l'entreprise
 - Représentants du personnel, médecin du travail ne sont pas formés et ont du mal à identifier les formes « anodines » de sexisme

Les recommandations: nécessité de nommer le sexisme au travail

- Le sexisme au travail s'entend d'une part, de toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle, et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.
- Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

Nommer le sexisme ordinaire

- Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.
- Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

L'agissement sexiste dans le travail

- « Nul ne doit subir d'agissement sexiste défini comme tout agissement en raison du sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »
- Adoptée en août 2015
- Permettre aux femmes de s'approprier la norme juridique

Les points de convergence

- Des objectifs partagés :
 - 1- Lutter contre les stéréotypes de sexe et le sexisme
 - Stéréotypes de sexe, sexisme et reproduction des inégalités professionnelles
 - L'importance de la formation et de la sensibilisation à l'égalité professionnelle
 - Présence des stéréotypes de sexe dans les classifications des emplois
 - Présence des stéréotypes de sexe dans les médias
 - 2- Prévenir et combattre la violence faite aux femmes
 - L'agissement sexiste dans le monde du travail