

Egalité réelle entre les femmes et les hommes au travail



Point en Nouvelle-Calédonie
Avant projet de texte
sexisme, égalité, parentalité
Outils d'évaluation

Nouméa le 22 octobre 2020

MOTIVATIONS ET ENJEUX D'UNE (RÉ)ÉVOLUTION

- Le président du gouvernement a inscrit l'objectif d'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans son discours de politique générale pour qu'une nouvelle étape de l'égalité professionnelle soit franchie.
- **2019** : L'inscription à l'agenda social partagé du projet de texte favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.
- **2019-2020** : Consultation en bilatéral des OSS et OSE avant les travaux de rédaction.
- **2020** : Consultation de la CAFAT, DSF, DASS, CCF, SENAT COUTUMIER
- **Les motivations principales du texte:**
 - - la persistance des inégalités professionnelles malgré un arsenal juridique de principes d'égalité professionnelle consacré au sein du CTNC et malgré la liberté de négociation des OS;
 - - un impératif démocratique : la lutte contre les discriminations et le sexisme au travail, les écarts de rémunération ;
 - - une exigence sociale, pour que la vie familiale ne soit plus un obstacle à l'épanouissement professionnel des femmes et des hommes.
- **Les enjeux:** performance économique, adaptation à l'évolution de la société

ENJEU DE PERFORMANCE: ÉTUDE DE SODEXO



QUELS SONT LES RÉSULTATS CLÉS ?

LES ENTITÉS AYANT DES ÉQUIPES MANAGÉRIALES MIXTES ONT OBTENU DES RÉSULTATS PLUS ÉLEVÉS POUR CINQ INDICATEURS DE PERFORMANCE CLÉS

MARGES OPÉRATIONNELLES

Nombre d'entités augmentant de manière significative leurs marges opérationnelles entre les exercices 2014 et 2016



+8 points de pourcentage

FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS

Taux moyen de fidélisation des collaborateurs pour l'exercice 2016²



+8 points de pourcentage

FIDÉLISATION DES CLIENTS

Nombre d'entités ayant un taux de fidélisation des clients de 90 % ou plus pour l'exercice 2016



+9 points de pourcentage

SÉCURITÉ

Nombre d'entités qui ont diminué leur taux d'accidents du travail entre les exercices 2014 et 2016



+12 points de pourcentage

ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

Nombre d'entités avec un taux d'engagement des collaborateurs supérieur à celui de l'indice de référence externe pour l'exercice 2016



+14 points de pourcentage

« La diversité hommes-femmes est **fondamentale**. Au-delà d'une obligation morale, c'est un impératif économique et un différenciateur. Chez Sodexo, une plus grande diversité et une meilleure inclusion font partie d'une transformation culturelle qui demande du temps et de l'humilité. »

- Denis Machuel,
Directeur Général, Sodexo



« Nous sommes convaincus que **la mixité hommes-femmes favorise la créativité et l'innovation** et, en définitive, améliore les performances économiques. Quand les femmes s'épanouissent pleinement, les entreprises et la société sont plus fortes et plus prospères. »

- Sophie Bellon,
Présidente du Conseil
d'Administration de Sodexo



LES FORMES D'INÉGALITÉ

- Le sexisme;
- L'inégalité salariale;
- La difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle...



LE SEXISME

- Le harcèlement se distingue du sexisme par le caractère répété des gestes, paroles, comportements ou attitudes conduisant à la dégradation des conditions de vie et/ou conditions de travail d'une personne.
- Il existe plusieurs formes de sexisme:
 - Le sexisme **ouvertement hostile**.
 - Le sexisme **masqué et subtil**: ne pas être écoutée dans une réunion, voir son opinion récupérée, ricaner...
 - Le sexisme **ambivalent**, à la fois bienveillant et hostile:
 - attribuer aux femmes des qualités positives qui les confinent dans certains rôles
 - le masque de l'humour



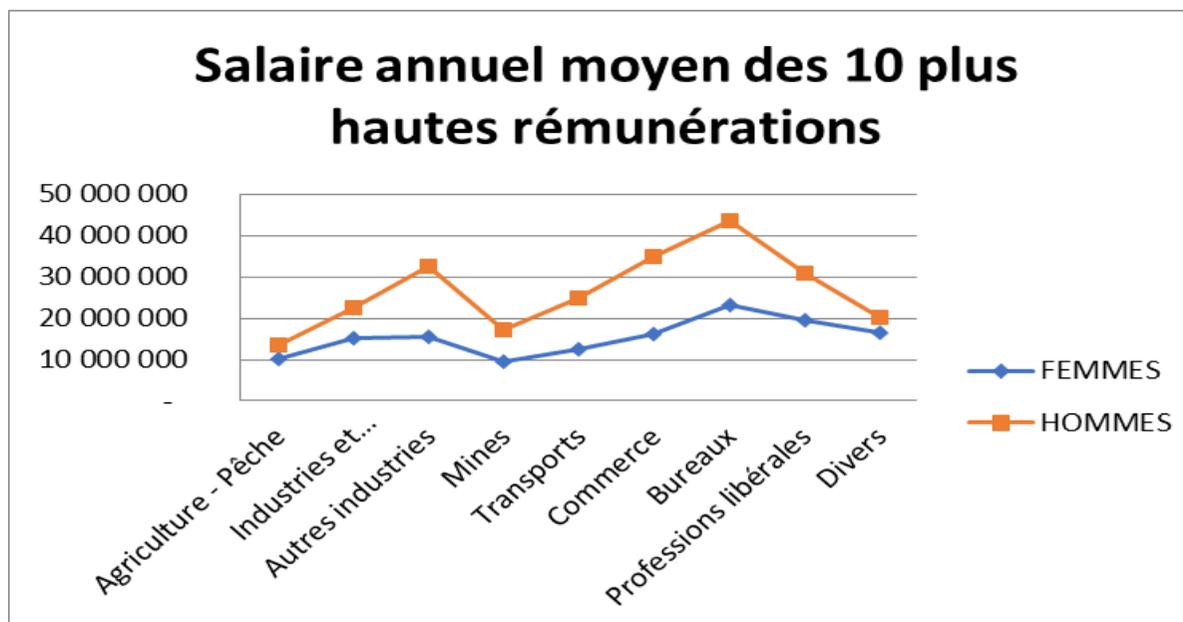
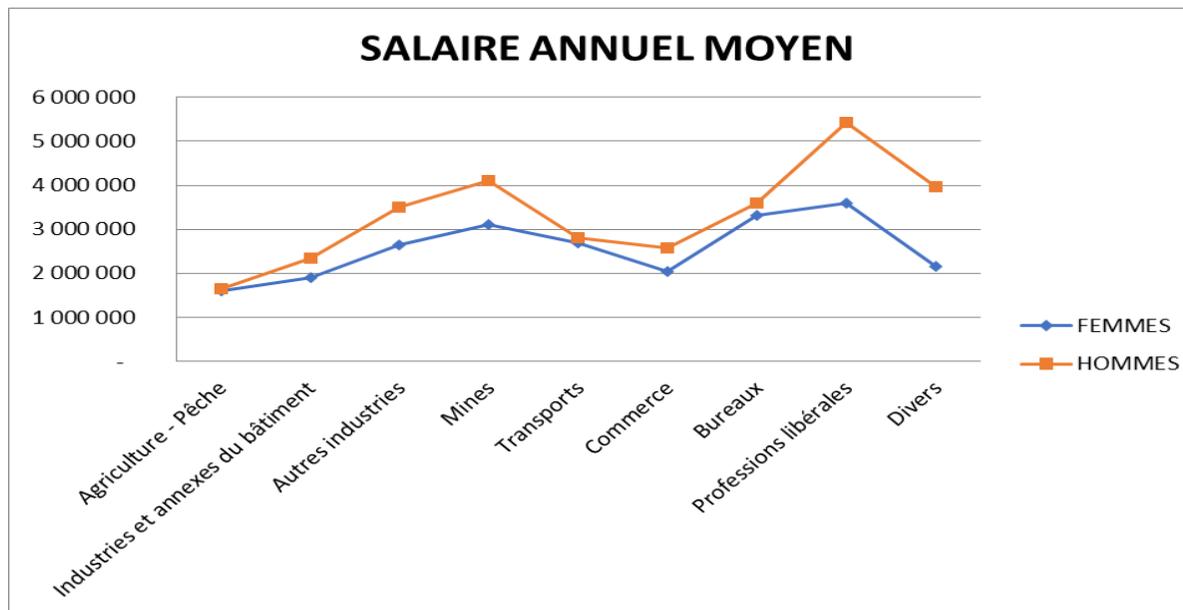
Le constat de l'inefficacité du régime actuel : des inégalités persistantes

**LES CHIFFRES EN NOUVELLE-CALÉDONIE
SONT SANS APPEL ET TÉMOIGNENT DE
CETTE INÉGALITÉ RÉELLE.**

7

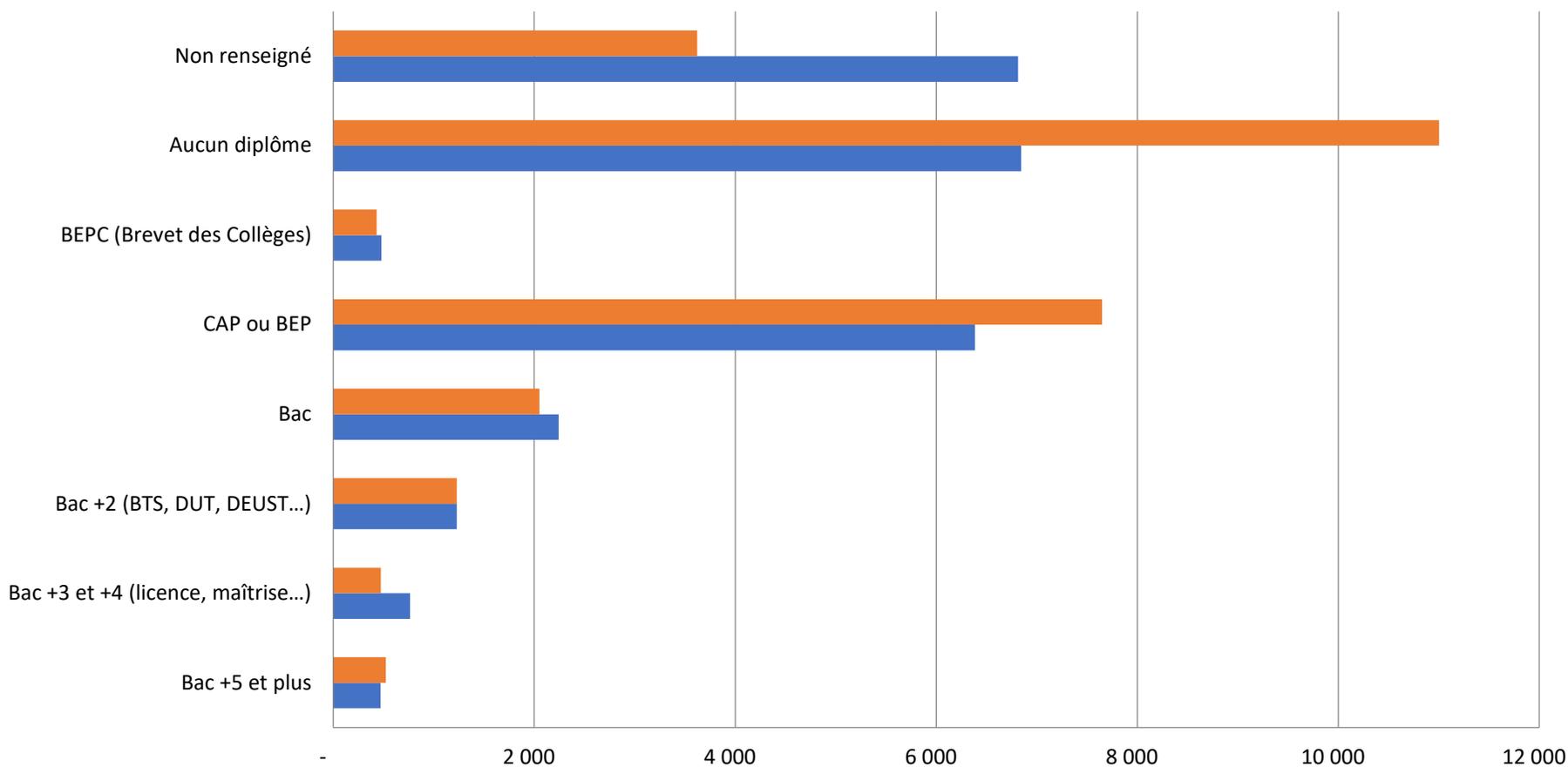
**SOURCES : ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2017 (ISEE NC),
DONNÉES CAFAT ET DSF 2019.**

DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION IMPORTANTS ET EXCLUSIVEMENT EN DÉFAVEUR DES FEMMES



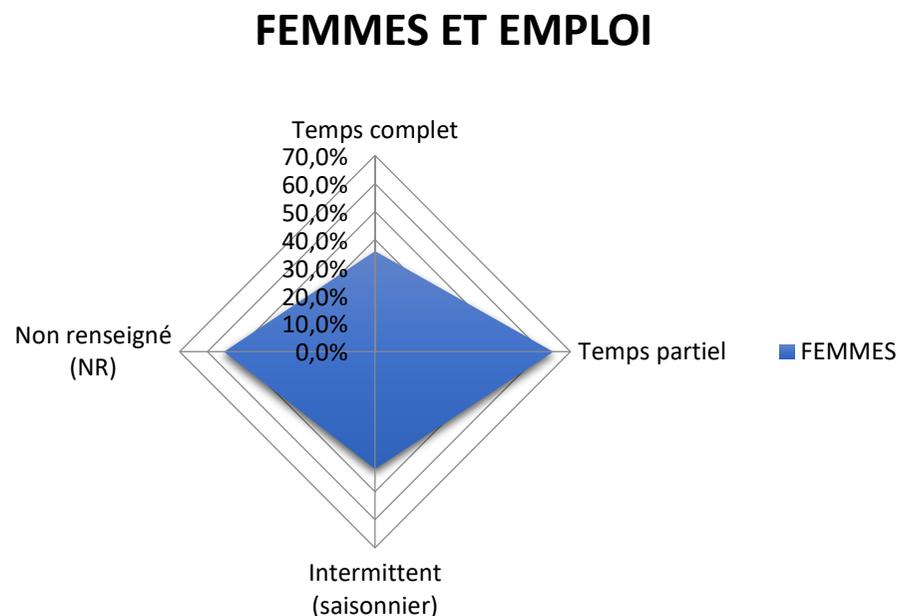
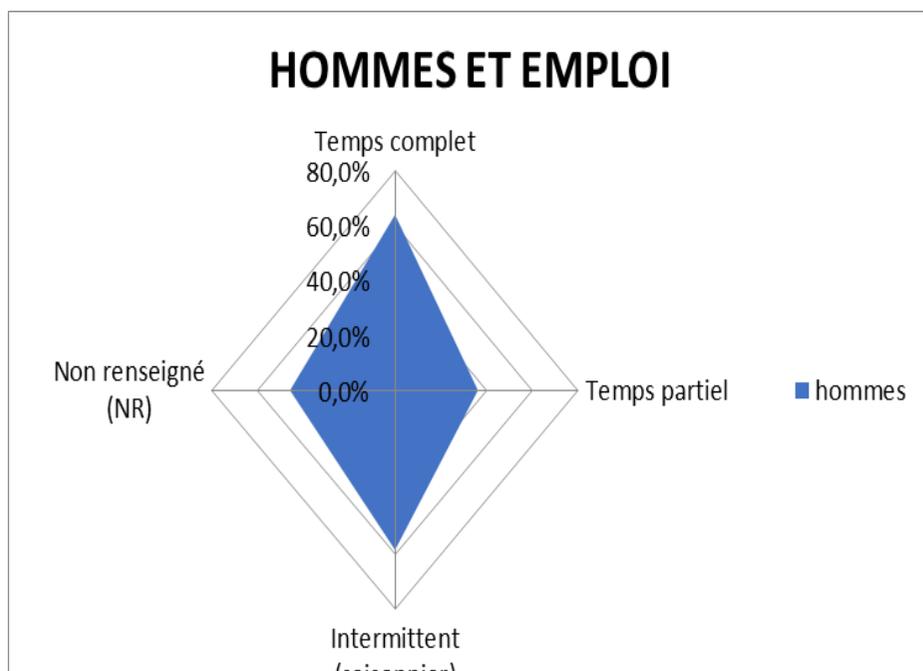
UN VIVIER DE COMPÉTENCES EN FAVEUR DES FEMMES

Diplômes



	Bac +5 et plus	Bac +3 et +4 (licence, maîtrise...)	Bac +2 (BTS, DUT, DEUST...)	Bac	CAP ou BEP	BEPC (Brevet des Collèges)	Aucun diplôme	Non renseigné
■ HOMMES	522	474	1 228	2 051	7 649	431	11 001	3 620
■ FEMMES	470	764	1 230	2 242	6 383	479	6 843	6 814

LA PRÉCARITÉ DES FEMMES



Source : données CAFAT – DPAE 2019

MIXITÉ DES MÉTIERS:

LES FEMMES SONT CANTONNÉES DANS QUELQUES FAMILLES D'EMPLOI

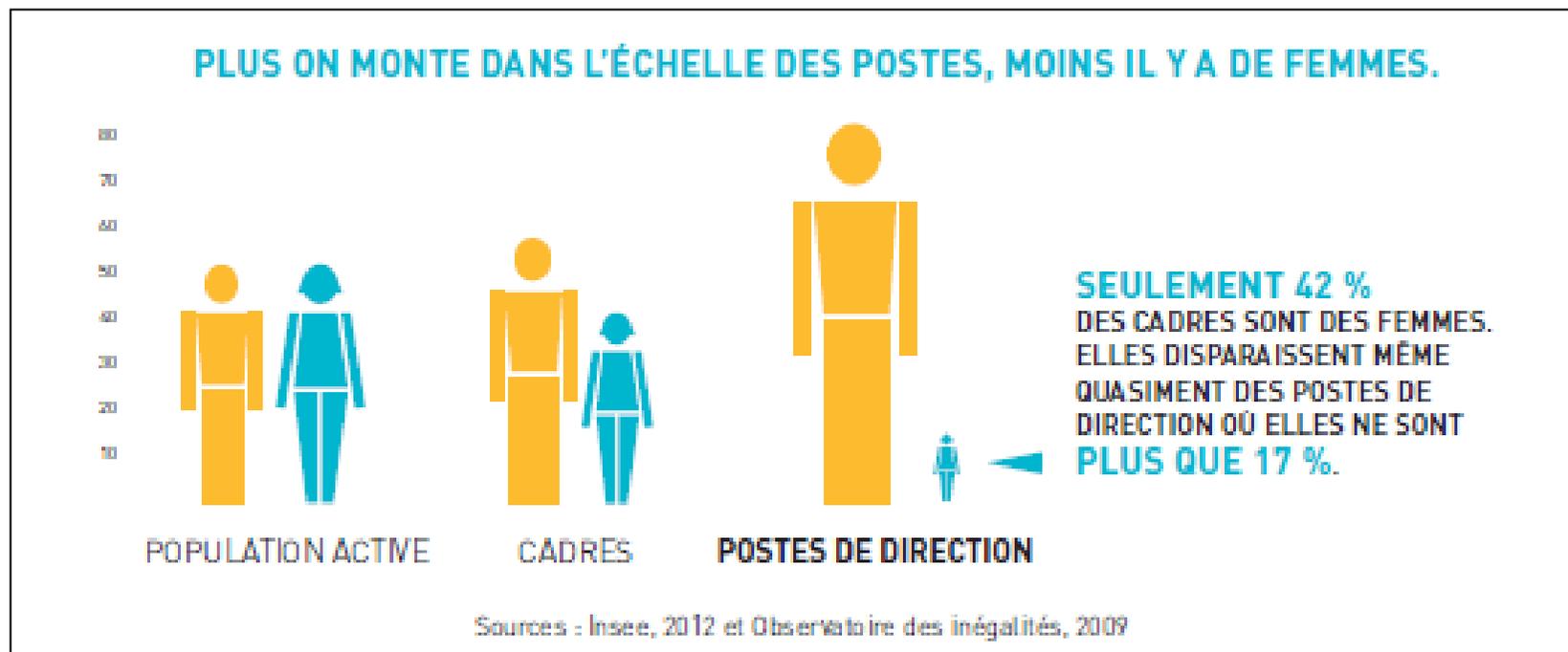
- Les femmes sont sur-représentées dans les emplois les moins rémunérés. Elles représentent jusqu'à 98% des aides à domicile, aides ménagères et assistante, secrétaires.



« PLAFOND DE VERRE » :

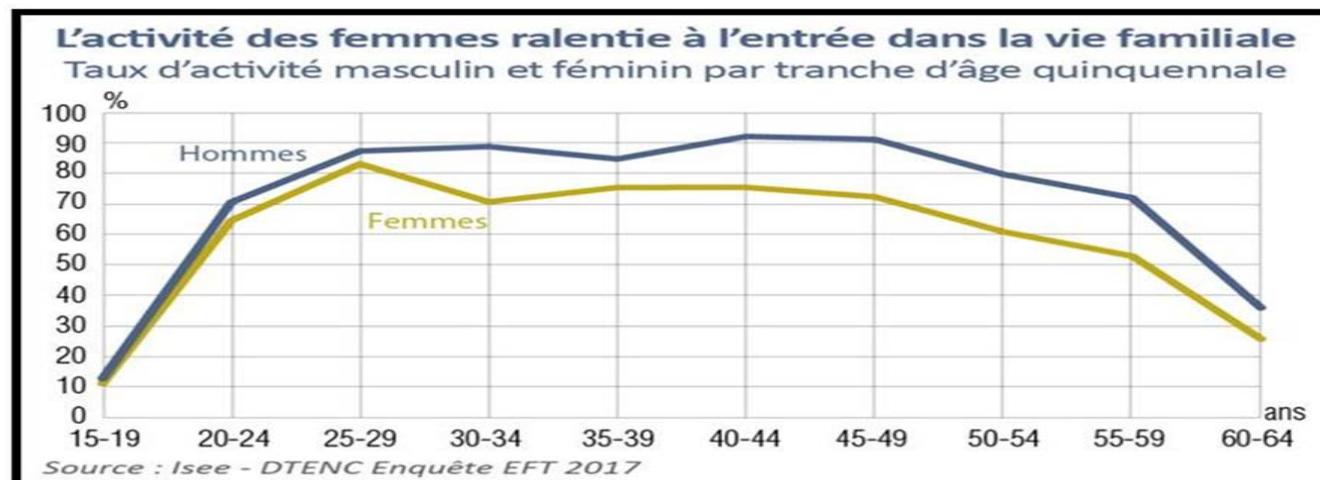
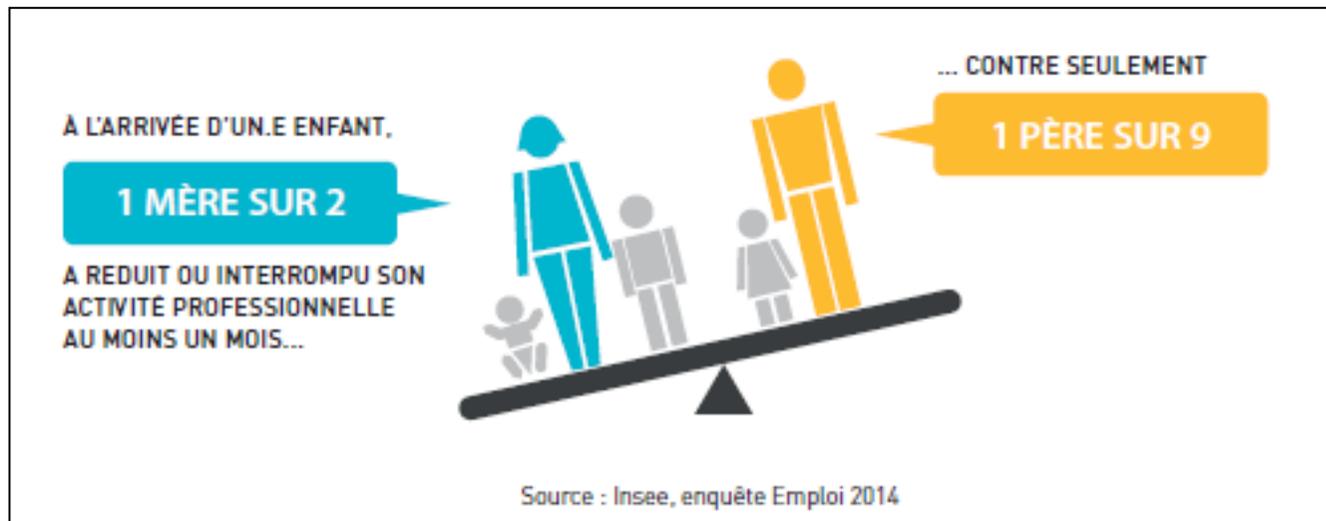
L'ASCENSION PROFESSIONNELLE DES FEMMES EST FREINÉE

- Pourtant les femmes sont plus diplômées que les hommes: on dénombre 60% d'étudiantes en maîtrise (Bac + 4 et licence) , contre 40% d'étudiants.



ARTICULATION DES TEMPS DE VIE: LE POIDS DES ENFANTS PÈSE ENCORE ET TOUJOURS LOURDEMENT SUR LES MÈRES

- On observe un ralentissement dans la carrière des femmes entre 25 et 35 ans.



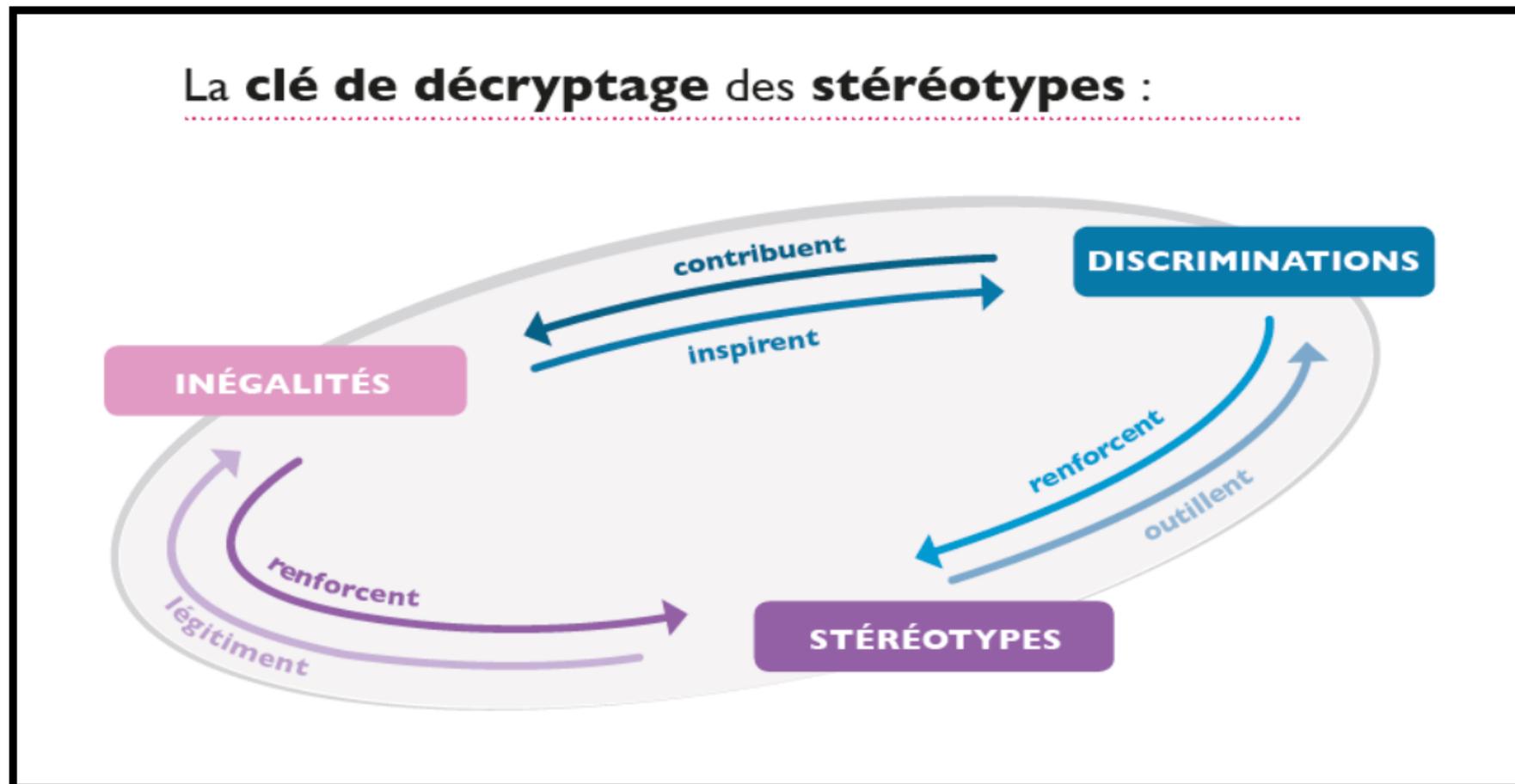


LE MÉCANISME DE L'INÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

14

LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

- La persistance des inégalités professionnelles résultent de mécanismes, de schémas de pensées et de croyances erronées à l'égard des sexes, inconscients.



Compétences

50% des femmes sont concentrées dans 12 des 87 familles professionnelles.

Les recruteurs embauchent plus volontiers des femmes que des hommes comme secrétaires de direction et plus volontiers des hommes que des femmes comme conducteurs de machine.

INÉGALITÉ

DISCRIMINATION



STÉRÉOTYPE

« Il existe des compétences naturellement féminines et d'autres naturellement masculines. »

COMBATTRE LES IDÉES REÇUES

« C'est un truc de grands groupes. »

Il est souvent plus facile et plus rapide de mettre des actions concrètes dans les PTE et PME.

L'égalité renforce la paix sociale en instaurant une alliance objective entre les femmes et les hommes pour l'équilibre entre vie privée et professionnelle

« Ça risque de créer des tensions. »

« On n'a pas le temps, on a déjà le nez dans le guidon ! »

Une démarche égalité peut s'enclencher progressivement, à partir d'actions simples

« On n'a pas les moyens, ça coûte trop cher. »

Beaucoup d'actions relèvent du bon sens et ne nécessitent pas de ressources supplémentaires

« Ce n'est pas pour nous ! Dans notre métier, il n'y a que des femmes ou que des hommes. »

« On n'a pas les ressources humaines suffisantes. »

La première ressource pour une démarche égalité : la volonté. L'engagement de la direction et de quelques salarié.e.s sensibles à ces enjeux permettent de constituer une équipe projet transversales.

La mixité est un objectif d'égalité au service de la créativité et de la performance de l'entreprise



DES OUTILS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE

- Un avant-projet de loi du pays;
- Une proposition de charte des entreprises calédonniennes pour l'égalité professionnelle réelle;
- Des outils: évaluation, questionnaire..

PRÉSENTATION DE L'AVANT- PROJET DE LOI DU PAYS

LES 3 AXES DE LA LOI DU PAYS

- I. La lutte contre le sexisme, les stéréotypes de genre, la discrimination.
- II. L'égalité de rémunération : un plan pour l'égalité professionnelle réelle.
- III. La parentalité et l'entreprise.

I- LA LUTTE CONTRE LE SEXISME, LES STÉRÉOTYPES DE GENRE, LA DISCRIMINATION

Discriminations, sexisme :

- Le sexisme est défini : « *nul ne doit subir d'agissement sexiste défini comme 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.* ».
- Les sanctions encourues pourraient faire l'objet d'un affichage obligatoire dans l'entreprise et figurer au sein du RI en tant que mentions obligatoires ;
- Désignation dans les entreprises de plus de 50 salariés d'un(e) délégué(e) à la prévention du sexisme au travail ;
- Enquête anonyme annuelle permettant à l'employeur de s'informer de l'existence d'agissement sexistes dans son entreprise et de mettre en place des actions correctives adaptées.
- Aménagement du régime de protection du salarié victime de sexisme, de discrimination ou de harcèlement.

II - UN PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE

- **Plan pour l'égalité professionnelle réelle**
 - Tous les trois ans, l'employeur (entreprise de + de 50 sal) mettrait à jour en place son plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle, en concertation avec le personnel. Le plan vise à réduire les écarts entre les femmes et hommes de l'entreprise.
 - En cas de non respect, une sanction administrative pourrait être prévue

III – PARENTALITE :

- Adaptation du congé de maternité (naissance prématurée et hospitalisation post natale)
- Autorisation d'absence pour assister aux rdv médicaux nécessaires (femme enceinte)
- Réduction d'horaire des femmes en situation de grossesse (1h par jour)
- Négociation triennal au niveau de la branche pour un congé de naissance de 1000 j max (conditions de rémunération fixées par accord d'entreprise)
- Congé pour deuil parental porté à 15 jours
- Autorisation d'absence pour démarche judiciaire pour les salariés victime de violences conjugales

LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS D'UNE DÉMARCHE ÉGALITÉ:

- UN ENGAGEMENT
- DES OUTILS

S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE ÉGALITÉ

L'engagement de la direction: condition indispensable:

L'engagement, c'est une implication forte, une exemplarité et une gestion égalitaire des salarié.e.s au quotidien.

Un travail d'équipe

- Impliquez vos salariés dans la démarche.
- Nommez un responsable de la démarche en interne ayant la légitimité pour assurer la concrétisation du projet.

Une démarche progressive

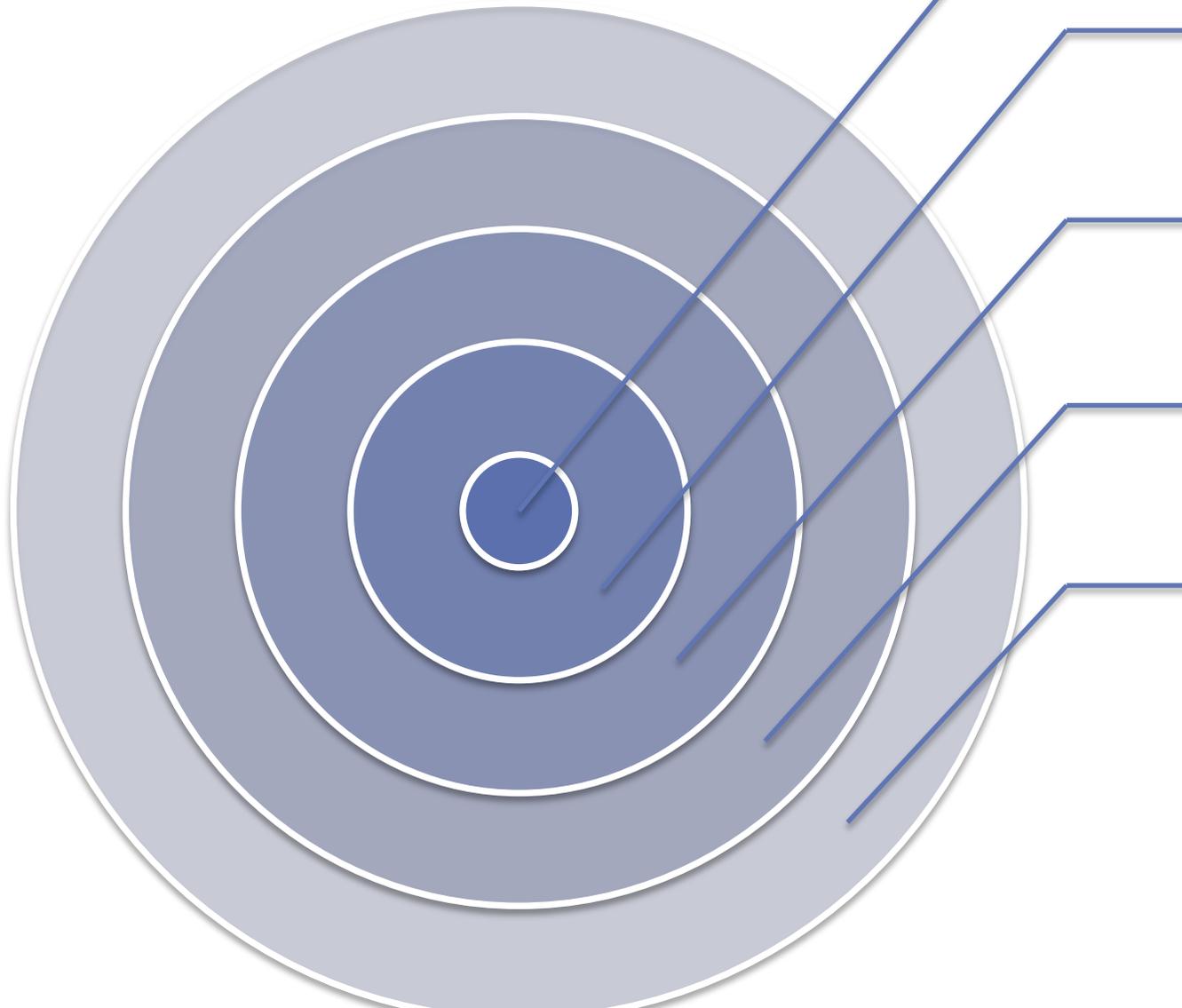
- Formulez des objectifs précis à atteindre.
- Fixez vous une avancée par paliers pour vous donner le temps de progresser.

Une communication large

- Faites un point régulier sur l'avancement de la démarche et communiquer vos progrès.
- Rendez visible les femmes dans votre entreprise.

Une veille régulière et un état d'esprit ouvert

- Formez vous ainsi que votre équipe.
- Sensibilisez les salariés.
- Engagez vous dans la lutte contre les stéréotypes de genre.





APPLICATION



OUTIL D'ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ



Page à l'ouverture



Un outil pour mesurer l'égalité professionnelle dans l'entreprise

La présente application est donnée à titre indicatif pour permettre aux entreprises de répondre à leur obligation d'évaluer annuellement l'index EFH. L'utilisation de cette application est recommandée mais ne constitue en rien une obligation légale, l'entreprise peut se doter d'un autre outil de calcul.

Mode d'emploi

Les 5 indicateurs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont :

- 1) L'écart de rémunération,
- 2) L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- 3) Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation suivant leur retour de congé maternité
- 4) Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise
- 5) L'écart de répartition des promotions

L'index EFH est une note sur 100 obtenue par l'addition de toutes les notes calculées en fonction de vos données dans chaque tableau d'indicateur. La déclaration de l'index étant annuelle, il est conseillé de prendre en référence une période de 3 ans pour la première évaluation et de poursuivre sur des périodes de 12 mois au fil des ans.

Cette application aidera également à déterminer lors d'une prochaine embauche s'il vous faut un homme ou une femme pour maintenir votre index au bon niveau ou l'améliorer.

ÉTAPE 1 : COLLECTER LES

Renseigner également le tableau des salariés hommes

Afin de d'obtenir le calcul vous devez extraire des données relatives à vos salariés permettant de renseigner les tableaux d'effectifs : "Effectif F" et "Effectif H" de la présente application.

FEMMES DE L'ENTREPRISE (AGE - CSP)

Taper un "x" dans les cases correspondantes pour l'âge et la CSP de chaque salarié

Effectif 42	Age				CSP				
	Nom / Prénom salariés	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	de 50 ans et +	Ouvrier	Employé	Agent maitrise	Cadre
F1					x				x
F2				x			x		
F3				x			x		
F4			x					x	
F5			x			x			

Nom des salariées

Mettre des croix

1- Indicateur d'écart de rémunération

Vous saisissez vos données dans les seules cellules blanches uniquement .
 Vos données sont soit des taux horaires moyens (Colonnes D et E), soit des montants annuels de rémunération (Colonnes F et G), mais pas les deux.
 Vierge, ce tableau calcule les rémunérations à partir des taux horaires.
 Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.
 Salaires moyens calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :	5 CSP	Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP), le seuil de pertinence est fixé à 2 %.
Seuil de pertinence associé :	2%	Pour un catégorisation à 5 CSP, le seuil de pertinence est fixé à 2 %.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	Taux horaires		Rémunération annuelle brute moyenne par ECSP		Ecart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		Femme / CSP	Homme / CSP	femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans			400				18	18	1	36	
	30 à 39 ans			750				3	3	1	6	
	40 à 49 ans											
	50 ans et plus	1 600	1 600									
employés	moins de 30 ans	1 250	1 250	633 750	633 750			3	3	1	6	
	30 à 39 ans	1 350	1 350	684 450	684 450			3	3	1	6	
	40 à 49 ans	1 450	1 450	1 470 300	1 470 300			6	6	1	12	
	50 ans et plus	1 650	1 650									
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	1 500	1 500									
	30 à 39 ans	1 600	1 600	1 622 400	1 622 400			6	6	1	12	
	40 à 49 ans	1 700	1 700									
	50 ans et plus	1 800	1 800									
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	2 200	2 200									
	30 à 39 ans	2 400	2 400									
	40 à 49 ans	2 600	2 600									
	50 ans et plus	2 800	2 800	1 419 600	1 419 600			3	3	1	6	
ensemble des salariés				2 247 096	2 247 096			42	42			
								84			84	

Points maximum :
40

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
Indicateur d'écart de rémunération (%) :		
Note obtenue sur 40 :	40	

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules blanches. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	5	5	42	42	11,9%	11,9%	0,0%	0,0%	0,0

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Les salariés pris en compte sont ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes
Ecart absolu de taux d'augmentation (points de %) :	0,0	
Ecart en nombre équivalent de salariés :	0,0	

Note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :	20
Note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :	20
Note obtenue sur 35 :	20

**Points maximum :
20**

3 - Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules blanches. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		Pourcentage de salariés augmentés
	Total retours de congés	Part de salariés en retour augmentés**	
Ensemble des salariés	4	4	100,0%

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit pendant la période de référence.

Points maximum : de la période de référence
15

RESULTATS

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.
% de salariés augmentés au retour de congé maternité :	100,0	
Note obtenue sur 15 :	15	Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules blanches. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
Ensemble des salariés	5	5	10	5

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :	5	Les hommes et les femmes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.
Note obtenue sur 10 :	10	

Points maximum :
10

3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules blanches.

Ne rien saisir dans les autres cellules

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux de promotion (proportion de salariés promus)		Ecart de taux de promotion	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	8,0%	8,0%		21	21	1	42	
employés	4,0%	4,0%		12	12	1	24	
techniciens et agents de maîtrise	2,0%	2,0%						
ingénieurs et cadres	3,0%	3,0%		3	3			
ensemble des salariés	5,0%	5,0%		84			66	

**Points maximum :
15**

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
Indicateur d'écart de promotions (points de %) :		
Note obtenue sur 15 :	15	

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

**Points maximum :
100**

**Points minimum :
70**

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de rémunération (en %)	1		40	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1		20	20	20
3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4 - Nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
5- Ecart de promotions (en points de %)	1		15	15	15
Total des indicateurs calculables	5		100	100	100

INDEX (sur 100 points)

100

Ne pas modifier les barèmes des indicateurs.

Indicateur 1 : écart de rémunération (%)	
plancher	note
0,0	40
0,1	39
1,1	38
2,1	37
3,1	36
4,1	35
5,1	34
6,1	33
7,1	31
8,1	29
9,1	27
10,1	25
11,1	23
12,1	21
13,1	19
14,1	17
15,1	14
16,1	11
17,1	8
18,1	5
19,1	2
20,1	0

Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (points de %)	
plancher	note
0,0	20
2,1	10
5,1	5
10,1	0

Indicateur 3 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)	
plancher	note
0,0	0
100,0	15

Indicateur 4 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	
plancher	note
0	0
2	5
4	10

Indicateur 5 : écart de taux de promotion (points de %)	
plancher	note
0,0	15
2,1	10
5,1	5
10,1	0

Ces barèmes sont ceux fixés par l'Etat pour le calcul de l'index avec cette application. Ils ne peuvent être modifiés sous peine de fausser les calculs et donc la déclaration.

Remettre le barème à zéro

→ Pour corriger les erreurs ...

ÉTAPE 3 : METTRE EN PLACE DES MESURES

Fort des résultats de chaque indicateur et de la note finale, l'entreprise prends des mesures p existants. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, peuvent être définies dans le cadre d'une ne professionnelle avec les partenaires sociaux de l'entreprise, ou à défaut sur décision de l'employ des instances représentatives du personnel, notamment le Comité d'Entreprise.

Quelles mesures ? Pour toute information complémentaire téléchargez le guide :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite-2.pdf



Evaluateur
EFH

Téléchargement
sur le site de la
DTE



Rien n'empêche de
commencer à évaluer la
situation



PRESENTATION D'UN QUESTIONNAIRE POUR L'ENTREPRISE



QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE SUR LE SEXISME



L'utilisateur reste libre
de composer ses
propres questions

80% des **FEMMES**
CONFRONTÉES AU **SEXISME AU TRAVAIL**

Questionnaire anonyme individuel d'enquête sur les éventuels agissements sexistes dans l'entreprise

Proposition projet

Partie I : Informations générales

2 parties

✓ Vous êtes ? (*sexe*)

✓ Vous avez ? (*âge*)

✓ Votre catégorie socio professionnelle ?

16-20 ans
20-30 ans
30 - 40 ans
40 - 50 ans
50 - 60 ans
60 - 65 ans

Ouvrier
Agent de maitrise
Cadre
Autres

Partie II : Comportements sexistes à l'égard des femmes ou des hommes : Avez-vous été confronté ou entendu parler de :

Chaque personne répond à 8 questions

Information

Toute situation relevant de la partie II du questionnaire renvoie à un manque de respect. Le présent questionnaire ne vise pas à incriminer des personnes mais à indiquer à l'employeur quelle est la situation de l'entreprise en matière de comportements sexistes.



Les réponses au questionnaire ne permettront pas d'identifier les auteurs de sexisme et ce n'est d'ailleurs pas le but. L'information permettra surtout à l'employeur d'agir en conséquence et dans le bon sens, grâce à une sensibilisation des salariés adaptée à la situation.



Ne minimisez pas l'intérêt de ce questionnaire, répondez franchement mais sans exagération, faites bien la part de propos sympathiques, limites sexistes certes, entre collègues ou aucun malaise n'existe entre les hommes et les femmes et la relation homme et femmes qui prend des tournures extra professionnelles.



8 questions sur les éventuels agissements sexistes dans l'entreprise

3 mode de réponse

Vous en avez entendu parler

Avez vous été témoin

Avez vous été victime

Q1 Blagues et/ou propos sexistes ?

Il s'agit là par exemple de vanes qui concernent les femmes, qui les mettent dans des rôles ou elles font preuve de stupidité, de manque d'intelligence ou de lucidité, de passiveté. Des vanes aux propos dégradants, dévalorisants, qui mettent en scène la femme dans une situation professionnelle d'infériorité.



Q2 Blagues et/ou propos à connotations sexuelles ?

Il s'agit de vanes ou de blagues graveleuses sur les femmes qui les mettent dans des rôles, dans des histoires, dans des contextes à connotations sexuelles. Ces blagues peuvent être irrespectueuses de la femme, dégradantes, pas marrantes du tout, prononcées pour dévaloriser la femme de manière indirecte.



Q3 Images, affiches, revues, écrits, vidéos exposant le corps d'hommes ou de femmes et/ou dégradantes à l'égard d'un sexe ?

Il s'agit de documents ou de tout autres médias à caractères sexuels envoyés par email ou transmis en main propre par des hommes à des femmes dans le seul but de provoquer, de parader, de se rendre intéressant, de parler de sexe avec la femme. Il peut s'agir également d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou au poste de travail de certains hommes, de femmes nues ou à moitié nues ou même vêtues mais se présentant dans des positions suggestives visant à offrir une forme d'excitation, à se présenter comme un teaser, un appel, à une invitation.

Q4 Etes vous dans les confidences personnelles et/ou sexuelles d'une personne de l'entreprise ? Vous a-t-on posé des questions personnelles ou fait des avances à connotation sexuelle orales ou écrites ?

Il s'agit là de relations entre homme et femme dépassant le cadre professionnels dans lesquelles un homme se livre sur sa vie personnelle et sexuelle, parle de sa vie intime, relate sa vie privée passée ou actuelle, envisageant une autre vie si la confidente avait ..., etc. Il peut s'agir de paroles ou d'écrits(sms, email)

Q5 Attitudes sans contact physique suggestives, obscènes ou gênantes tels que regards insistants, jeux de langue, actes sexuels mimés, etc. ?

Un pas de plus dans le sexisme sous une forme qui devient un manque de respect caractérisé ou l'homme à fait de la femme sa proie, certain qu'il a un "ticket", et ou la pensée devient gestuelle. Un tel comportement est inacceptable, limite maladif et doit être dénoncé sans tarder.

Q6 Contacts physiques ou gestes non désirés (frôlement, étreinte, caresse sur la nuque, main dans les cheveux ou sur le genou, etc.) ?

Un pas de plus dans le sexisme sous une forme qui devient du harcèlement sexuel, pour ne pas dire du viol, le passage à des contacts physiques. L'homme s'autorise des gestes et prend le silence de la victime pour une caution. Un tel comportement est inacceptable, insupportable et condamnable. Il doit être dénoncé sans tarder, surtout s'il y déjà eu refus de la femme.

Violences liées à l'échec des avances sexistes

Q7 Faits de violences physiques (Coup, bousculade, crachat, empoignade, poussade, jet d'objets, etc.) ?

*Lorsqu'un humain n'a pas, ou n'arrive pas à avoir ce qu'il veut, il peut devenir violent. Il peut transformer ses "bons" sentiments du départ en actes de vengeance. Il en est de même pour les hommes qui n'arrivent pas à obtenir la femme qu'ils visent. Harcèlement moral et violence physique peuvent devenir leurs armes de destruction psychologique de la femme. Un tel comportement est inacceptable et doit être dénoncé sans tarder. **La tolérance est zéro.***

Q8 Injures ou insultes liées à l'identité sexuelle ?

Dans le même esprit que précédemment l'infortune de l'homme se transforme en violence orale qui peut se traduire par des insultes, des insinuations ou des propos injurieux. Parlant de l'identité sexuelle, il s'agit aussi de violence à l'égard des personnes homosexuelles.

L'enquête s'analyse au cas par cas (pas de compilation, pas de moyenne)

Tout résultat supérieur à zéro indique une probabilité de sexisme dans l'entreprise

Exemple d'analyse

Evaluation	Questions	Total
0 est la note que les entreprises doivent obtenir. Toute évaluation > 0 démontre que des comportements sexistes existent dans l'entreprise		
Sexisme niveau 1 (<i>blagues, documents, média</i>)	Q1+Q2+Q3	21
Sexisme niveau 2 (<i>propos ciblés sur une personne</i>)	Q4 + Q5	25
Sexisme niveau 3 (<i>contact physique sur une personne</i>)	Q6	12
Sexisme niveau 4 (<i>Violences physiques liées au sexe</i>)	Q7+Q8	18
Plus la note est élevée plus les comportements sexistes sont présents, plus il y a lieu de réagir, d'identifier les auteurs et de mettre en place des mesures		76

Des orientations d'actions de prévention

4 niveaux de sexisme

1 barème de cotation (gravité de 1 à 5)

Cotation paramétrable par l'utilisateur

Pour chaque question

Q1 Blagues et/ou propos sexistes ?	
Vous en avez entendu parler	x
Avez vous été témoin	x
Avez vous été victime	x

7
1
2
4

Questionnaire anonyme individuel d'enquête sur les éventuels agissements sexistes dans l'entreprise

Mis à la disposition des entreprises



Rien n'empêche de mener
l'enquête dès à présent





**UNE CHARTE DES ENTREPRISES
CALÉDONIENNES POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE RÉELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

47

CHARTRE DES ENTREPRISES CALÉDONIENNES RELATIVE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- **Objet:** A travers la charte, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens envisageables en faveur de l'égalité professionnelle pour assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les domaines prioritaires que sont :
 1. le recrutement et l'embauche ;
 2. l'évolution de carrière ;
 3. l'accès des femmes et des hommes aux plus hautes responsabilités ;
 4. la mixité des emplois ;
 5. les conditions de travail des femmes ;
 6. la formation professionnelle ;
 7. l'équité salariale à compétences équivalentes ;
 8. l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

- **Qui est impliqué :** Tout le personnel de l'entreprise (la direction, les partenaires sociaux, les salariés)

- **Son contenu:** Pour chaque article: un engagement et des objectifs 2020/2022.

FAIRE VIVRE LA CHARTE DANS SON ENTREPRISE

- **La valeur ad hoc de la charte :** La charte a pour objet de définir « une culture d'entreprise », c'est-à-dire les valeurs ou règles auxquelles tout le monde adhère. De ce fait, pour la rendre opposable (valeur juridique) :
 - l'annexer au contrat de travail (paraphée et signée);
 - l'annexer au règlement intérieur (déposé TTN et inspecteur du travail, avis IRP et information au salarié);
 - Renvoyer à la charte au sein d'un accord d'entreprise.

- **Application de la charte dans l'entreprise : comment faire ?**
 - Il est inutile de rédiger une charte pour la laisser au fond d'un tiroir ou pour l'afficher discrètement dans les couloirs sans en revendiquer le respect ;

 - La charte doit avoir une vraie légitimité. Pour cela, il est nécessaire de respecter certains points :
 - La charte doit permettre à tout le personnel de se sentir impliqué: direction, cadres et employés doivent être unis derrière le projet ;

 - La charte doit être affichée dans un endroit visible de tous : dirigeants, salariés mais aussi clients et fournisseurs ;

 - La charte doit être présentée et remise à l'ordre du jour des réunions annuelles ou des lettres d'informations diffusées à l'ensemble du personnel ;

 - Chaque collaborateur (cadre, employé en CDI, en CDD, stagiaire, etc.) doit être invité à signer la charte, soit lors de l'entretien individuel annuel, soit lors de l'arrivée dans l'entreprise.

**Merci de
votre
attention**