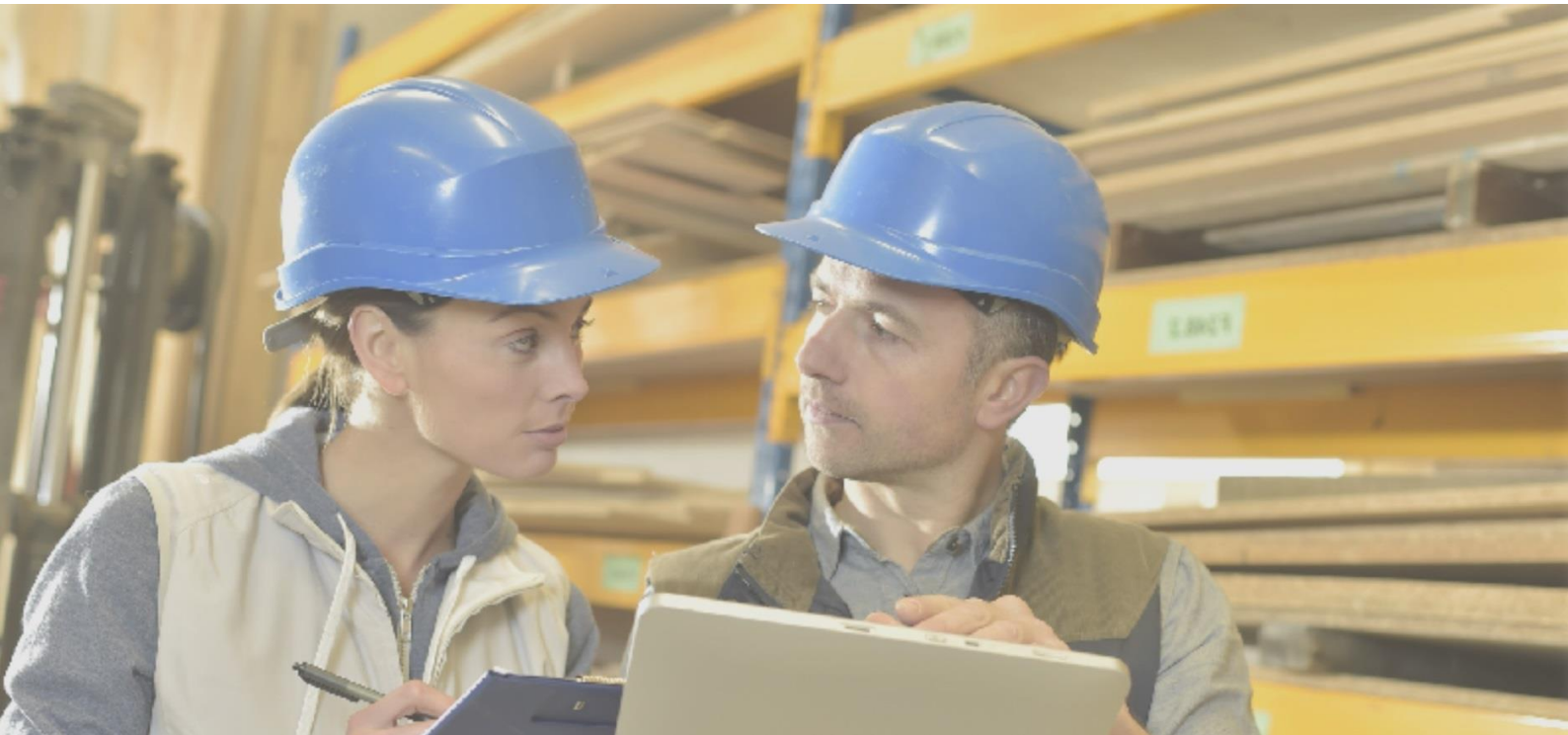


**Tour de France  
de l'égalité  
femmes/hommes.**

**Égalité  
femmes/hommes.  
Une bonne fois  
pour toutes.**

Lille, le 19 octobre 2017



## AGIR POUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN HAUTS-DE-FRANCE



### SOMMAIRE :

- 1) Communiqué de presse
- 2) Introduction
- 3) Des inégalités qui persistent
- 4) Chronologie des grandes avancées pour l'égalité professionnelle
- 5) Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PIEP)
- 6) Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle en Hauts-de-France
- 7) Présentation de la journée

**Tour de France  
de l'égalité  
femmes/hommes.**

**Égalité  
femmes/hommes.  
Une bonne fois  
pour toutes.**

Lille, le 19 octobre 2017

### Communiqué de presse

## AGIR POUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN HAUTS-DE-FRANCE



**Philippe De Mester, préfet du département de la Somme, ouvrira ce jeudi 19 octobre 2017 à 10h00, la conférence régionale sur le thème de l'égalité professionnelle, à Amiens (Quai de l'Innovation (93, rue du Hocquet).**

Cette manifestation régionale est organisée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) en association avec la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), dans le cadre de la déclinaison du plan interministériel pour l'égalité professionnelle (PIEP) et du lancement de la concertation nationale prévue à l'occasion du « **Tour de France de l'égalité entre les femmes et les hommes** ».

**Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes sera présente à partir de 10h00 afin de pouvoir échanger avec la salle.**

**Cette intervention est suivie d'un point presse.**

Participeront à la manifestation de nombreux acteurs engagés : Direccte, DRDFE, Pôle emploi, Retravailler Nord-Picardie, APFE, le Corif, Ménage Service, l'ARACT, la Fédération transport et Logistique, la CFE-CGC, la FETE, WEBHELP, le centre de soins de suite Henrville, CCMO, l'AFVT.

L'ambition est de donner l'opportunité aux représentant.e.s des entreprises de s'exprimer et faire émerger ou partager les bonnes pratiques, faire connaître les dispositifs innovants qui existent à l'échelle du territoire, identifier les nouveaux chantiers à ouvrir et les actions à mener.



**Vous pouvez télécharger le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : [www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr)**

**et le guide « égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage »**

**[www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr)**

## 2) INTRODUCTION

La question de l'égalité professionnelle représente un enjeu majeur pour les entreprises, mais aussi un enjeu sociétal.

À la croisée des chemins des stéréotypes de genre, des modes de management des organisations, de l'organisation du travail et de la difficile conciliation des temps de vie des femmes **ET** des hommes, ce sujet encadré par la loi est surtout un sujet qui concerne chaque individu dans toutes ses facettes : personnelle et professionnelles, **mais aussi les entreprises**.

En effet, si le législateur a encadré l'égalité femmes-hommes depuis longtemps, force est de constater que les entreprises ont peu mis en place les dispositifs législatifs.

Le décret du 7 juillet 2011 pose un cadre méthodologique à l'appui des mesures prévues par les lois précédentes.

## 3) DES INÉGALITES QUI PERSISTENT

Faible mixité des filières, écarts de revenus, absence de parité des instances dirigeantes, manque de partage des responsabilités familiales, discriminations et violences, sont autant de composantes des origines des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

### Manque de mixité des filières

Les inégalités dans le milieu professionnel se construisent dès le plus jeune âge :

- Si les filles sont globalement meilleures que les garçons en sciences à la fin du collège (81% maîtrisent les compétences de base contre 76% des garçons), elles sont pourtant très peu à faire carrière dans les filières scientifiques et technologiques : seulement 29% des ingénieur(e)s diplômé(e)s sont des femmes.
- L'orientation pourrait être en partie à l'origine de ces choix de carrières différenciés : plus d'1 femme sur 2 considère que les filles ne reçoivent pas les mêmes conseils en matière d'orientation scolaire et professionnelle que les garçons.
- L'orientation scolaire compte pour beaucoup dans la mixité des filières : à l'heure actuelle, la moitié de l'emploi féminin se concentre dans seulement 12 des 87 familles professionnelles, tandis que la moitié de l'emploi masculin est réparti dans plus de 20 familles. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers de services à la personne ou à vocation sociale.

### Ecarts de revenus

- Les emplois **identifiés comme** féminins sont à la fois peu valorisés socialement, mais aussi moins bien payés : en France, les hommes gagnent en moyenne 19% de plus que les femmes.
- Or, cette différence ne s'explique pas seulement par une différence de métiers : à compétences et niveaux égaux, les hommes gagnent toujours 10% de plus que les femmes, un chiffre stable depuis 25 ans.
- Et cette différence de revenus persiste tout au long de la vie avec pour conséquence une retraite des femmes inférieure de 37% à celle des hommes.

### Absence de parité dans les instances dirigeantes

- Les femmes n'accèdent pas toujours aux postes à responsabilité. Malgré la loi de 2011 visant à féminiser les instances dirigeantes, les femmes ne sont encore que 28% dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises cotées et 14,2% dans les conseils des entreprises non cotées.
- La première femme à diriger une entreprise du CAC 40 a été nommée en 2016.

### **Manque de partage des responsabilités familiales**

- Le manque de parité est en partie dû à une répartition inégale des responsabilités familiales : à l'arrivée d'un enfant, seuls 12% des pères interrompent ou réduisent leur activité professionnelle. C'est le cas d'1 mère sur 2.
- Cette tendance se confirme avec le nombre d'enfants : le taux d'emploi des mères d'un enfant s'élève à 69,2% (89,8% pour les pères), puis 59,6% pour les mères de deux enfants (90,9% pour les pères) et de 36,2% pour les mères de trois enfants ou plus (85,1% pour les pères).

### **Discriminations et violences**

En plus des discriminations en raison du sexe, 80% des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail, ayant un effet sur leur bien-être et leur confiance en elles. 1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au travail.

Alors que les femmes sont parfois victimes de violences au travail, celles qui ne travaillent pas subissent 2 fois plus de violences conjugales que celles qui sont en emploi.

Accroître le taux d'emploi des femmes pourrait donc contribuer à faire reculer les violences et le sexisme et c'est toute la société qui serait gagnante :

- Les entreprises, qui puiseront ainsi dans un vivier de talents plus étendu ;
- La société toute entière : garantir l'accès des femmes à l'emploi et à des postes élevés est une exigence pour notre République qui permettrait, de surcroît, un gain de 7% du PIB français, soit 150 milliards d'euros.

## 4) CHRONOLOGIE DES GRANDES AVANCÉES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

(Sources : Eurostat, indicateurs Europe 2020 relatifs à l'emploi et <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>)

- 1965** Les femmes ont le droit de travailler sans l'accord de leur mari et d'ouvrir un compte en banque. **Aujourd'hui, 66,5% des femmes âgées de 20 à 64 ans en France sont en emploi.**
- 1972** Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- 1983** Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise. **Il devient interdit de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe.**
- 1992** Le harcèlement sexuel est introduit dans le Code pénal. **La loi de 2012 prévoit désormais 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende en cas d'infraction.**
- 2001** Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.**
- 2004** Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.
- 2006** Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. **Aujourd'hui encore, à niveau et compétences égaux, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes.**
- 2011** Loi Copé-Zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des plus grosses entreprises. **Aujourd'hui, la France se place désormais en tête des pays de l'Union européenne, avec 34% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.**
- 2012** Loi Sauvadet pour la parité au sein de la haute fonction publique. **Objectif : 40% de chaque sexe dans les nominations à venir d'ici 2017.**
- 2014** Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. **L'employeu(se)r est dans l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le congé parental est réformé en faveur d'une plus grande implication des pères.**
- 2015** La notion d' « agissement sexiste » est introduite dans le Code du travail.
- 2016** **Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise.** Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. **L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.**
- 2016/2020** **Premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**
- 2017** **Lancement de la consultation nationale dans le cadre du Tour de France de l'Égalité entre les femmes et les hommes.**

**Pour une France innovante en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa propose de passer à l'action avec un plan en 3 axes : Prévention, Action, Répression ; et publie un Guide à destination des TPE/PME « Egalité femmes/hommes, Mon entreprise s'engage ».**

## 5) LE PREMIER PLAN INTERMINISTÉRIEL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (PIEP)

Les principaux objectifs de ce plan consistent à :

- Créer des emplois,
- Diminuer le taux de chômage des femmes, notamment des femmes les plus éloignées de l'emploi et/ou en situation de précarité,
- Améliorer la performance économique des entreprises et accompagner les transformations du marché du travail.

Un plan qui a vocation à : ANCRER, DIFFUSER, EVALUER et MODERNISER l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle, avec 4 Axes prioritaires :

### Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle

Le PIEP encourage la transmission d'une culture de l'égalité dès le plus jeune âge. Il favorise ainsi une orientation éclairée et choisie pour les filles et les garçons. Il renforce l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre filles et garçons et développe une plus grande mixité des filières de formation, à tous les niveaux d'étude. Il encourage également l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons.

Le plan intègre l'objectif du plan mixité 2014 d'augmenter de 12% à 33% les métiers mixtes d'ici 2025 (représentation entre 40 et 60% de chaque sexe). Des plans mixité sectoriels sont développés dans le champ du transport, du bâtiment, du numérique, des métiers verts, de la petite enfance, du travail social, des services à la personne, de l'autonomie.

La mixité professionnelle est également favorisée grâce à la formation professionnelle, aux outils dédiés tels que le COMEEP (contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle), à des orientations en matière de mixité dans le plan d'urgence pour l'emploi et pour plusieurs dispositifs (apprentissage, service civique, contrats aidés, contrats de génération).

### *Exemples de mesures :*

- *Signature du plan mixité dans les métiers du numérique ;*
- *Création d'un plan mixité dédié aux métiers de la petite enfance ;*

*Prise en compte de la lutte contre les stéréotypes et de la mixité des métiers dans la formation des enseignant(e)s.*

## Pour un partage des responsabilités et une articulation des temps de vie améliorée

Le partage des responsabilités devient un objectif prioritaire avec la mise en place d'une mesure régulière de la progression de l'implication des hommes et des pères au sein du foyer, le développement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique et la sensibilisation des professionnel(le)s de la petite enfance à l'égalité filles-garçons et à l'implication des deux parents.

Le plan vise à améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle, en encourageant une meilleure organisation du temps de travail dans la fonction publique et le secteur privé. Une offre de garde adaptée aux besoins des parents éloignés de l'emploi est mise en place.

### **Exemples de mesures :**

- *Accompagnement des partenaires sociaux dans leurs négociations sur l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle ;*
- *Formation des professionnel(le)s de la petite enfance à l'égalité filles-garçons et à l'implication des deux parents.*

## Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes

Le plan a pour objectif de lever les freins à l'emploi des femmes en situation de vulnérabilité et de favoriser leur insertion sur le marché du travail. Des accords sont renforcés ou mis en place avec Pôle emploi, les représentant(e)s des missions locales, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) afin de lutter contre les stéréotypes de sexe, d'améliorer l'employabilité des femmes éloignées de l'emploi et d'accroître la qualité des emplois des femmes. A l'échelle locale, les coopérations sont développées entre ces mêmes acteurs, le réseau des droits des femmes et de l'égalité et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) et les différentes associations oeuvrant pour l'insertion socioprofessionnelle des femmes.

### **Exemples de mesures :**

- *Versement de pénalités financières par les administrations ne respectant pas les règles de nomination paritaire et utilisation de ces fonds pour financer des formations et des actions en faveur de l'égalité professionnelle ;*
- *Suivi de la féminisation des instances dirigeantes au sein des conseils d'administration et de surveillance par la construction d'un indicateur dédié ;*
- *Valorisation des bonnes pratiques issues du label Égalité/Diversité et Accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la loi grâce à la mise en ligne d'outils sur le site [www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr).*

## FOCUS SUR L'ACCES A L'EMPLOI :

- Développement d'une offre de garde adaptée aux besoins des parents éloignés de l'emploi sur le modèle des crèches à vocation d'insertion professionnelle ;
- Intégration de la création d'emplois pour les femmes dans les clauses d'insertion des marchés publics de la rénovation urbaine, dans les projets soutenus par la prime d'aménagement du territoire ;
- Accompagnement des femmes à la création d'entreprise dans les quartiers prioritaires de la ville et dans les territoires ruraux en développant les dispositifs financiers de soutien à l'entrepreneuriat dans les quartiers créés par Bpifrance et en apportant aux femmes l'information sur la création d'entreprise dans les maisons de service au public (MSP).
- Prévenir et lutter contre le sexisme, les discriminations, les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail.

Une action publique forte contre le sexisme, les discriminations et les violences contre les femmes dans l'emploi, est menée afin d'informer et de former les différent(e)s acteurs-actrices au sein des entreprises et des administrations.

Les employeurs seront accompagnés, afin d'intégrer les nouvelles dispositions législatives.

L'insertion professionnelle des femmes victimes de violences dans leur cercle privé, est soutenue par les différents opérateurs de l'emploi.

### **Exemples de mesures :**

- *Création de fiches réflexes à destination de tous les acteurs et les actrices des secteurs public et privé, ainsi que des salariées victimes, dans le cas de situation de harcèlement sexiste ou sexuel ;*
- *Information des employeurs sur la nouvelle interdiction de l'agissement sexiste ;*
- *Sensibilisation du service public de l'emploi aux freins spécifiques rencontrés par les femmes victimes de violences.*

## **Une évaluation régulière et transversale des avancées en matière d'égalité professionnelle**

Le plan vise un objectif partagé d'expertise, nécessaire au suivi de cette politique transversale. Mieux connaître les chiffres de l'égalité et les faire connaître est une condition sine qua non de la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan a également pour objectif de mettre en place une architecture claire et lisible des instances, des directions et des différents réseaux oeuvrant afin de déployer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'État joue un rôle exemplaire et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique et dans les politiques publiques qu'il conduit.

Cette manifestation s'inscrit dans le cadre du « **Tour de France de l'Égalité entre les femmes et les hommes** » organisé d'octobre 2017 à mars 2018, afin de lancer une grande phase de consultation nationale et de faire remonter des propositions. C'est le sens de la « **Grande cause nationale pour l'égalité** » qui sera annoncée par le Président de la République et déclinée en priorités thématiques annuelles sur toute la durée du quinquennat.



## **Pour lutter contre les inégalités salariales, un plan d'action en 3 points : Prévention, Action, Répression.**

### **Prévention**

#### ***Mixité des métiers***

- Orientation scolaire : encourage les filles vers certaines filières scolaires comme le numérique ou les sciences
- Valoriser l'entrepreneuriat des femmes

#### ***Conciliation vie privée/vie professionnelle***

- Congé maternité amélioré pour plus d'équité
- Transparence des crèches
- Incitation à prendre les congés paternité et parentaux
- Dispositif d'insertion professionnelle pour les mères et les pères sans qualification

### **Action**

- Sensibiliser les entreprises et lancer le « name and shame »
- Accompagner et former les entreprises

### **Répression**

- Signature d'une convention avec le Défenseur des droits pour améliorer la prise en charge des victimes de harcèlement et de discrimination au travail.
- Développer les contrôles aléatoires dans les entreprises pour le respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle
- Création d'un dispositif de prélèvement des pénalités financières dans la fonction publique.

#### ***Exemples de mesures :***

*Un guide égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage a été publié le 10 octobre 2017.*

*Destiné aux TPE-PME, ce guide pratique a pour objectif de lever les freins liés aux stéréotypes et de favoriser le développement de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle.*

*Conçu pour aider tous les acteurs et toutes les actrices au sein des TPE-PME qui souhaitent engager leur entreprise et s'impliquer dans la mise en place d'une démarche égalité, ce guide leur offre une méthode de déploiement simple, de bonnes pratiques directement opérationnelles, le tout illustré de témoignages concrets du monde des TPE-PME.*

*Ce guide contient :*

- *Des outils pratiques pour agir efficacement ;*
- *Des témoignages concrets du monde des TPE-PME pour vous inspirer ;*
- *Des clés simples pour comprendre les enjeux des obligations légales ;*
- *Un recensement de références et de sites pour aller plus loin.*

## **6) AGIR POUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN HAUTS-DE-FRANCE**

Cette manifestation régionale a été organisée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) en association avec la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), sous l'égide du préfet de région, dans le cadre du lancement du « **Tour de France de l'égalité entre les femmes et les hommes** » annoncé le 4 octobre par le Premier ministre. Les objectifs poursuivis sont de sensibiliser un large public constitué des entreprises de 20 salariés et plus, les organisations syndicales et patronales, les agents de contrôle, les missions locales et de rappeler les dispositions légales.

**Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes sera présente à partir de 10h00 et interviendra afin d'échanger avec la salle.**

**Cette intervention sera suivie d'un point de presse.**

### **Les priorités 2018 de la Direccte Hauts-de-France en matière d'égalité professionnelle :**

Ces priorités concernent la poursuite de l'accompagnement et du contrôle en vue de réduire les écarts de rémunération et d'augmenter le taux de couverture des entreprises assujetties.

Au 15 mai 2017, au niveau national, 28,9 % des entreprises assujetties sont couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action en cours de validité (avant cette rupture de série, le taux de couverture des entreprises stagnait autour de 40 %).

- 77 % des entreprises de + de 1 000 salariés sont couvertes en région Hauts-de-France (61,1 % au niveau national) ;
- 54 % des entreprises de 299 à 999 salariés sont couvertes en région Hauts-de-France (44,5 % au niveau national) ;
- 21 % des entreprises de 50 à 299 salariés sont couvertes en région Hauts-de-France (26% au niveau national).

**75 mises en demeure ont été prononcées** par les agents de contrôle, mesure relativement efficace, puisque dans la très grande majorité des cas, l'entreprise régularise la situation. Néanmoins, 4 décisions de pénalité ont été signées par la Direccte, dont 1 pour une entreprise de plus de 1 000 salariés **qui a dû payer une pénalité de 134 506 euros.**

Cette baisse peut s'expliquer par le fait que l'année 2017 est particulière. Une part importante des accords et plans d'action arrivés à échéance doivent être renégociés. Cette donnée globale couvre des réalités différentes en fonction de la taille des entreprises.

En région Hauts-de-France, une action de purge des fichiers a été opérée en vue d'extraire de la liste les entreprises dont le siège social est hors du département, pour aboutir à des ratios plus cohérents.

Différentes actions devront être mises en œuvre :

- Sensibiliser les cabinets d'experts comptables et les éditeurs de logiciel ;
- Poursuivre des actions d'accompagnement et de pédagogie engagées en 2017, à destination des entreprises, des organisations syndicales et professionnelles...
- Accompagner les TPE/PME via des outils pédagogiques et le partage des bonnes pratiques ;
- Valoriser les bonnes pratiques : il existe déjà le **label égalité/diversité** qui récompense l'exemplarité des pratiques en matière d'égalité professionnelle. Celui-ci peut être

décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité ;

- Renforcer les actions de contrôle avec un ciblage plus précis ;
- Lutter au moyen d'actions à mettre en place contre les discriminations.

## 7) PRÉSENTATION DE LA JOURNÉE :

Cette journée du 19 octobre 2017 permet d'alimenter la réflexion par un travail en 4 ateliers, organisés autour de témoignages d'entreprises et la présentation d'outils méthodologiques (cf. programme en annexe).

La fin de matinée et le début d'après-midi sont consacrés à 4 ateliers d'échanges, répartis en deux séquences, afin de favoriser le maximum de participations :

### Atelier 1 : Comment favoriser la mixité des métiers tout au long de la vie ?

*[animé par le Corif et Retravailler Nord Picardie, avec les interventions de Retravailler Nord-Picardie, le Corif, le Greta de Lille et Ménage service]*

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sont persistantes et cela s'explique en partie par la structure segmentée du marché de l'emploi : les femmes et les hommes ne se positionnent pas sur les mêmes métiers, ni sur les mêmes secteurs d'activité.

En effet, spontanément, le choix d'un métier repose sur les représentations qu'une personne, ses conseiller(e)s et ses employeur(e)s se font des métiers. Ces représentations sont connotées par des systèmes de valeurs, très marqués par les normes du masculin et du féminin.

**L'objectif de cet atelier est de montrer quelques pratiques possibles, de l'école à l'entreprise, pour lutter contre les stéréotypes de sexe et concourir ainsi à davantage de mixité et d'égalité entre les femmes et les hommes.**

### Atelier 2 : Négocier l'égalité professionnelle dans l'entreprise

*[animé par l'Aract Hauts-de-France, avec les interventions de l'Aract Hauts-de-France, la Fédération Transport et Logistique, la CFE-CGC, FETE et WEBHELP]*

L'implication des différentes parties prenantes de l'entreprise est primordiale pour faire avancer l'égalité professionnelle de façon pérenne.

**Comment sensibiliser et outiller ces acteurs pour qu'ils prennent conscience des enjeux et soient en capacité d'être forces de proposition dans la démarche de négociation et dans le cadre du dialogue social ?**

Ouverture de l'atelier par la Direccte : point de réglementation en matière de négociation.

Quelques exemples d'actions engagées dans la région à travers des témoignages.

### Atelier 3 : Promouvoir l'égalité professionnelle par la gestion des temps

*[animé par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), avec les interventions de l'Aract Hauts-de-France et le Centre de soins de suite Henriville, CCMO de l'Oise]*

Anticiper, réguler les charges de travail, encadrer les horaires, sensibiliser les managers et proposer des solutions pratiques aux salarié(e)s et aux responsables d'entreprises... La question de la gestion du temps est souvent au cœur de l'activité.

**Peut-elle être la source d'une plus grande mixité professionnelle et comment mettre en œuvre une meilleure articulation des temps, pour un meilleur équilibre de vie professionnelle et de vie personnelle ?**

#### **Atelier 4 : Violences sexistes et sexuelles au travail**

*[animé par la Direccte, avec les interventions de l'AVFT et la Direccte]*

35% des actives et actifs déclarent avoir subi un comportement hostile dans le cadre de leur travail. Pour les femmes, dans 1 cas sur 5, cela a lieu à cause de leur sexe, contre 1 cas sur 20 pour les hommes. 20% des femmes sont concernées par une situation de harcèlement au travail et 20% des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

**Le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, la discrimination en raison du genre sont autant de situations délictueuses. A travers l'intervention complémentaire de 3 acteurs et actrices de terrain, nous reviendrons sur leurs caractéristiques et leurs différences, sur les moyens existants et à développer pour lutter contre ces violences, mais aussi sur les réactions que peuvent adopter victimes et agresseurs.**

#### **Déroulé :**

***Philippe De Mester, préfet du département de la Somme, ouvre la journée à partir de 10h00.***

***Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, est présente à partir de 10h00 et interviendra à 11h15, afin de conclure la matinée et d'échanger avec la salle.***

***Michèle Lailier-Beaulieu, directrice régionale de la Direccte Hauts-de-France, conclue la journée.***