



SECRETARIAT D'ETAT  
CHARGE DE L'EGALITE  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES ET  
DE LA LUTTE CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS

*Liberte  
Egalite  
Fraternite*

# Pour une reprise de l'activite *avec* les femmes et les hommes

**15** *bonnes pratiques* 



# Édito-



Marlène Schiappa,  
secrétaire d'État chargée  
de l'Égalité entre les femmes et les hommes  
et de la lutte contre les discriminations

« Le confinement fut une épreuve pour chacune et chacun d'entre nous : en tant qu'être humain, parents, enfants, citoyen mais aussi – de manière moins évidente et tout aussi importante – salarié et chef/fe d'entreprise. La crise a frappé de plein fouet notre pays, et le monde, mais ne doit pas pour autant nous faire transiger sur nos valeurs : dans les entreprises et partout ailleurs, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas négociable !

- La période de confinement a vu les violences conjugales exploser, je crois profondément que le travail peut jouer un rôle pour soutenir les femmes. La levée du confinement doit également nous alerter sur une recrudescence des violences sexuelles et je compte sur votre vigilance pour ne rien laisser passer dans la sphère professionnelle, comme dans l'espace public : les agissements sexistes n'ont pas leur place dans notre société.
- Les femmes, majoritaires dans les métiers du « care » ou dans le travail dit « non rémunéré », ont été en première ligne lors de cette crise : infirmières, aidantes familiales, garde d'enfants, personnel de ménage, caissières, couturières ou encore mères isolées. Ces métiers doivent être revalorisés au regard de ce qu'ils apportent à notre société. Comme l'a indiqué le Président de la République, Emmanuel Macron, l'État s'engagera.
- Les femmes assumant toujours l'essentiel des tâches à la maison, le confinement a induit une inégalité – de fait – entre les femmes et les hommes devant le télé-travail : soit certaines télétravaillent et rognent sur leur temps de sommeil ; soit certaines ont moins de temps pour faire progresser leur trajectoire professionnelle.

Je refuse que l'égalité entre les femmes et les hommes soit reléguée et ne soit plus un chantier prioritaire pour les entreprises et sociétés, à la faveur de la crise économique.

Nous ne lâcherons rien de nos ambitions communes : parité, égalité salariale, émancipation économique des femmes nécessaire à la reconstruction de notre pays. Je compte sur vous pour, ensemble, atteindre l'égalité : vous avez votre rôle à jouer. A cet égard, je salue chaleureusement toutes celles et ceux qui s'engagent.

Cette plaquette se donne pour objectif de partager des bonnes pratiques pour conjuguer la relance au féminin et accompagner les entreprises vers l'égalité entre les femmes et les hommes. »

# 1-

## Permettre aux femmes et aux hommes de concilier vie professionnelle / vie familiale

L'étude<sup>1</sup> Harris Interactive commandée par le Gouvernement montre que la répartition inégalitaire des tâches domestiques et éducatives dans les couples s'est renforcée pendant le confinement, à raison de plus de 2 heures par jour pour la majorité des femmes contre, seulement, un tiers des hommes.

Cette inégale répartition des tâches induit une inégalité dans les conditions de travail entre les hommes et les femmes, ces dernières cumulant bien souvent deux journées. Statistiquement, les femmes et les hommes n'ont pas vécu le même confinement, aux employeurs d'en tenir compte.

- **Informers les parents sur leurs droits** afin de permettre aux jeunes parents d'exercer leur parentalité sereinement, aussi bien les mères que les pères. Les employeurs doivent contribuer à créer les conditions d'un meilleur partage des tâches domestiques et éducatives afin de ne pas creuser les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.



### Bonne pratique : Un Parental Act<sup>2</sup> pour encourager les deux parents à prendre un congé à l'arrivée d'un enfant

En février 2020, 105 entreprises ont signé un Parental Act et se sont engagées à mettre en place un congé second parent rémunéré à 100 % d'une durée minimale d'un mois. 302 entreprises sont désormais signataires.

- **Adapter l'organisation du travail** : flexibilité des horaires ; télétravail ; faciliter la prise de temps partiel, y compris pour les managers et encadrants ; signer une charte des temps en interdisant par exemple les réunions avant 9h ou après 18h ; maintenir le salaire des salariés contraints de poser des jours « enfants malades » ; financer des aides pour les gardes d'enfants, développer des services de conciergerie, etc.
- Pendant la phase de déconfinement, mettre en œuvre des **horaires de travail décalés**.
- Dialoguer avec les **familles monoparentales** et aménager leur retour / temps de travail en fonction des contraintes qu'elles peuvent rencontrer (réouverture ou non des écoles et crèches, modes de garde...).

1. [https://harris-interactive.fr/opinion\\_polls/limpact-du-confinement-sur-les-inegalites-femmes-hommes/](https://harris-interactive.fr/opinion_polls/limpact-du-confinement-sur-les-inegalites-femmes-hommes/)

2. <https://www.parentalact.com/fr>

# 2-

## Lutter contre les violences conjugales pour ne rien laisser passer

Les signalements pour violences conjugales ont augmenté durant le confinement, les employeurs ont un rôle essentiel à jouer afin de permettre à leurs salariés qui reprennent leur activité d'être écoutés et aidés. Des actions spécifiques doivent être mises en place.

- Transmettre à tous les salariés de l'entreprise **les dispositifs d'aide et d'accompagnement** mis en place pour lutter contre les violences conjugales : afficher dans les locaux le numéro 3919 et la plateforme de signalement et de mise en relation directe avec des forces de l'ordre formées **arretonslesviolences.gouv.fr**.
- **Permettre aux femmes victimes de violences de réaliser leurs démarches** en aménageant leur temps de travail, que cela soit pendant les violences, au moment de la séparation ou après la séparation (démarches liées à la santé, à la recherche d'un nouveau logement, etc.).
- **Informer** l'ensemble des représentants du personnel, responsables des ressources humaines et les salariés sur le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour les salariés démissionnaires qui ont été dans l'obligation de changer de lieu de résidence après avoir porté plainte pour violences conjugales.
- **Développer des outils pédagogiques pour lutter contre les violences.** Baptisé la « roue des violences », cet outil référence des exemples concrets de violences physiques, psychologiques, sexuelles et économiques. Elle vise à sensibiliser les jeunes et les professionnels (santé, police, justice, éducation) à tous les types de violences auxquels ils peuvent être confrontés dans leur vie. Enfin, parce qu'il est parfois difficile de savoir comment réagir, cette fiche « réagir face aux violences conjugales en période de confinement » détaille tous les moyens à dispositions des victimes pour ne rien laisser passer. Outils accessibles via ce lien : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/de-nouveaux-outils-pour-reagir-face-aux-violences>

**Vous souhaitez vous engager pour ne rien laisser passer ?  
Contactez nous : [sec.marlene.schiappa@pm.gouv.fr](mailto:sec.marlene.schiappa@pm.gouv.fr)**



### Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

Sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi au sens de l'article L. 5422-1 du Code du travail, et ont donc également droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte d'un des cas de démission légitime suivants :  
[...] La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

# 3-

## Protéger les femmes face au harcèlement sexuel

Dans la rue comme au travail, le risque de recrudescence des violences sexistes et sexuelles existe en sortie de confinement. La reprise de l'activité professionnelle risque, ainsi, de s'accompagner d'une augmentation des violences au travail que les employeurs doivent combattre. Une enquête IFOP pour la Fondation Jean-Jaurès<sup>3</sup> vient de confirmer l'ampleur du phénomène des violences au travail, en France et en Europe.



### Article L1153-1 du Code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

- Construire un **plan d'actions contre le sexisme** en entreprise afin d'envoyer un message clair sur l'interdiction de ces pratiques.



### Bonne pratique :

#### Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail, prévenir, agir sanctionner – Guide pratique et juridique

La Direction générale du travail a publié, en mars 2019, un guide pratique proposant des solutions concrètes aux questions que peuvent se poser les employeurs ou les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Guide librement accessible :

[http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

3. [https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/116268\\_Rapport\\_FEPS-FJJ\\_2019:10.08.pdf](https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/116268_Rapport_FEPS-FJJ_2019:10.08.pdf)

- **Exiger la diffusion** sur l'ensemble des documents et outils à destination des salariés comportant les dispositifs d'aide ainsi qu'un rappel clair de la loi en vigueur (affichage, règlement intérieur, livret d'accueil).
- Le plan annuel de prévention élaboré pour protéger concrètement les salariés face aux risques que peut représenter le lieu de travail doit comporter les violences sexistes et sexuelles afin de **reconnaître le harcèlement sexuel comme un risque réel** et de s'en prémunir au sein des entreprises (plan de prévention et document unique d'évaluation des risques professionnels – DUERP).
- **Revoir les processus de recrutement et d'évaluation** afin d'éradiquer tout critère ou stéréotype pouvant conduire à discriminer les femmes dans l'accès au poste / à la promotion.



**Bonne pratique :**  
**Égalité entre les femmes et les hommes**  
**dans les procédures RH – Le réflexe égalité à chaque étape**

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a publié, en mars 2019, un guide pratique pour rendre visibles et éliminer les facteurs pouvant induire des discriminations et du sexisme dans les procédures de recrutement.

Guide librement accessible :

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/03/Version-finale-rapport-Egalite-dans-les-procedures-RH.pdf>

- **Créer une cellule d'écoute et d'accompagnement** pour les salariés qui ressentent le besoin de parler et de signaler des agissements qui n'ont pas leur place dans le milieu professionnel, afin de mieux les protéger et de sanctionner les auteurs.



**Article L1153-5 du Code du travail**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

# 4-

## Atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le contexte de lutte contre la pandémie de COVID-19, les femmes sont en première ligne. Elles exercent souvent des métiers peu valorisés et moins bien payés et doivent encore assumer l'essentiel des tâches en rentrant chez elles. Aides-soignantes, caissières ou aides à domicile, personnel d'entretien, un grand nombre de ces métiers indispensables au maintien de l'activité économique ou dans la lutte contre le COVID-19 sont occupés par des femmes.

- **Revaloriser les métiers dits « féminisés »** en lien avec les partenaires sociaux, améliorer concrètement leurs conditions de travail lorsque celles-ci sont difficiles et réajuster leur salaire.
- Instaurer un temps de discussion sur **l'accès des femmes aux postes à responsabilités** au sein de l'entreprise, **l'égalité femmes/hommes et la parité**, au moment de la reprise.



### Loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération

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.

- **Respecter l'égalité salariale** entre les femmes et les hommes en se conformant à l'obligation de transparence et à l'obligation de résorption des écarts de salaire « injustifiés » à poste égal, imposées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ».
- **Calculer et publier votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020. En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

**« MERCI pour votre engagement ! »**