



Intervenir dans les entreprises pour la mixité et l'égalité professionnelle



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE



Mixité et égalité :

mieux maîtriser les notions



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



En France, l'égalité professionnelle hommes-femmes est un droit régi par le code du travail. Ce terme signifie l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au travail, en terme d'accès à l'emploi, de salaire, de formation, de mobilité ou encore de promotion et de prévention des risques professionnels.

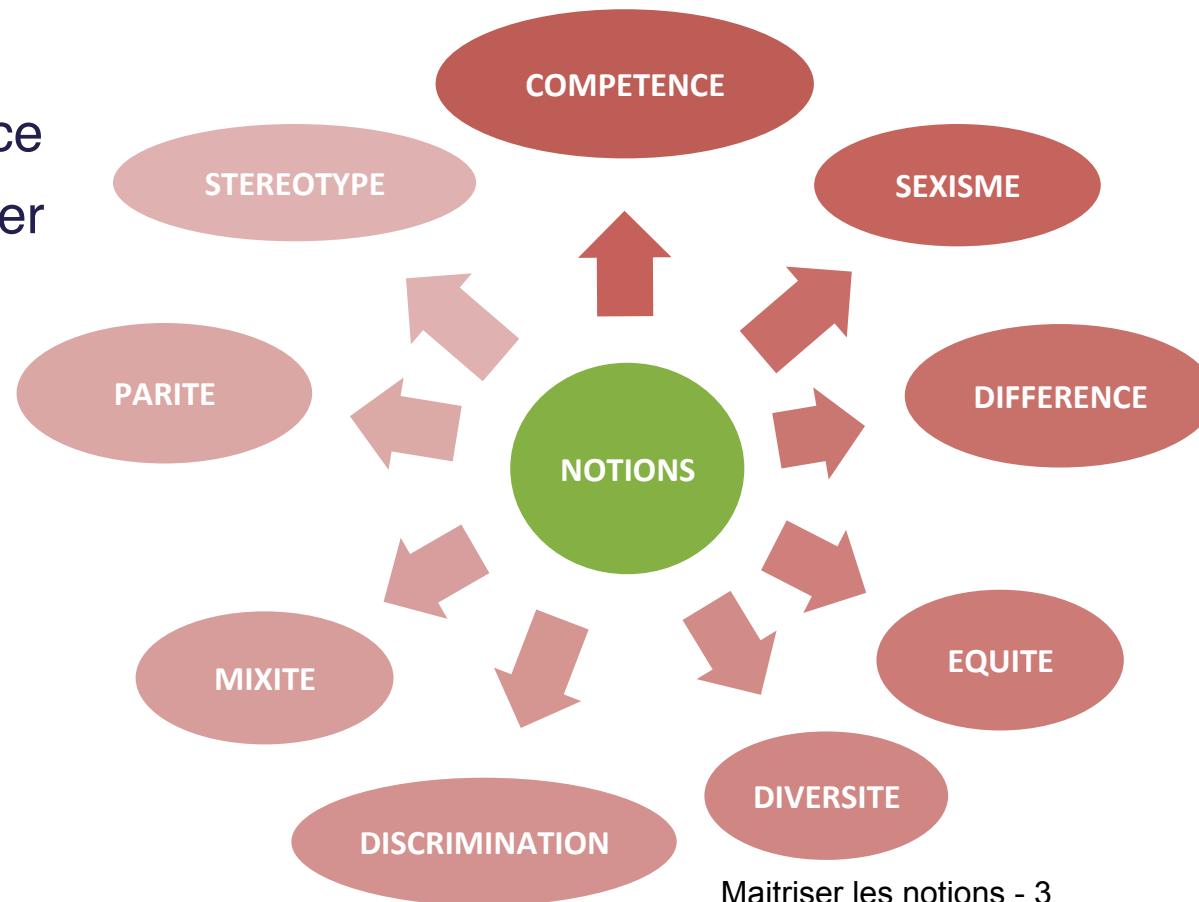
De manière plus générale, l'égalité est un droit fondamental, inscrit dans nos textes de référence comme la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est notifié dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

"La loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme".

De nombreux autres termes faisant référence à l'égalité entre les femmes et les hommes sont utilisés. Ils ne renvoient pas toujours aux mêmes cadres : lois, représentations et croyances, éducation, rapport et comportement entre les hommes et les femmes, etc.

Gare aux confusions qui peuvent très vite venir bloquer les discussions et les actions en matière d'égalité professionnelle.

→ D'où l'importance de bien distinguer les notions





le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



COMPÉTENCE

Ce terme provient du verbe latin **competere**, qui signifie **convenir à**.

Il renvoie à l'idée du « juste rapport », ce qui le distingue des autres mots de la même famille (competitio, competitor), axés sur l'idée de concurrence.

La compétence décrit une capacité à agir dans des situations de travail en fonction d'objectifs professionnels à atteindre.

C'est la combinaison de plusieurs éléments :

- Ressources individuelles (*savoir, savoir-faire, savoir être*)
- Moyens apportés par les collègues et l'encadrement (*appuis, consignes, matériel, formation, ...*)
- Prise en compte des exigences et des besoins (*clients, patients, fournisseurs, ...*)
- Intégration du cadre réglementaire (*lois, normes, procédures*)

Les compétences s'acquièrent donc tout au long du parcours professionnel et s'enrichissent au grès des expériences et des postes occupés.

Elles sont **spécifiques** (expertise) et/ou **transversales**.



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



SEXISME

Le sexisme désigne une attitude de discrimination basée sur le sexe, souvent au détriment des femmes et qui nie le droit à la liberté et à l'égalité des êtres humains.

Un comportement ou un propos sexiste repose sur l'idée que des caractéristiques personnelles et des rôles spécifiques dans la société sont attribués à l'un ou l'autre sexe. Il en résulte une attitude négative de dénigrement et d'abaissement de l'autre sexe.

Le terme « sexisme ordinaire » désigne des blagues et/ou des remarques, parfois insidieuses qui peuvent porter par exemple sur les vêtements, le physique ou des compétences attribuées, de manière innée, à l'un ou l'autre des sexes.

Ces propos tendent à décrédibiliser ou discréditer la personne.



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



DIFFÉRENCE

Quand le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes est évoqué, certaines personnes l'opposent rapidement à celui de la différence entre les deux sexes.

« Quelles que soient les lois sur l'égalité, les hommes et les femmes sont différents et le resteront ».

Si l'égalité professionnelle renvoie au cadre juridique, la différence entre les sexes, et plus largement entre chaque individu, désigne les caractéristiques physiologiques, comme la masse musculaire, la taille, le poids, etc.

L'égalité professionnelle ne vise donc pas à gommer les différences physiologiques mais à garantir un traitement égal au travail, quel que soit le sexe. Il s'agira alors, au nom de l'égalité professionnelle, d'adapter par exemple un poste de travail afin qu'il puisse être occupé autant par une femme que par un homme.



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



ÉQUITÉ

L'équité, du latin **aequitas** désigne une forme d'égalité ou de juste traitement.

Ce terme renvoie à la notion d'impartialité et de justice. Il est donc très proche de celui de l'égalité professionnelle en lien avec des valeurs éthiques et morales.

Dans les entreprises, les salariés se questionnent parfois sur certaines décisions qu'ils estiment inéquitables.

« Ma collègue a obtenu une promotion, alors qu'elle est dans l'entreprise depuis moins longtemps que moi »

Le principe d'équité repose notamment sur des critères objectifs et clairs, définis, expliqués et compris par tous.



Intervenir dans les entreprises pour la mixité et l'égalité professionnelle

DIVERSITÉ



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



De manière générale, la diversité caractérise ce qui est varié. Dans le registre de la biologie, par exemple, la biodiversité désigne la diversité du monde vivant à tous les niveaux (*milieux et écosystèmes, espèces, génétique au sein d'une même espèce*).

En entreprise, cela concerne la variété de profils des individus dont les caractéristiques diffèrent selon, par exemple, l'origine de pays, de région, de quartier, la culture, l'âge, le sexe, l'apparence physique, le handicap, les diplômes, etc. Certaines entreprises définissent ainsi cette notion :

« C'est le fait de combiner une dimension primaire - âge, sexe, couleur de peau, etc avec une dimension secondaire - expériences, situation économique et sociale, statut parental, compétences ».

Une entreprise dont le fonctionnement permet aux salarié(e) ayant des profils variés de se sentir bien accueillis et de trouver facilement leur place, favorise un sentiment d'inclusion et une intégration de qualité.

DISCRIMINATION

En droit du travail, la discrimination est le **traitement inégal et défavorable** appliqué à certaines personnes en raison de certaines caractéristiques individuelles.

La loi française liste une série de 18 critères discriminatoires :

- l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse.

La loi distingue la discrimination directe et indirecte

- **Discrimination directe** : fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires
- **Discrimination indirecte** : se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

MIXITÉ

La **mixité professionnelle** fait référence à la possibilité pour les hommes et les femmes au sein d'une même entreprise d'avoir accès à tous les postes et fonctions. On parle alors de répartition égale de l'emploi.

Plusieurs types de mixité peuvent cependant être distingués :

- **Mixité de coexistence** : présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail mais sur des métiers, fonctions et tâches différentes.
- **Mixité aménagée** : femmes et hommes sur un même type de poste mais en charge de tâches différentes selon le sexe.
- **Mixité indifférenciée** : femmes et hommes sur des métiers et des tâches similaires.

Aujourd'hui, la répartition des femmes et des hommes dans les filières professionnelles reste variable selon les secteurs d'activité. Les femmes sont encore aujourd'hui concentrées dans un petit nombre de filières. La finalité n'est pas que toutes les femmes occupent tous les postes et fonctions, notamment à haute responsabilité, mais bien qu'elles puissent y accéder, si tel est leur souhait et leurs compétences. L'éducation familiale et scolaire ainsi que l'entreprise ont un rôle à jouer en ce sens.

Liens avec QVT



Intervenir dans les entreprises pour la mixité et l'égalité professionnelle



le projet IDEME est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du Programme Opérationnel National "Emploi et Inclusion" 2014-2020



PARITÉ

La **parité**, c'est la participation de chaque sexe, à part égale, à tous les niveaux et dans tous les aspects de fonctionnement d'une société et des entreprises.

Ce terme est parfois aussi utilisé pour désigner le paritarisme qui signifie plutôt la cogestion d'un organisme par un nombre égal de représentants des employés et des employeurs.

Dans la vie politique, plusieurs textes adoptés renforcent la parité, et donc le nombre de femmes. La loi du 31 janvier 2017 rend ainsi obligatoire l'alternance d'une femme et d'un homme sur les listes électorales pour les villes de plus de 1 000 habitants.

Concernant les conseils de surveillance ou d'administration des entreprises, la loi Copé-Zimmermann de 2011 fixe comme objectif pour 2017 un quota de 40 % de femmes dans les CA des entreprises cotées en bourse.

En plus du nombre de femmes et d'hommes à part égale, un autre élément à prendre en compte est le type de fonction occupée par les femmes et les hommes et son niveau de responsabilité.

STÉRÉOTYPE

Selon le dictionnaire Larousse, le stéréotype se définit par : toute expression ou opinion toute faite, sans aucune originalité.

Les stéréotypes font partie intégrante de notre savoir socioculturel concernant les règles implicites qui structurent nos échanges avec autrui. Ils servent à définir un système d'opinions, de convictions, de jugements et d'attitudes, qui guide et structure la perception.

Selon la plupart des auteurs ayant étudié ce phénomène, les caractéristiques du stéréotype sont :

- la simplification exagérée
- la généralisation
- la fréquence

Cela donne lieu à des clichés langagiers, des formules toutes faites, « qui gomment les particularités pour mettre en relief un aspect, hypertrophié dès lors. » (Fink, 1993).

C'est le cas des stéréotypes de genre que chacun attribue à un groupe de personnes en fonction de leur sexe.