

# Intersections

---

bureau d'études - conseil - formation - communication  
penser et pratiquer l'égalité

Support d'accompagnement au séminaire sur l'égalité professionnelle  
3 octobre 2019 - Préfecture de région Centre Val de Loire - INTERSECTIONS - Eléna  
SUZAT

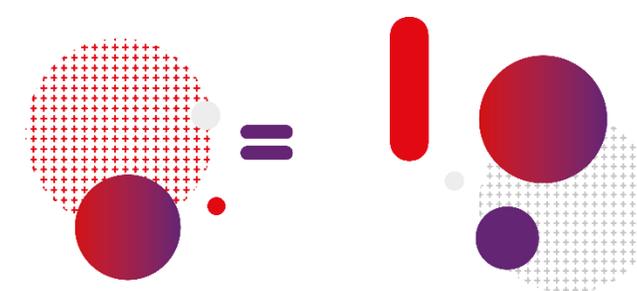
# Éléments d'accompagnement à la formation « Égalité femmes-hommes, le chemin vers un management égalitaire »

1. Définitions

2. Chiffres clés : quizz

3. Les grandes dates de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

# 1. Définitions



## Inégalités professionnelles

- **Les inégalités professionnelles** entre les femmes et les hommes se manifestent par des différences de situations en matière de salaires, de promotions, de déroulement de carrière, d'accès au marché du travail entre les femmes et les hommes. Elles ne résultent pas nécessairement d'une intention discriminatoire, mais font plutôt écho à une division sexuée des tâches productives et reproductives et à une hiérarchisation implicite entre les femmes et les hommes, le féminin et le masculin.
- **Une inégalité** est une différence qui se traduit par un accès socialement différencié à certains avantages ou désavantages sociaux par rapport à une échelle de valeurs. Une différence entre deux individus ne constitue pas nécessairement une inégalité. Une différence n'est une inégalité que pour autant qu'elle implique une distribution inégale de ressources sociales, quelque soit la nature de ces ressources (politique, économique, culturelle, etc.)

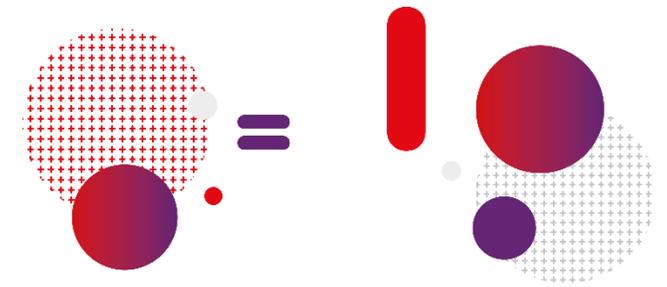
## Sexisme

- **Le sexisme** regroupe à la fois des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser, à délégitimer, à inférioriser les femmes en raison de leur sexe. Ses manifestations sont très diverses et prennent la forme d'un continuum : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques, paternalisme) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences).
- **L'agissement sexiste** (art L. 1142-2-1 du Code du travail ; loi du 8 août 2016 dite loi Travail) consiste en « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

## Discriminations

- **Les discriminations** sont des actes prohibés par la loi, qui consistent en une différence injustifiée de traitement pratiquée aux dépens d'une personne ou d'un groupe de personnes selon des critères précis. Elle est passible de poursuites.
- En 2017, on compte 24 critères visés par la loi dont : le sexe, la situation de grossesse, l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap, l'apparence physique, l'âge...
- Les situations visées par la loi recouvrent notamment, dans le domaine du travail : l'accès à un emploi, accès à une promotion, accès à une formation, sanction disciplinaire, licenciement...
- L'article L.1132-1 du code du travail énumère les critères prohibés et situations visées.
- Une pratique discriminatoire fait l'objet d'une répression pénale allant jusqu'à trois ans de prison et 45 000 euros d'amende.

# 1. Définitions



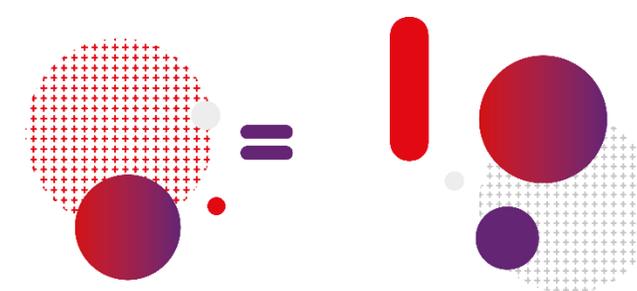
## L'égalité femmes-hommes

- **L'égalité entre les femmes et les hommes** est un principe consacré par la Constitution (alinéa 3 du préambule de la constitution de 1946, articles 1 et 3 de la constitution 1958).
- C'est également la reconnaissance de droits égaux entre les femmes et les hommes devant la loi (égalité de droit/égalité formelle) et la recherche d'une égalité de faits (égalité réelle)
- L'égalité femmes-hommes postule une égalité ontologique entre les femmes et les hommes, en tant qu'êtres humains : l'humain a la même valeur quel que soit son sexe, sa classe, son origine, son orientation sexuelle, etc.
- Ce n'est pas :
  - La similitude entre toutes les femmes et tous les hommes, qui sont différents du fait de leurs origines, leur trajectoire sociale, leur culture. Les femmes ne sont pas similaires aux hommes, mais les hommes ne sont pas similaires entre eux, ou les femmes entre elles.
  - La négation des différences biologiques : malgré un certain continuum et des cas d'intersexuation, la majorité de l'humanité se répartit entre des personnes ayant des pénis et des personnes dotées d'utérus.
  - La complémentarité entre les femmes et les hommes : les femmes ne sont pas des « compléments », leur présence dans l'entreprise ou les organisations ne doit pas être justifiée par l'idée qu'elles apporteraient d'autres choses que les hommes. Au contraire, l'égalité ontologique part du principe que toute qualité morale peut caractériser indistinctement les femmes et les hommes (ex l'empathie, l'agressivité), et que tout le monde peut exercer une activité ou développer une compétence donnée quel que soit son sexe (faire de la musique, de la politique, du foot, de la couture...).

## Le système de genre et la division sexuée du travail

- **Le système de genre** est la structure sociale qui a séparé les individus en deux catégories dans le rapport à la division du travail de production et de reproduction à travers l'histoire et jusqu'à aujourd'hui, en se fondant sur des différences d'organes génitaux. Cette division du travail est inégalitaire et repose sur une hiérarchie qui attribue aux femmes des positions souvent subalternes voire non rémunérées, et qui sépare les fonctions « féminines » et « masculines ». Cette structure sociale est évolutive dans le temps (les femmes ont aujourd'hui plus de droits qu'il y a 100 ans), et dans l'espace (l'égalité en droit n'est pas acquise dans tous les pays). Le système de genre repose sur des constructions culturelles et politiques, des rôles sociaux différenciés attribués aux hommes et aux femmes, et sur des rapports de pouvoir.

# 1. Définitions



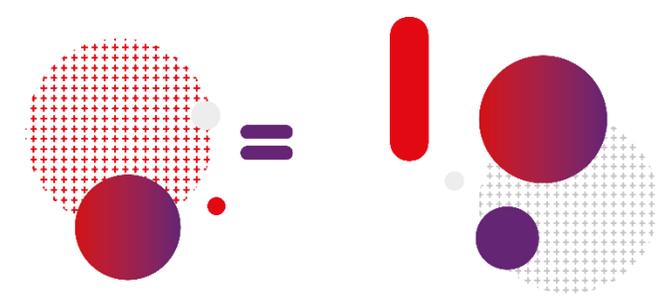
## Harcèlement sexuel

- « I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'**imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- L'infraction est également constituée :
  - 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
  - 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
- II. - Est assimilé au harcèlement sexuel **le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

## Parité

- **La parité** signifie que chaque sexe est représenté à égalité. C'est un instrument au service de l'égalité. La parité est souvent une condition nécessaire de l'égalité, mais non suffisante. Ainsi, une assemblée peut être paritaire, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, elle ne sera pas égalitaire.

# 1. Définitions



**Exercice : reliez chaque exemple de droite avec une des trois formes de sexisme dit ordinaire (sexisme hostile ; sexisme masqué ; sexisme bienveillant)**

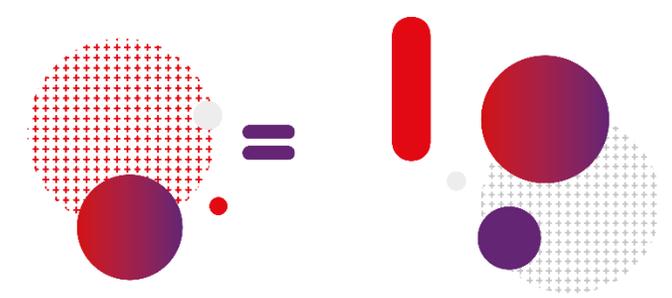
**Sexisme ouvertement hostile** : on s'attaque frontalement aux femmes en leur signifiant notamment qu'elles ne sont pas à leur place

**Sexisme masqué** : on verbalise (ou non) qu'on est favorable à l'égalité, mais on opère une inégalité de traitement sous valorisant le travail des femmes ou les poussant à l'échec (de manière consciente ou inconsciente)

**Sexisme bienveillant** : ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes en tant que groupe en leur attribuant des qualités positives. Il s'exprime de façon insidieuse car il continue de les confiner à certains rôles, tout en présentant cette assignation de façon positive.

- « Un élu fait des commentaires réguliers sur le physique d'une agente : longueur de la jupe, coupe de cheveux, style de vêtements... »
- « Ce n'est pas un métier de femmes, elle ne tiendra jamais le coup »
- En réunion, ne pas écouter une femme, l'interrompre de manière répétée ou brusque, ou parler en même temps qu'elle
- « Je dois passer au « poulailler » » : pour désigner un service où les femmes sont surreprésentées
- « Oublier » de convoquer une collègue femme alors qu'elle aurait été censée être impliquée, ou ne s'adresser qu'aux hommes et faire comme si elle était transparente »
- « On va laisser les femmes s'occuper de la com', elles font ça tellement bien »
- « Va donc nous chercher des cafés, tu seras plus efficace »

# 1. Définitions



Instances en charge de l'égalité femmes-hommes au niveau politique, administratif, et consultatif

Instances politiques nationales

Secrétariat d'Etat à l'égalité  
femmes-hommes

Délégations droits des femmes  
(Assemblée nationale et Sénat)

Délégations droits des femmes  
CESE

Instances administratives

DGCS - SDFE

DRDFE -DDFE

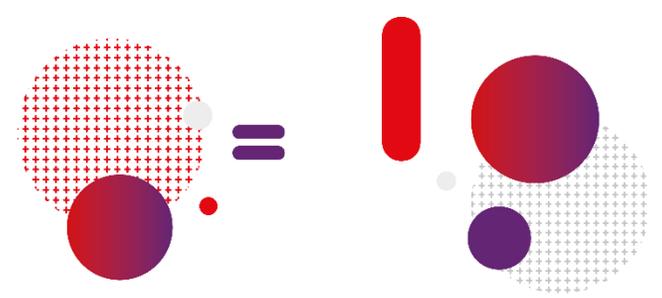
Haut.e.s fonctionnaires à  
l'égalité femmes-hommes dans  
les ministères

Instances consultatives

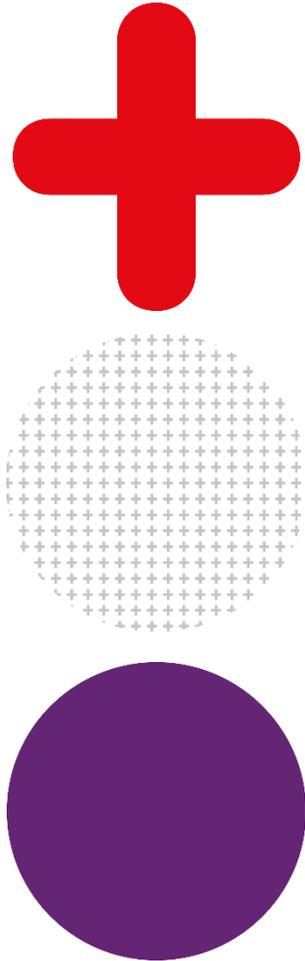
Conseil supérieur à l'égalité  
professionnelle

HCEhf (indépendante)

## 2. Chiffres clés : quizz



Pour approfondir : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP, 2017

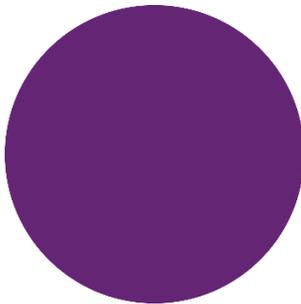
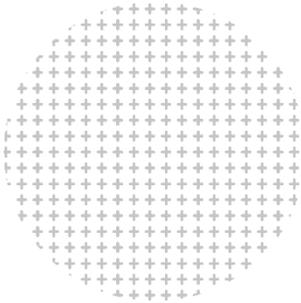
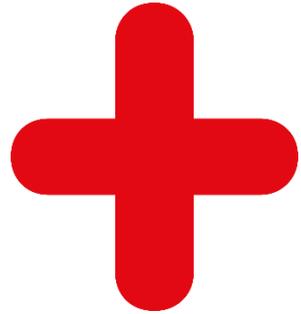


## Question 1 : Quelle est la part de femmes dans le métier d'ingénieur.e ?

■ 6%

■ 29%

■ 40%

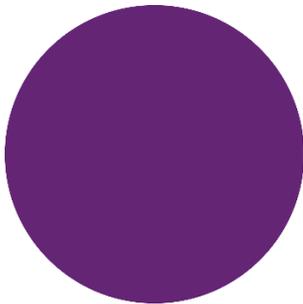
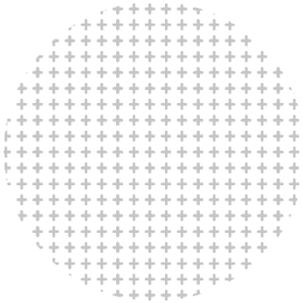
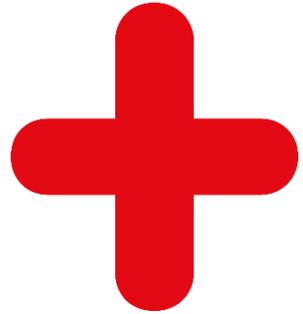


## Réponse :

■ 29%



Sources : *chiffres clés vers l'égalité réelle*, DGCS 2017, et *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité*, MENSUR

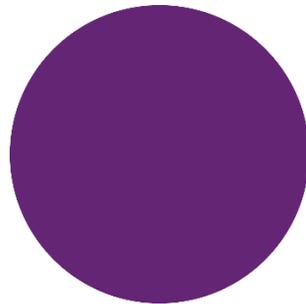
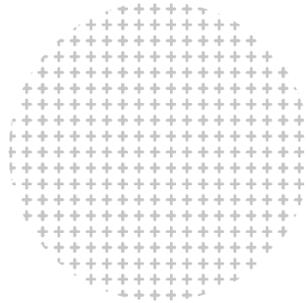
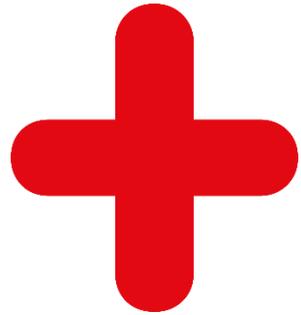


**Question 2 : Au sein d'un couple avec enfant(s), en moyenne, combien d'heures en plus une femme consacre-t-elle par semaine aux tâches domestiques et éducatives ?**

 6h

 11h

 16h



## Réponse :

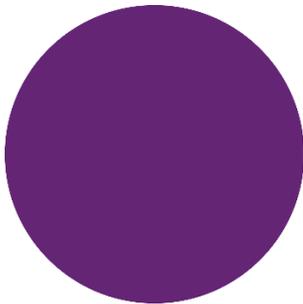
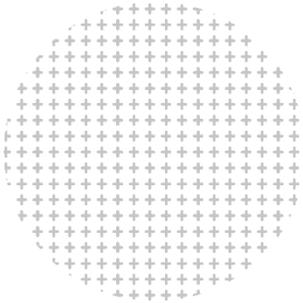
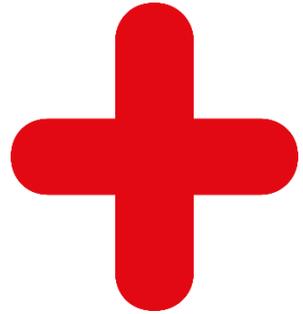
■ 16h

T'as pas fait  
la vaisselle ?



Bah tu m'as pas  
demandé !

Source : Etude INSEE « *Economie et Statistique* », 29 octobre 2015

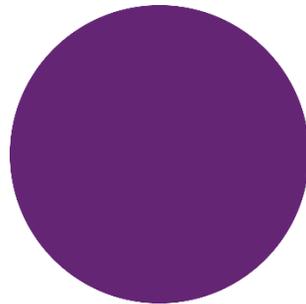
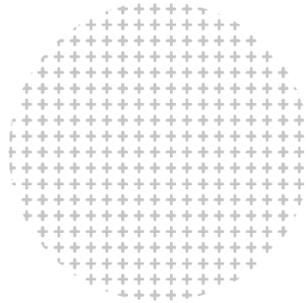
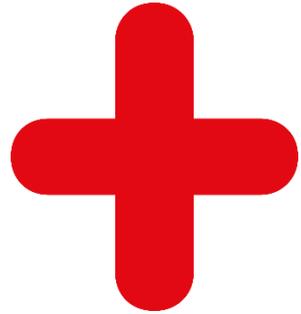


### Question 3 : Quel est le pourcentage d'hommes à temps partiel dans la fonction publique ?

■ 5%

■ 11%

■ 24%

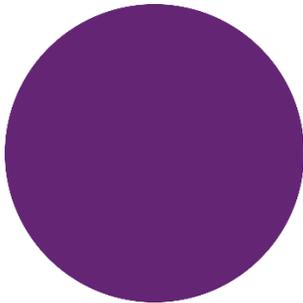
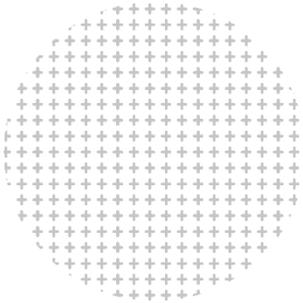
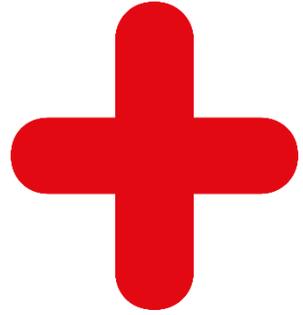


Réponse :

■ 5%



Source : *Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2015*, DGAFP, janvier 2017

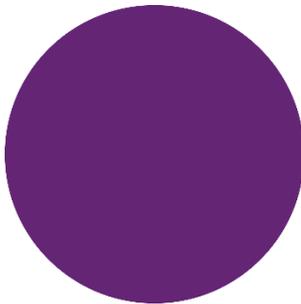
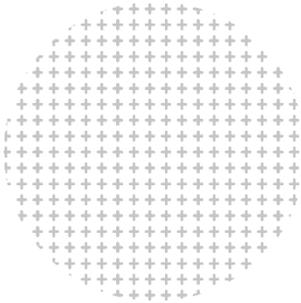
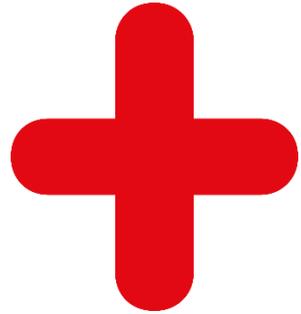


**Question 4 : Quel est l'effet de la parentalité sur la rémunération des hommes ?**

 Positif

 Neutre

 Négatif



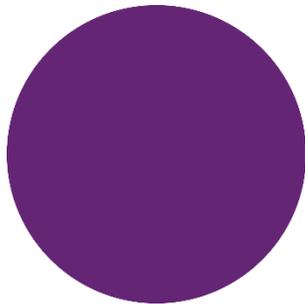
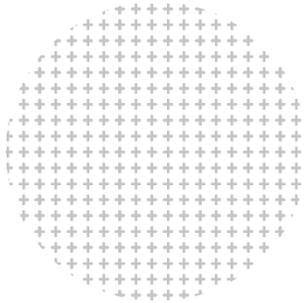
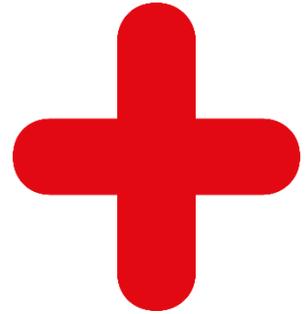
## Réponse :

- Etre père de famille a un effet positif sur la rémunération des hommes

Ceci est un effet de la division du travail domestique pris en charge par la mère au-delà de ce qu'une femme prendrait en charge dans un couple sans enfant ou de ce qu'assume un homme célibataire ; alors que les hommes, en se mettant en couple, ne modifient qu'à la marge voire baissent le nombre d'heures de travail domestique, ce qui leur laisse plus de temps pour les heures supplémentaires et favorise leurs promotions.

Des recherches ont toutefois montré que c'est moins la parentalité en tant que telle qui constitue un facteur déterminant dans les carrières et les rémunérations des femmes, mais le degré d'implication des conjoints dans le travail domestique et leur ouverture à privilégier la carrière de leur conjointe.

Source : *étude Economix, 2014*

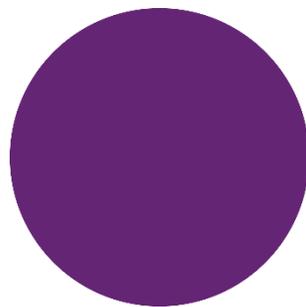
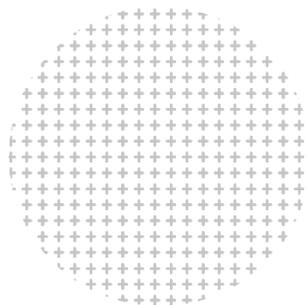
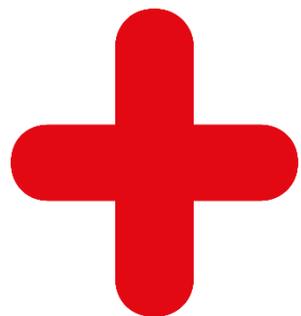


## Question 5 : Quel est l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ?

■ 7%

■ 19%

■ 23%



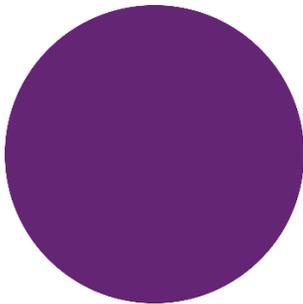
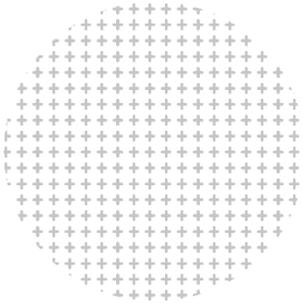
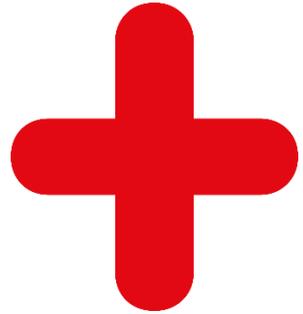
## Réponse :

■ 19%

7% - dans la FPH, 19% - au global, 23% - dans la FPE  
Toutes choses égales par ailleurs, un écart résiduel persiste. Les rémunérations restent inférieures pour un même emploi une fois enlevés les facteurs temps de travail ou ancienneté.



Source : *La force de l'égalité. Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique*, rapport de la députée Françoise Descamps-Crosnier au Premier Ministre, décembre 2016

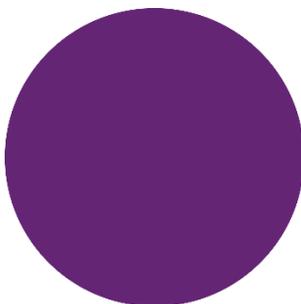
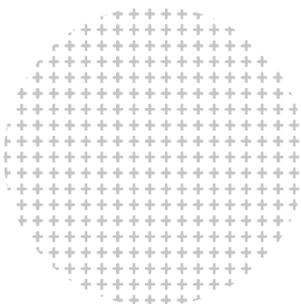
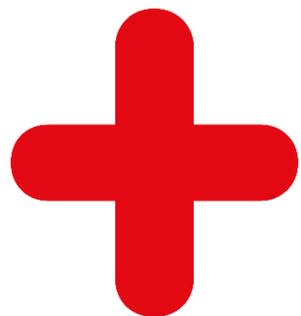


## Question 6 : Quelle part des emplois d'encadrement et de direction dans la FPE est occupée par des femmes ?

■ 61%

■ 40%

■ 32%



## Réponse :

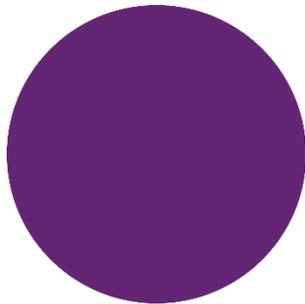
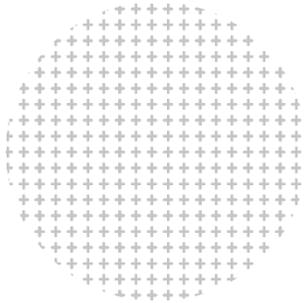
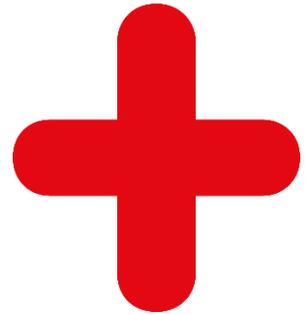
■ 32%

Parmi les 104 004 agents fonctionnaires et contractuels A+ de la FPE, 39 % sont des femmes. Elles représentent 32 % des 10 581 agents de l'encadrement supérieurs et des emplois de direction (dont 22 % dans les corps et emplois à la décision du Gouvernement), 58 % des 12 158 agents des corps d'inspection, contrôle et expertise et 37 % des 81 265 agents de l'enseignement supérieur, recherche et assimilés

Source : *Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2015*, DGAFP, janvier 2017



- Un jour, les hommes et les femmes seront parfaitement égaux, Michalon. Mais pour autant que je sache, nous en sommes toujours à l'épisode 2 : l'implacable Revanche.

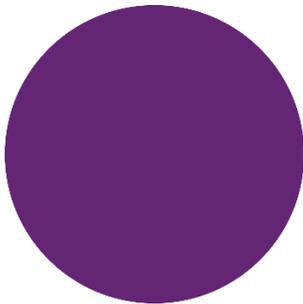
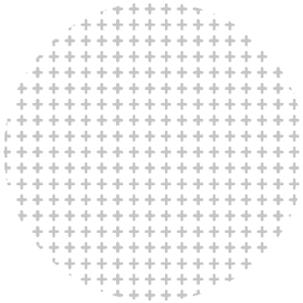
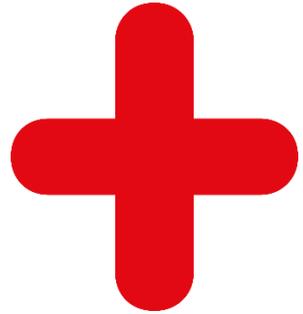


## Question 7 : Quel est le taux d'activité des femmes mères de 3 enfants ?

 73%

 64%

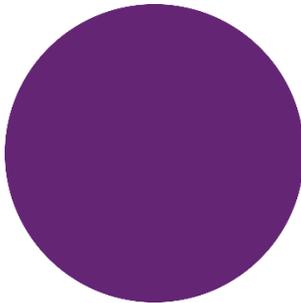
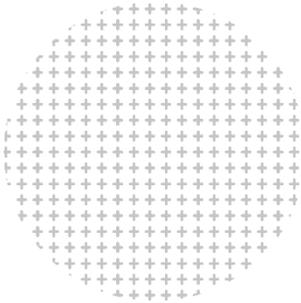
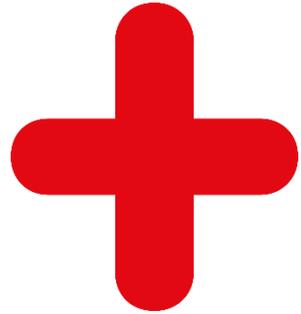
 40%



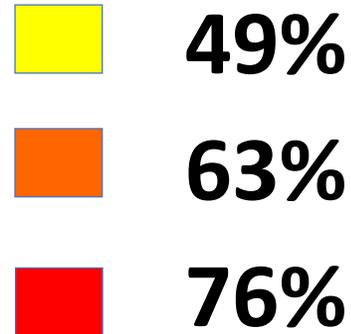
## Réponse :

■ 40%

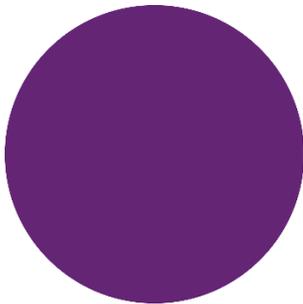
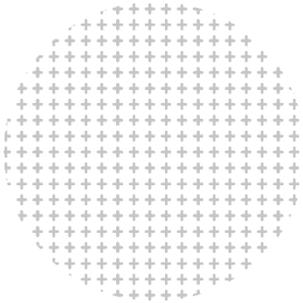
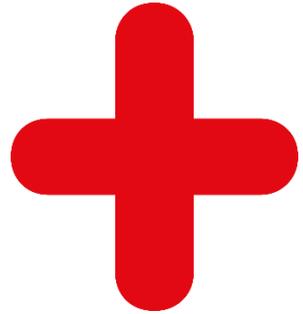
Source : *Relations de travail entre femmes et hommes*, LH2 et CSEP, décembre 2013



## Question 8 : Combien de femmes ont déjà entendu ou fait l'objet de « blagues » sexistes au travail ?



 **76%** des femmes ont déjà entendu ou fait l'objet de « **blagues** » **sexistes au travail** (*CSEP, 2016*).



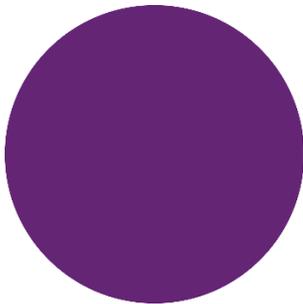
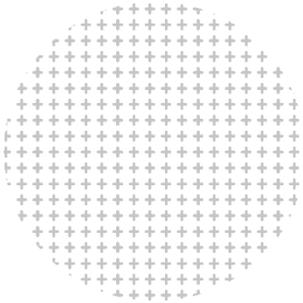
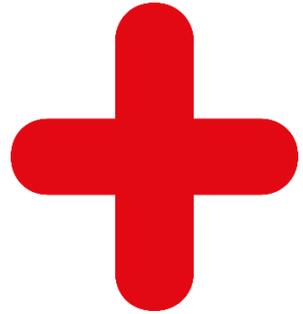
Question 9 : combien de femmes se sont déjà senties **mises à l'écart** **durant une réunion** parce qu'elles sont des femmes ?

 **34%**

 **51%**

 **66%**

 **51%** des femmes se sont déjà senties **mises à l'écart** durant **une réunion** parce qu'elles sont des femmes (*CSEP, 2016*)



Question 10 : combien de femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail dans leur vie ?



**1/5**



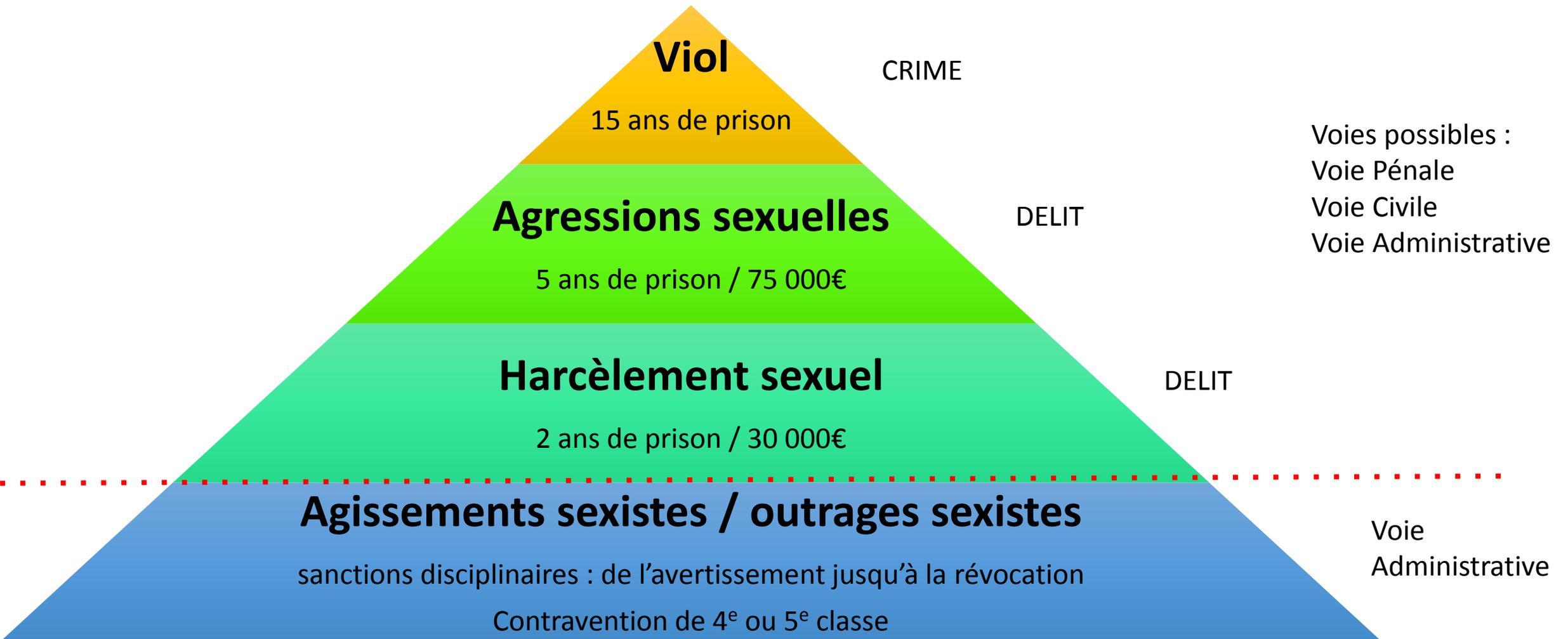
**1/10**



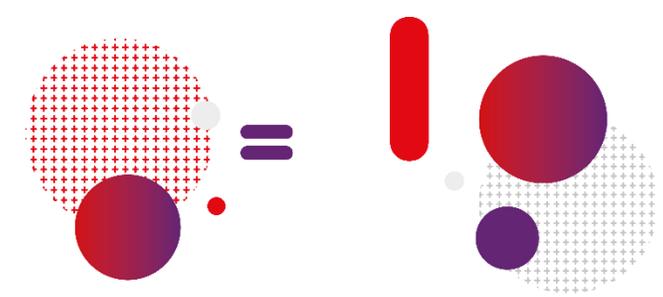
**1/20**

 **1 femme sur 5** a été victime de harcèlement sexuel au travail au moins une fois dans sa vie (DDD, 2014)

# Le continuum des violences sexistes et sexuelles au travail



# 3. Les grandes dates de l'égalité professionnelle dans la fonction publique



1928 :  
Congé de maternité de deux mois dans la fonction publique

1957 :  
Le traité de Rome consacre le principe d'égale rémunération

1983 :  
Lois sur le statut de la fonction publique

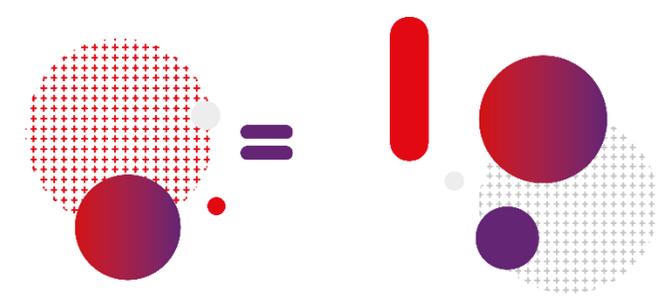


1946 :  
Egalité femmes-hommes dans le préambule de la Constitution

1972 :  
Inscription dans la loi du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

1992 :  
Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail

# 3. Les grandes dates de l'égalité professionnelle dans la fonction publique



2004 :  
Lancement du Label  
Egalité

2008 :  
Loi constitutionnelle du 23 juillet  
2008 de modernisation des  
institutions de la Ve République :  
2<sup>e</sup> étape vers la parité

2013 :  
8 mars signature du  
protocole d'accord relatif  
à l'égalité professionnelle  
dans la fonction publique

2016 :  
Circulaire du 22 décembre  
2016 relative à la politique  
d'égalité professionnelle  
dans la fonction publique



1999 – 2000  
Révision constitutionnelle du 8  
juillet 1999  
Loi du 6 juin 2000 : premières  
étapes vers la parité

2012 :  
Loi Sauvadet (quotas,  
rapport annuel sur  
l'égalité professionnelle)

2014 :  
Loi du 4 août 2014 pour  
l'égalité réelle

2018 :  
Accord cadre sur l'égalité  
professionnelle dans la  
fonction publique

## Bibliographie pour aller plus loin :

- *Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique*, Rapport au Premier Ministre, 27 décembre 2016, de Françoise Descamps-Crosnier, Députée des Yvelines
- *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, DGAFP, 2017
- *Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité*, rapport du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, 6 mars 2015
- *Kit pour agir contre le sexisme*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle
- *Chiffres clés vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, 2017, DGCS – SDFE
- *Droits des femmes, tout peut disparaître*, Pauline Delage, 2018
- *Kit de sensibilisation « Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles »*, Région Centre Val de Loire, ARACT, CIDFF

