

SOMMAIRE :

Préambule

- Principes généraux
- Situation de la branche
- Objectifs du guide

Rappel des obligations pesant sur les entreprises

- Obligation commune à toutes les entreprises
- Information des salariés
- Information et consultation du CSE sur l'égalité professionnelle
- Publication de « l'index de l'égalité Femmes-Hommes »
- Négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- Conclusion d'un accord collectif ou à défaut établissement d'un plan d'action
- Pénalités financières et sanctions

Enjeux de l'égalité professionnelle :

- 1- Recrutement et embauche
- 2- Logique de parcours
- 3- Formation
- 4- « Femmes/Hommes : vivre ensemble au travail »
- 5- Rémunération
- 6- Audit : diagnostic annuel de branche

Bonnes pratiques générales : Sites utiles, Exemples de guides et outils mis à disposition, mise en lumière des freins culturels

PREAMBULE :

1. Rappel des principes généraux :

Quelle que soit leur taille, les entreprises doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe :

▪ **Principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes :**

Les différences de traitement liées au sexe sont considérées comme un délit et sont punies par la loi. *(Articles L.1132-1 et L.1142-1 du Code du travail et articles 225-1 à 225-4 du Code pénal)*

Il est interdit de :

- Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. *(Article L.1142-1 du Code du travail)*

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son sexe, de son identité de genre, de sa situation de famille ou de sa grossesse. *(Article L. 1132-1 du Code du travail)*

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement, notamment, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur identité de genre. *(Article 225-1 du Code pénal)*

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. *(Article 225-1-1 du Code pénal)*

▪ **Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes :**

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. *(Articles L.3221-2 et L.3221-6 du Code du travail)*

2. Situation de la branche :

Dans le cadre des négociations relatives à l'égalité professionnelle menées au niveau de la branche de l'Exploitation cinématographique, un diagnostic de situation comparée a été réalisé afin d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes au sein des entreprises de la branche en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion et d'appréhender les conditions respectives de travail (rémunération, durée de travail, conciliation vie professionnelle et familiale, etc.).

Ce diagnostic comparatif a été établi sur la base des données statistiques recueillies auprès d'Audiens et de l'Afdas, mises à jour chaque année, et des résultats de l'enquête relative à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale menée en 2019 auprès de l'ensemble des entreprises de la branche de l'Exploitation cinématographique (> 60% taux de retour).

Ce diagnostic de situation comparée, intégré au rapport annuel de branche de mars 2020, fait apparaître des inégalités existantes entre les femmes et les hommes au sein de la branche de l'Exploitation cinématographique. Plus particulièrement, il permet de mettre en avant une quasi-parité sur l'ensemble des salariés tout poste confondu (52% de femmes et 48% d'hommes) tout en relevant la persistance à ce jour des problématiques suivantes :

- **Répartition et vision genrée des métiers ;**

→ A titre d'exemple (sur la base des données DSN 2018) :

- **67%** des **fonctions de direction** sont occupées par des **hommes** ;
- **89%** des **fonctions purement techniques** sont occupées par des **hommes** ;
- **79%** des **fonctions administratives générales** sont occupées par des **femmes** ;
- **79%** des **fonctions administratives spécialisées** sont occupées par des **femmes** ;
- **100%** des **fonctions de sécurité** sont occupées par des **hommes** ;
- **76%** des **fonctions d'entretien du bâtiment/gardiennage/petite maintenance** (*coefficient 150*) sont occupées par des **femmes**.

- **Ecarts de rémunération à l'embauche et en cours de carrière ;**

→ A titre d'exemple (sur la base des données DSN 2018) :

- En moyenne, pour les **salariés cadres** ayant une **ancienneté inférieure à 1 an** dans l'entreprise : le **salaire d'une femme est inférieur de 10,9%** à celui d'un homme ;
- En moyenne, pour les **salariés cadres** ayant une **ancienneté égale ou supérieure à 15 ans** dans l'entreprise : le **salaire d'une femme est inférieur de 12,2%** à celui d'un homme ;
- En moyenne, pour les **salariés non-cadres** ayant une **ancienneté inférieure à 1 an** dans l'entreprise : le **salaire d'une femme est inférieur de 4,1%** à celui d'un homme ;
- En moyenne, pour les **salariés non-cadres** ayant une **ancienneté égale ou supérieure à 15 ans** dans l'entreprise : le **salaire d'une femme est inférieur de 5,2%** à celui d'un homme.

- **Inégalités d'accès à la formation professionnelle ;**

→ A titre d'exemple (sur la base des données Afdas 2018) : les bénéficiaires d'une formation professionnelle en 2018 se répartissent de la manière suivante : **56% d'hommes** et **44% de femmes**.

- **Répartition genrée du travail à temps partiel ;**

→ A titre d'exemple (sur la base des données DSN 2018) : **56% des femmes en CDI** sont à temps partiel contre **38% des hommes en CDI**.

- **Difficultés liées à l'exercice de la parentalité** : En matière d'évolution de carrière, le rapport de branche fait apparaître un recul du nombre de femmes salariées après 5 ans d'ancienneté dans le secteur. Cette faiblesse de la projection professionnelle des femmes peut notamment être liée à une sous-utilisation des dispositifs visant à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et à une utilisation déséquilibrée de ces dispositifs.

→ A titre d'exemple (sur la base des données de l'enquête menée auprès des exploitants en 2019) :

- **Seulement 6%** des **femmes enceintes** en 2018 ont fait valoir leur **droit à réduction du temps de travail** ;
- **12%** des personnes ayant bénéficié d'un **congé parental d'éducation** en 2018 étaient des **hommes**.

3. Objectifs du présent guide :

Conscients de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées, les partenaires sociaux ont souhaité établir paritairement le présent guide afin d'accompagner les employeurs et les salariés de la branche en vue de résorber les écarts constatés, dégenrer les métiers, assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail, le déroulement de carrière, l'évolution professionnelle et l'accès à la formation et améliorer l'effectivité des dispositifs légaux et conventionnels favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Le présent guide a ainsi pour objectif de :

- Rappeler les obligations incombant aux entreprises en matière d'égalité professionnelle ;
- Accompagner les entreprises et les salariés pour comprendre et intégrer les enjeux relevant de l'égalité professionnelle ;
- Mettre à disposition des informations et bonnes pratiques pour agir efficacement ;
- Recenser les références et sites utiles pour aller plus loin.

RAPPEL DES OBLIGATIONS PESANT SUR LES ENTREPRISES

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont des obligations en termes d'égalité professionnelle. Ces obligations diffèrent toutefois selon les effectifs de l'entreprise.

1- Obligation commune à toutes les entreprises :

L'égalité entre les femmes et les hommes concerne toutes les entreprises, y compris les PME de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical, non soumises à l'obligation de négocier et/ou non couvertes par un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il incombe à tout employeur « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ». En outre, l'employeur doit prendre en compte l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. *(Articles L.1142-5 et L.1142-7 du Code du travail).*

2- Information des salariés :

Dans les lieux de travail et dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés ou candidats à l'embauche sont informés par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal relatifs à la définition et aux sanctions des discriminations prohibées.

En outre, les dispositions des articles L.3221-1 à L.3221-7 du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.

3- Information et consultation du CSE sur l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les informations que l'employeur met à disposition du CSE, rassemblées dans la base de données économiques et sociales (BDES), comportent des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment ceux permettant de mesurer les écarts de rémunération. *(Articles L.2312-17 et L.2312-48 du Code du travail)*

4- Publication de « l'index de l'égalité Femmes-Hommes »

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1^{er} mars. Le Ministère du travail a mis en ligne une fiche pratique, un simulateur-calculateur ainsi qu'un dispositif d'accompagnement pour les aider dans leur démarche [disponible sur ce lien](#). *(Article L.1142-8 du Code du travail)*

5- Négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage tous les ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail. *(Article L.2242-1 du Code du travail).* Une fiche du Ministère du travail consacrée à la

négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est disponible [sur ce lien](#).

Contenu de la négociation en présence d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise dans l'index de l'égalité Femmes-Hommes (*cf. point 5 du présent guide*) se situent en-deçà du niveau de 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE. (*Article L.1142-9 du Code du travail*)

6- Conclusion d'un accord collectif ou à défaut établissement d'un plan d'action :

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour y parvenir, les entreprises doivent mener 4 actions :

1. [Établir un diagnostic](#) des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans 9 domaines d'action : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
2. [Élaborer une stratégie d'action](#) pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic ;
3. [Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle](#) avec les délégués syndicaux dans les cadres de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT) ;
4. [Suivre et promouvoir les actions](#) en faveur de l'égalité professionnelle.

Une fois ces 4 conditions remplies, elles doivent réactualiser chaque année le diagnostic et la stratégie d'action.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur doit établir un plan d'action annuel, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, qui fixe des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre. En outre, en l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. (*Article L.2242-3 du Code du travail*)

7- Pénalités financières et sanctions :

Pénalité financière à défaut d'accord ou de plan d'action en matière d'égalité professionnelle : Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ou, à défaut, par un plan d'action annuel établi par l'employeur. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernés, peu important qu'elles disposent ou non d'institutions représentatives du personnel (y compris en cas de carence du CSE). (*Articles L.2242-8 et R. 2242-2 à R. 2242-11 du Code du travail*)

Pénalité financière en l'absence de publication de l'Index de l'égalité Femmes-Hommes ou en cas de persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : Une pénalité peut être appliquée en l'absence de publication de l'Index de l'égalité Femmes-Hommes ou lorsque les mesures correctives en cas d'Index inférieur à 75 points n'ont pas été prises. (*Articles D.1142-8 à D. 1142-14 du Code du travail*)

Sanctions en cas de non-respect des principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle :

Sanctions civiles : Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination. Les sanctions encourues par l'employeur sont les suivantes : annulation de la mesure discriminatoire prise (sanction disciplinaire, licenciement,...) et versement de dommages-intérêts.

Sanctions pénales : Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, le tribunal correctionnel peut :

- Prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 €,
- Ordonner le versement de dommages-intérêts.

Interdiction de soumissionner aux marchés publics : Sont exclues de la procédure de passation des marchés publics les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination ou pour avoir méconnu les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sont également concernées par cette exclusion, les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

1- Recrutement et embauche :

- Définition d'outils pour lutter contre les critères genrés dont il peut être tenu compte, même involontairement, lors des procédures de recrutement ;
- Mise à disposition lors de l'embauche d'éléments de sensibilisation et d'information sur l'égalité professionnelle et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ;

Cadre légal et réglementaire :

Articles L.1132-1 ; L.1131-2 ; L.1143-1 ; L.1142-1 ; L.1221-6 ; L.1221-8 ; L.1221-9 du Code du travail ;

Articles 225-2 et 225-1 du Code pénal

En situation de recrutement, tout employeur peut être influencé par des biais de perception. Une idée préconçue du profil de la candidate ou du candidat, reposant sur des stéréotypes de genre peut orienter, de façon plus ou moins consciente, le choix de recrutement. Ces stéréotypes ont pour effet d'enfermer les femmes et les hommes dans des catégories de métiers. L'enjeu est donc de prendre conscience de ces stéréotypes afin de les dépasser et recruter les candidats à l'emploi uniquement sur la base de leurs compétences.

- **Des stéréotypes et préjugés peuvent être mobilisés inconsciemment par les personnes qui participent au recrutement.**
- **Dans l'emploi, les stéréotypes de genre se traduisent par une division sexuée du travail, avec des métiers vus comme « masculins » et des métiers vus comme « féminins ».**

Lors du recrutement, des critères vagues et imprécis font courir le risque de laisser place à une grande subjectivité et donc à la mobilisation de stéréotypes.

→ *Les critères derrière « quelqu'un de bien » fait appel à votre propre cadre de référence, à votre subjectivité, et fait courir le risque des mobiliser des préjugés, de façon inconsciente.*

À l'inverse, une idée prédéfinie très précise du ou de la « candidate idéale », peut également amener à écarter des profils différents mais tout aussi compétents.

→ *Si vous cherchez exactement la même personne que celle qui travaillait pour vous auparavant, vous risquez inconsciemment de mobiliser des stéréotypes de genre*

Par ailleurs, il est essentiel de distinguer ce qui relève d'une compétence et ce qui relève de la personnalité.

→ *La capacité à répondre à certaines exigences émotionnelles (accueil du public, gestion des situations de conflits...) constitue une compétence professionnelle acquise par la formation et/ou l'expérience, et n'est pas une qualité naturelle ou un trait de la personnalité.*

Bonnes pratiques :

La sélection des candidatures doit se faire uniquement au regard des compétences requises pour le poste et notamment des qualifications, de l'expérience et du parcours professionnel des candidats. Les étapes ci-dessous représentent autant de garanties en vue d'un recrutement en toute objectivité.

1-Définir objectivement les besoins et désaxer les compétences :

- Lister les missions et les tâches que recouvrent le poste ;
- Identifier objectivement les compétences requises pour accomplir chacune de ces missions et tâches ;
- Déterminer des critères de sélection neutres et pertinents au vu des compétences requises.

Cette étape permet de mettre en lumière les compétences développées dans le cadre de l'emploi et de les détacher de toute référence à des qualités dites « féminines » ou « masculines ».

2- Rédiger objectivement l'offre d'emploi :

La loi encadre la rédaction des offres d'emploi. Doivent y figurer les informations suivantes : intitulé du poste, description des missions à accomplir et des tâches à effectuer (principales et accessoires),

profil recherché (compétences, qualifications, expériences professionnelles requises...), conditions d'emploi et contraintes inhérentes au poste (déplacements, horaires atypiques, interlocuteurs multiples...). Aucune mention relative au sexe ne doit apparaître dans les critères de sélection.

La description de poste doit impérativement s'adresser de façon aussi claire à un homme qu'à une femme même lorsqu'il s'agit de métiers très sexués.

→ *Exemple de mentions interdites : Recherche animatrice, assistante, technicien ou commercial, animatrice F/H, assistante F/H.*

→ *Privilégier : animateur/animateur F/H, assistant/assistante F/H, etc.*

Pour rappel : mentionner le sexe dans une offre d'emploi est considéré comme une discrimination.

Les sanctions peuvent atteindre 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

3- Diffuser largement l'offre d'emploi pour diversifier les candidatures et les profils :

- Utiliser différents moyens de diffusion (presse générale et spécialisée, Pôle emploi, cabinets de recrutement, associations spécialisées, missions locales, APEC...);
- Organiser des séances d'information sur les métiers proposés;
- Recourir à la promotion interne et la formation pour augmenter les candidatures;
- Inciter les personnes dont le sexe est sous-représenté à postuler.

4- Présélectionner objectivement les candidatures :

- Comparer les candidatures reçues uniquement sur la base des compétences recherchées pour répondre au poste proposé;
- Etablir une grille de présélection des candidatures pour comparer objectivement les qualifications, formation, connaissances métiers, compétences techniques, expérience, motivation...;
- Rendre anonymes les candidatures en supprimant les informations personnelles sans lien avec les compétences, notamment nom, prénom, âge, situation de famille et photo;
- Veiller à recevoir en entretien des femmes et des hommes, au moins dans la même proportion que celle des candidatures reçues.

5- Mener l'entretien de recrutement méthodiquement :

- Etablir une grille d'entretien adaptée au recrutement pour évaluer objectivement les compétences des candidats à partir de critères prédéterminés et garantir ainsi une base d'appréciation commune;
- Rédiger une trame commune de questions abordées lors des entretiens pour garantir un cadre similaire pour chaque candidature et éviter les questions qui n'ont pas leur place dans un entretien;
- Bannir les questions sans rapport avec l'emploi ou avec les conditions à remplir pour le poste : chaque information demandée doit avoir pour finalité de vérifier la compatibilité du profil et des compétences de la personne reçue avec le poste proposé et les conditions de travail.
- Rattacher les questions d'ordre personnel à une exigence objective liée au poste (par exemple : disponibilité, ponctualité, sens relationnel, connaissances techniques...);
- Évaluer les compétences par des mises en situation de travail;
- Si possible, recevoir les candidats en binôme mixte (composé d'une femme et d'un homme);
- Rédiger des comptes-rendus d'entretien.

6- Formaliser le processus de recrutement et prendre conscience de ses propres préjugés :

Elaborer les documents et outils favorisant l'objectivité du processus : fiche de poste, offre d'emploi, formulaire de candidature, grille d'entretiens, comptes-rendus d'entretiens... Cette formalisation garantit l'application des mêmes critères objectifs à l'ensemble des candidats. Au-delà de l'application de critères objectifs, il est indispensable que les personnes en charge de l'évaluation des candidatures aient conscience des risques de discrimination liés à leurs propres stéréotypes et préjugés.

7- Former les recruteurs et managers :

Mettre en place des actions de formation et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle à destination des équipes de recrutement et des responsables hiérarchiques.

8- Favoriser l'intégration de chaque collaborateur :

Pour favoriser l'intégration de chacune et de chacun, notamment dans certaines équipes où l'un des sexes est sous-représenté, des actions simples à mettre en œuvre peuvent être prévues :

- Présenter l'ensemble de l'équipe et prévoir un temps d'accueil avec les responsables hiérarchiques ;
- Remettre un livret d'accueil rappelant les principes relatifs à l'égalité professionnelle (il peut notamment s'agir du présent guide) ;
- Mettre à disposition le livret relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ;
- Informer la personne nouvellement recrutée sur les lieux où trouver les informations concernant les conditions de travail, les coordonnées des représentants du personnel et les coordonnées des référents désignés en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ;
- Accompagner et suivre l'intégration des femmes et des hommes nouvellement embauchés dans des équipes précédemment uniquement masculines ou féminines ;
- Sensibiliser le management intermédiaire à veiller à la bonne intégration des femmes et des hommes dans des équipes majoritairement féminines et masculines ;
- Aménager les conditions de travail pour les femmes recrutées sur des postes précédemment occupés exclusivement par des hommes et inversement (vestiaires, toilettes,...).

Pour aller plus loin :

- ✓ [Guide pour un recrutement sans discrimination](#) - Défenseur des droits - 2019
- ✓ *Tests d'associations implicites développés pour mesurer la prégnance de ses propres stéréotypes : les [tests de mesure des stéréotypes](#) de l'Observatoire des discriminations et le "[projet implicite](#)" élaboré par l'université Harvard.*

2- Logique de parcours :

*Réflexion sur l'accessibilité des métiers,
le fait de se projeter dans les parcours professionnels et le décloisonnement des métiers ;*

Dans de nombreuses entreprises, l'évolution professionnelle des femmes est freinée en raison de l'existence de « barrières invisibles » résultant de préjugés comportementaux et organisationnels liés au sexe. Ces préjugés, très souvent intériorisés, peuvent notamment avoir un impact lors des procédures d'évolutions internes, qui peuvent être marquées de subjectivité.

Par exemple : lors de procédures de promotion interne informelles, des postes à responsabilité seront proposés plus spontanément à des hommes qu'à des femmes en raison de stéréotypes comportementaux rattachant des qualités spécifiques à la masculinité.

Cela correspond au phénomène de « plafond de verre » qui a pour effet de limiter l'accès des femmes à des postes à responsabilités en ne leur permettant pas de bénéficier, à compétences égales, des mêmes chances de progression que les hommes. Pour lutter contre ce phénomène, de nombreuses actions peuvent être menées afin de lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes et assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs parcours professionnels.

En outre, une répartition genrée des métiers limite les perspectives de mobilité interne, ce qui peut à terme être une cause de désengagement ou de départ de l'entreprise. A l'inverse, assurer la mixité des métiers favorise les mobilités horizontales et verticales et peut être source de motivation pour l'ensemble des salariés. C'est pourquoi les évolutions professionnelles doivent être ouvertes à tous et outillées de critères objectifs.

Bonnes pratiques :

Décloisonner les métiers :

- Développer la mixité dans les métiers majoritairement exercés par des femmes ou par des hommes en objectivant les compétences requises ;
- Lister les compétences objectives rattachées à chaque emploi sans référence à des qualités dites « féminines » ou « masculines » : cette analyse objective des compétences attachées aux différents métiers permet de reconnaître les compétences rendues parfois invisibles à cause des stéréotypes de genre et de faire apparaître des proximités de compétences et de métiers ;
- Écrire au féminin et au masculin les intitulés et descriptions de postes et métiers.

Favoriser l'accessibilité des métiers en améliorant leur visibilité :

- Etablir une cartographie objective des métiers existants dans l'entreprise ;
- Sensibiliser les salariés à l'ensemble des métiers existants dans l'entreprise ;
- Communiquer les postes à pourvoir à tous les salariés de manière systématique.

Elargir les parcours et revoir les critères de gestion des carrières :

- Ouvrir les évolutions professionnelles à toutes et tous en les outillant de critères objectifs ;
- Mettre en place des indicateurs chiffrés (nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une mobilité chaque année, nombre d'année entre chaque mobilité, âge et sexe des salariés par statut, filière, etc.)
- Analyser régulièrement les classifications et les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail pour repérer et corriger les critères susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes ;
- Comparer les évolutions professionnelles et revoir les procédures de mobilité lorsque des salariés d'un métier ou d'un sexe progressent moins que les autres ;
- Etablir un suivi plus particulier des salariés bénéficiant de congés maternité, parentaux ou à temps partiel ;
- Dans les métiers à faible évolution, utiliser la formation pour inciter à la mobilité horizontale.

Mettre en œuvre des entretiens individuels d'évaluation objectifs et transparents :

- Former et sensibiliser les évaluateurs à l'identification des stéréotypes de genre et des discriminations ;
- Utiliser des grilles d'évaluation des compétences pour noter les salariés de façon objective ;
- Accompagner les salariés à valoriser leurs compétences, à déconstruire les biais inconscients et à exprimer leur souhait professionnel.

Neutraliser les effets de certains congés sur le parcours professionnel grâce à l'entretien professionnel :

Les discriminations et inégalités dans les parcours professionnels des femmes apparaissent notamment lors des interruptions de carrière dues à des prises de congés liés à la parentalité. L'entretien professionnel joue alors un rôle très important en ce qu'il permet de préparer le départ et le retour de la salariée :

- Avant le congé : l'entretien permet de préparer le départ, d'échanger sur la durée de l'absence, l'organisation du poste durant l'absence, de définir les attentes de la salariée au retour du congé ;
- A l'issue du congé : l'entretien permet de déterminer le projet professionnel, les conditions de retour au travail, les disponibilités pour une mobilité, les modalités de formation de mise au niveau face aux évolutions du métier et de l'entreprise en général durant l'absence.

Pour rappel, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation (à temps partiel ou temps plein), d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption ou d'un congé sabbatique. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, préalablement à sa reprise (cf. *articles L.1225-27, L.1225-57 et L.6315-1 du Code du travail*).

Enfin, pour neutraliser l'effet de ces interruptions, il convient d'inciter les hommes à prendre davantage les congés liés à la parentalité et auxquels ils ont droit.

Pour aller plus loin :

- ✓ [Circulaire 07/16 – Social 4 : Les entretiens : obligations et régimes juridiques - FNCF](#)
- ✓ [Circulaire 15/19 – Social 10 : Guide de l'entretien d'évaluation - FNCF](#)
- ✓ [Kit de l'entretien professionnel - Afdas](#)
- ✓ [Kit pour l'égalité dans les classifications - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(CSEP\)](#)

3- Formation :

*Utilisation de la formation pour favoriser le parcours professionnel,
Point d'attention sur la formation SSIAP particulièrement genrée ;*

L'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leurs carrières et l'évolution professionnelle. Il est essentiel que les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès à la formation professionnelle afin de pouvoir prétendre aux mêmes perspectives de carrière, accéder à des postes à responsabilité dans des conditions identiques et favoriser à terme la mixité des emplois.

En pratique, il apparaît pourtant que les femmes et les hommes n'ont pas toujours un égal accès à la formation professionnelle. En effet, les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation représentent encore actuellement des freins à la formation des femmes. En outre, et plus particulièrement au sein de la branche de l'exploitation cinématographique, de réelles disparités sont apparues dans l'accès aux formations SSIAP. En 2018, les bénéficiaires de formation en matière de sécurité et de secourisme se répartissaient ainsi : 62% d'hommes contre seulement 38% de femmes.

Afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle, différentes bonnes pratiques peuvent être mises en place.

Bonnes pratiques :

Adapter les conditions pratiques des formations pour en faciliter l'accès :

- Veiller à ce que les programmes de formation ne pénalisent pas les salarié(e)s en matière d'horaires et de temps de travail : dans la mesure du possible, respecter les horaires de travail habituels sans dépassement afin que le suivi de la formation puisse être compatible avec d'éventuelles contraintes familiales ou, pour les salarié(e)s à temps partiel, avec d'autres contraintes professionnelles ;
- Veiller aux lieux de formation et aux conditions de transport ;
- Informer de manière anticipée les salarié(e)s des modalités de déroulement des sessions de formation pour leur permettre de s'organiser ;
- Mettre en place des formations à distance ou en ligne.

Assurer le suivi des formations mises en œuvre :

- Faire un état des lieux de la proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié de formations, des thématiques des formations suivies, de la durée entre chaque formation et de l'aspect qualifiant ou non de la démarche ;
- Fixer à l'entreprise des objectifs clairs en matière de formation : dédier un pourcentage du budget à la formation chaque année, proposer un nombre minimum de formations par année, etc.

Utiliser la formation comme moyen de résorption des inégalités :

- Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes de la durée du travail ;
- Rendre prioritaires pour accéder à une formation les salarié(e)s reprenant leur activité après un congé familial ;
- Inscrire la formation professionnelle dans une démarche de valorisation objective des compétences et utiliser la formation pour lutter contre la répartition genrée des métiers ;
- Proposer des formations à l'ensemble des salarié(e)s, notamment dans les niveaux à faible qualification ;

- Prévoir un budget de formation spécifique de « résorption des inégalités de déroulement de carrière » consacré à des formations internes ou externes permettant d'acquérir des équivalences pour l'accès à certains métiers.

Informier et sensibiliser les salariés sur les enjeux de la formation :

- Sensibiliser les salariés sur la nécessité de se former tout au long de leur carrière ;
- S'appuyer sur l'entretien professionnel pour accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, etc.) et identifier ses besoins de formation ;
- Anticiper les évolutions de carrière et proposer des formations permettant aux salariés d'évoluer sereinement ;
- Inciter les salariés à recourir au conseil en évolution professionnelle et à se rapprocher des conseillers de l'Afdas pour identifier les dispositifs de formation mobilisables.

Pour aller plus loin :

- ✓ [Site de l'Afdas](#)
- ✓ [Offre de formation « Clé en main » - Afdas](#)
- ✓ [Fiche pratique relative à la formation professionnelle - Ministère du travail](#)
- ✓ [Fiche pratique relative au Compte personnel de formation \(CPF\) - Ministère du travail](#)
- ✓ [Fiche pratique relative au Conseil en évolution professionnelle \(CEP\) - Ministère du travail](#)
- ✓ [Fiche pratique relative au plan de développement des compétences - Ministère du travail](#)

5- « Femmes/Hommes : vivre ensemble au travail » :

Mise à disposition d'outils pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
et rappel des dispositions légales

Les comportements sexistes constituent une entrave à la mixité et nuisent à l'égalité professionnelle. Dans les équipes majoritairement masculines notamment, les femmes peuvent avoir des difficultés à s'intégrer notamment lorsque des collègues masculins tiennent des remarques déplacées et dont le caractère humoristique est prétexte à minimiser leur impact. Au-delà des principes de respect mutuel et de comportement professionnel, la loi prévoit un cadre particulièrement exigeant pour les actes d'harcèlements sexuel et moral et les agissements sexistes portant atteinte à l'intégrité des salariés. En pratique, les frontières sont minces entre ces différentes notions : un climat d'entreprise encourageant les remarques et blagues sexistes (agissements sexistes) peut faciliter l'émergence de propos non désirés à connotation sexuelle (harcèlement sexuel) ou de harcèlement moral.

La poursuite de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail nécessitent d'identifier les comportements illicites, de rappeler le rôle de l'employeur et de mettre en lumière les moyens de protection et de soutien des salariés.

1- Définitions et caractéristiques :

- **Harcèlement sexuel (article L.1153-1 du Code du travail) :**

Le harcèlement sexuel recouvre une multitude de propos et comportements et peut prendre des formes très diverses. La loi distingue deux types de harcèlement sexuel :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 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 ;
- 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.

1^{er} type - Propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés :

La première définition du harcèlement sexuel regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

- **Propos ou comportements répétés** : soit au moins deux, la loi ne fixe pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements ;
- **Propos ou comportements subis et non désirés par la victime** : le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel. Il peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique ;
- **Propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant** : propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, sifflements ; actes sexuels mimés, jeux de langue, etc.
- **Ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** : remarques sur le physique ou la tenue ; cadeaux nombreux gênants malgré des refus successifs ; contacts physiques non désirés (main sur l'épaule, accolades appuyées...) ; propositions incessantes de sorties, invitations compromettantes malgré un refus ; propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles, etc.

2nd type - Pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle :

Cette seconde définition recouvre la notion d'abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.

- **Toute forme de pression grave** : l'auteur tente d'imposer un acte de nature sexuelle à une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation...);
- **Même non répétée** : en raison de sa gravité, un acte isolé est suffisant ;
- **Dans un but réel ou apparent** : c'est l'intention exprimée ou suggérée par l'auteur qui compte : le harcèlement sexuel est constitué même si le candidat ou le salarié refuse de satisfaire à sa demande. En outre, il n'est pas nécessaire que l'auteur ait réellement l'intention d'obtenir un acte sexuel : il peut agir par jeu, dans le but d'humilier la victime ou encore de la pousser à la démission ;
- **D'obtenir un acte de nature sexuelle** : il peut s'agir de toute demande destinée à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel ;
- **Recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers** : l'acte sexuel peut être recherché au profit d'une autre personne que celle qui en est l'auteur.

L'intention de nuire de l'auteur des agissements n'est pas une condition nécessaire pour caractériser le harcèlement sexuel. Par ailleurs, le fait que les agissements se produisent en dehors du temps et du lieu de travail n'écarte pas la qualification éventuelle de harcèlement. Enfin, le silence de la personne harcelée ne vaut pas acceptation : la victime n'est pas toujours en mesure de faire connaître expressément son absence de consentement.

Le harcèlement sexuel est constitutif d'un délit pénal (article 222-22 du Code pénal) :

Les auteurs de harcèlement sexuel encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; sur un mineur de moins de 15 ans ; sur une personne vulnérable notamment en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale ; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Limite à la protection du salarié : la dénonciation calomnieuse et la diffamation

Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement ne peut pas être sanctionné sauf mauvaise foi de sa part. La mauvaise foi correspond à la connaissance par le salarié, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits dénoncés. De fausses accusations de harcèlement portées à l'encontre de son employeur ou d'un autre salarié peuvent, dans certains cas, motiver un licenciement.

En cas de dénonciation de mauvaise foi, l'employeur ou le salarié mis en cause peut déposer plainte pour dénonciation calomnieuse (article 226-10 du Code pénal). Dans certaines situations, une plainte pour diffamation est également possible.

Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation (Loi du 29 juill. 1881 - article 29). En revanche, un salarié qui dénonce des faits de harcèlement bénéficie de l'immunité contre des poursuites pénales pour diffamation s'il réserve cette dénonciation à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail. Dans ce cas, une action pour dénonciation calomnieuse reste toutefois possible.

- **Agissements sexistes (article L.1142-2-1 du Code du travail) :**

Nul ne soit 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.

L'interdiction de tout agissement sexiste vise à combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés au quotidien.

→ *Les agissements sexistes recouvrent les propos, comportements, écrits, attitudes subis par une personne en raison de son sexe, sans qu'il y ait nécessairement de connotation sexuelle : remarques et blagues sexistes ; incivilités, marque de mépris, interpellations familières dirigées contre les personnes à raison de leur sexe ; fausse séduction ; réflexions malveillantes, humiliantes, ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne ; réflexion non désirées sur l'apparence physique ; considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales, etc.*

L'auteur d'un agissement sexiste peut être conscient ou non de ses agissements. Dès lors que le caractère sexiste de ses agissements lui est signalé, la répétition ou la poursuite de ces agissements en fait un acte volontaire.

2- Obligations de l'employeur :

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (article L.1153-5 du Code du travail).

➤ **Obligations spécifiques en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes :**

- **Informers les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel :** cette information doit notamment reprendre l'article 222-33 du Code pénal relatif à la définition pénale du harcèlement sexuel et aux sanctions encourues et rappeler les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents en la matière (médecin du travail, inspection du travail, défenseur des droits et, le cas échéant, référent). Pour un modèle type d'information des salariés : cf. [annexe du Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) ;
- **Mentionner dans le règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives au harcèlements moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes :** pour rappel, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- **Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du CSE** et, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, nommer en plus un référent sur ce sujet chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés ;
- **Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel** et la porter à la connaissance des salariés. Pour l'élaboration de cette procédure : cf. [Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) ;

➤ **Prévention au titre de l'obligation générale en matière de santé et sécurité des salariés :**

- **Evaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste au sein du document unique d'évaluation des risques :** différents indicateurs peuvent être pris en compte pour évaluer ce risque (existence d'un précédent, travailleurs en situation de vulnérabilité, niveau de hiérarchisation des rapports sociaux, compositions des équipes, fréquence et nature des contacts avec le public, modalités de remontée des difficultés relationnelles dans l'entreprise, etc.) ;
- **Sensibiliser l'ensemble des salariés :** pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout salarié doit pouvoir identifier les situations qui les caractérisent et dont

il peut être la victime, le témoin ou l'auteur. Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : notes de service, mails, affichage dans les locaux, information sur le site intranet ou le livret d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions d'équipe, temps d'échanges, etc. ;

- **Informers les salariés sur les modalités de signalement** des situations d'harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, les **personnes ressources** à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, le **régime juridique de protection** à l'égard des témoins et des victimes, les **sanctions pénales** pour les auteurs de harcèlement sexuel ;
- **Veiller aux effets d'isolement** que peuvent induire des comportements sexistes ;
- **Former les membres du CSE** : les membres CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné en son sein doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions ;
- **Former le personnel encadrant** : en relation directe avec ses équipes, le personnel encadrant constitue un pivot pour relayer la politique de prévention et détecter, le cas échéant, les actes dont les salariés peuvent être auteurs ou victimes ;
- **Négocier au niveau de l'entreprise** : la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

3- Protection des victimes et des témoins (articles L.1153-2 et L.1153-3 du code du travail) :

- Aucun salarié, stagiaire ou candidat ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.
 - Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.
- ***Quelles que soient les suites du signalement, l'auteur du signalement ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement, sauf mauvaise foi de sa part.***

4- Interlocuteurs compétents en cas d'harcèlement sexuel et agissements sexistes :

Tout salarié confronté à des faits de harcèlement sexuel ou à des agissements sexistes peut se rapprocher des interlocuteurs suivants afin être d'informé, orienté et accompagné :

- **Responsable hiérarchique, responsable RH ;**
- **Référent « harcèlement entreprise »** dans les entreprises d'au moins 250 salariés ;
- **Référent « harcèlement » auprès du CSE** dans les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- **Représentants du personnel (membres du CSE et organisations syndicales représentatives)** : pour rappel, l'employeur doit informer les salariés, chaque année, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche [sur le site du Ministère du Travail](#) (cliquer sur le lien de téléchargement puis, dans le fichier Excel, indiquer l'IDCC 1307 et le département concerné) ;
- **Médecin du travail et service de santé au travail** : tout salarié a la possibilité de solliciter une visite directement auprès du médecin du travail ou du service de santé au travail, sans avoir à passer par l'intermédiaire des services RH ou de l'employeur. L'adresse et le numéro de téléphone du médecin du travail ou du service de santé au travail doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise ;
- **Inspection du travail** : présents dans tous les départements, les services de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous (*pour les contacter* :

direccte.gouv.fr). Les coordonnées de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur compétent doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise ;

- **Les services du Défenseur des droits** : le Défenseur des droits est compétent pour assister les victimes de harcèlement sexuel, il peut enquêter, procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale, émettre des recommandations et présenter des observations devant les juridictions saisies (pour toute demande d'information et de conseil : 09 69 39 00 00 - pour le saisir: www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir). Les coordonnées du Défenseur des droits doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise ;
- **Le 39 19 : Numéro d'appel Violences Femmes Info** : numéro national gratuit destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information de 1^{er} niveau, et, en fonction des demandes, effectue une orientation vers les numéros téléphoniques nationaux ou dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge en fonction de la thématique concernée.
- **Associations spécialisées et associations identifiées localement** :
 - o Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ;
 - o Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF).
- **Cellule Audiens** : cellule d'écoute et de soutien psychologique, composée de professionnels de santé, mise en place pour accompagner employeurs, salariés et leurs proches concernés par une situation traumatique en milieu de travail.

Point de vigilance : lutter contre les violences domestiques

Pour les victimes de violences domestiques, l'entreprise représente parfois le dernier lien social à l'extérieur du foyer. Elle peut alors avoir un rôle à jouer en mettant en œuvre des mesures visant à faire du lieu de travail un espace sécurisé, un lieu de ressources, de soutien et de libération de la parole. A cette fin, il peut s'avérer très pertinent de relayer auprès des salariés les campagnes nationales de lutte contre les violences domestiques, d'assurer l'affichage sur le lieu de travail du numéro 3919 et les coordonnées des associations d'aide aux victimes, de sensibiliser et former le personnel encadrant, les salariés et les partenaires sociaux à accueillir, écouter et orienter les victimes.

Pour aller plus loin :

- ✓ [Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail](#) - Ministère du travail
- ✓ [Kit pour agir contre le sexisme](#) - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)
- ✓ [Outils de formation sur le harcèlement et les violences sexuelles dans les relations professionnelles](#) - Site du Gouvernement
- ✓ [Dossier de veille - Prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel](#) - ANACT
- ✓ [Sexisme au travail : 4 webinaires pour réussir sa démarche de prévention](#) - ANACT
- ✓ [Fiche pratique relative au harcèlement sexuel](#) - Ministère du travail
- ✓ [Fiche pratique relative au harcèlement sexuel](#) - Service public
- ✓ [Fiche « Harcèlement sexuel »](#) - Ministère de l'Intérieur
- ✓ [Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles](#)
- ✓ [Guide - Prévenir l'impact des violences conjugales au travail](#) - Projet CEASE
- ✓ [Plateforme anti-discriminations](#) - Défenseur des Droits
- ✓ [Cellule psychologique de crise](#) - Audiens

6- Rémunération :

Rappel du principe « à travail égal, salaire égal » et exemples d'application concrète ;

Comme l'illustrent notamment les problématiques relevées en préambule, en pratique, les écarts de rémunération s'exercent principalement au détriment des femmes (*cf. Préambule - Situation de la branche - Ecart de rémunération à l'embauche et en cours de carrière*).

Ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes emportent de réelles conséquences économiques et sociales, elles peuvent avoir pour effet de renforcer les rôles assignés traditionnellement à l'un ou l'autre des sexes et s'inscrivent en totale contradiction avec le principe général « à travail égal, salaire égal », consacré à l'article L.3221-2 du Code du travail.

Selon cet article, **pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue une déclinaison particulière du principe plus large de la règle « à travail égal, salaire égal », dès lors que les salariés sont placés dans une situation identique.**

→ **« Même travail ou travail de même valeur »** : La rémunération doit être égale lorsque les hommes et les femmes occupent des emplois identiques mais également lorsqu'ils occupent des emplois différents dès lors que ces emplois sont de valeur égale. Il convient donc de dépasser les intitulés et d'évaluer la valeur des emplois. Selon l'article L.3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liées au poste de travail.

→ **Eléments de rémunération pris en compte** : Le principe « à travail égal, salaire égal » porte sur le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier : salaire de base, part variable, primes, bonus, gratifications, avantages en nature, heures supplémentaires, majorations...

Ce principe interdit ainsi toute discrimination de salaire fondée sur le sexe et fait peser sur l'employeur une obligation de résultat d'assurer cette égalité salariale.

Remarque : L'employeur ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal » lorsqu'il justifie par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés réalisant un même travail ou un travail de valeur égal.

Comme rappelé en première partie du présent guide, d'une manière générale, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il doit, en outre, procéder à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans son entreprise, publier chaque année les résultats de cette mesure (*cf. point 4 - Publication de l'index de l'égalité Femmes-Hommes*) et, le cas échéant, prendre les dispositions permettant de remédier aux écarts constatés, dans un délai déterminé. Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où a été désigné au moins un délégué syndical, une négociation sur l'égalité professionnelle, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail doit avoir lieu tous les ans.

Sanction en cas de non-respect du principe d'égalité de rémunération :

Au-delà des sanctions civiles et pénales prévues en cas de non-respect des principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle (rappelées en pages 6 et 7 du présent guide), des

sanctions sont également prévues en cas de non-respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

- **Nullité des actes contrevenant au principe d'égalité entre les femmes et les hommes** : toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou un accord collectif, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires qui contrevient à la règle d'égalité pour un même travail ou un travail de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération plus élevée est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité. (Article L.3221-7 du Code du travail).
- **Droit à un rappel de salaires et à des dommages-intérêts** : le non-respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes donne droit à la victime à un rappel de salaire correspondant à la différence de rémunération non perçue ainsi qu'à des éventuels dommages-intérêts.

Les écarts de rémunération peuvent mettre en évidence différences causes :

- La durée du travail, et notamment la répartition genrée du temps partiel ;
- Les interruptions pour motifs familiaux (congés de maternité, congés parentaux, etc.) ;
- La répartition genrée des métiers ;
- Les différences de rémunération existant dès le recrutement.

Bonnes pratiques :

- Veiller dès l'embauche à assurer l'égalité de rémunération entre les sexes pour éviter un accroissement des inégalités salariales tout au long de la carrière ;
- Créer un tableau de suivi visant à relever les disparités de rémunération selon les sexes et détaillant pour chaque intitulé de poste la rémunération, les primes et les avantages en nature ;
- Revaloriser les salaires par une évaluation objective des compétences mobilisées ;
- Vérifier que les augmentations de salaires bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes ;
- Identifier les écarts par catégorie de salariés et réajuster la politique salariale pour résorber ces inégalités ;
- Déterminer une politique de rémunération transparente et comprise par tous ;
- Communiquer sur cette politique de rémunération transparente ;
- Mettre en place un plan de rémunération sur plusieurs années pour diminuer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ;
- Veiller à ce que les critères de rémunération soient identiques pour les salariés à temps partiel et temps complet et accorder aux salariés à temps partiel les mêmes perspectives d'évolution salariale ;
- Veiller à attribuer de manière égale les primes et réévaluations de salaire : un salarié en congé maternité/paternité ne peut pas être exclu d'une augmentation générale de salaire en raison de son absence ;
- Vérifier la répartition des différentes composantes de rémunération pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions : salaire de base, mais aussi toutes les autres composantes, notamment les primes et les heures supplémentaires.

Pour aller plus loin :

- ✓ [Fiche pratique relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs](#) - Ministère du travail
- ✓ [Simulateur de calcul et formulaire de déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle](#) - Ministère du travail
- ✓ [Questions-réponses sur le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle](#) - Ministère du travail
- ✓ [Formation en ligne à destination des PME pour le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle](#) - Ministère du travail

7- Audit : diagnostic annuel de branche

Suivi annuel des rémunérations et des parcours professionnels des femmes et des hommes.

Chaque année, dans le cadre du rapport d'activité, la branche de l'Exploitation cinématographique réalise un diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes au sein des entreprises du secteur.

Ce diagnostic de situation comparée comprend notamment les indicateurs suivants par sexe :

- Effectifs par contrat de travail, par âge, par statut, par ancienneté dans l'entreprise, par ancienneté dans le secteur de l'exploitation cinématographique, par tranche de salaire ;
- Part de cadres ;
- Effectifs de nouvelles embauches, type de contrat, âge ;
- Part de salariés à temps partiel, type de contrat, âge ;
- Taux de passage de non-cadre à cadre ;
- Salaires.

Le suivi annuel de ces données permet d'appréhender les évolutions en matière d'égalité professionnelle au niveau des entreprises de la branche, de suivre les résultats des actions de sensibilisation et d'information mises en œuvre par les partenaires sociaux et, le cas échéant, de déterminer des actions spécifiques à déployer pour remédier aux éventuelles problématiques qui pourraient être constatées.

Remarque : En dehors des obligations légales incombant à certaines entreprises selon leur taille, les établissements cinématographiques peuvent également procéder au suivi périodique des pratiques mises en œuvre en matière d'égalité professionnelle afin de surveiller l'évolution des actions mises en place et soutenir la démarche sur le long terme.

Bonnes pratiques :

- Organiser régulièrement des temps de réunion pour faire un point sur les avancées de la démarche ;
- Etablir des indicateurs sexués chiffrés pour chaque action proposée ;
- Fixer des objectifs avec un planning de réalisation défini et des étapes clés ;
- Suivre régulièrement la progression des indicateurs vers les objectifs fixés ;
- Si les indicateurs ne progressent pas, vérifier que l'action est suffisamment présentée, comprise, adoptée par les personnes concernées, et si besoin, adapter l'action définie initialement ;
- Soumettre aux salariés un questionnaire d'évaluation de la démarche, au début et à la fin de la période concernée.

8- Bonnes pratiques :

Présentation et mise en avant des actions et bonnes pratiques existantes :

Faire évoluer le regard sur le rôle familial incombant traditionnellement aux femmes et aux hommes et mettre en lumière les freins culturels pour permettre aux femmes de mener parallèlement à leur vie de famille, un parcours professionnel.

Au-delà des thématiques abordées dans chacun des points précédents, des bonnes pratiques plus globales peuvent être mises en œuvre pour favoriser la démarche d'égalité professionnelle menée au sein des entreprises :

Favoriser le travail d'équipe :

- Impliquer l'ensemble des salariés dans la démarches d'égalité professionnelle ;
- Organiser des temps d'échanges au sein de l'établissement sur le thème de l'égalité professionnelle (réunion, déjeuner, événement dédié...) et recueillir les avis et suggestions sur la méthode à suivre et les actions à mener ;
- Interroger les salariés sur leurs ressentis concernant la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- Mettre en place une « boîte à idées » à destination des salariés garantissant l'anonymat ;
- Instaurer un groupe de travail paritaire dédié à l'égalité professionnelle.

S'inscrire dans une démarche progressive :

- Formuler des objectifs précis et atteignables ;
- Fixer une avancée par étapes ;
- Suivre l'évolution régulière de la démarche et l'atteinte des objectifs.

Mener une communication large :

- Informer régulièrement l'ensemble des salariés de l'avancement de la démarche ;
- Mettre en œuvre une communication visible en matière d'égalité professionnelle ;
- Diffuser la politique d'égalité pour une appropriation à tous les niveaux de l'entreprise ;
- Exprimer un soutien de la démarche d'égalité professionnelle affirmé et visible ;
- Prévoir des événements dédiés pour incarner la démarche d'égalité professionnelle (conférence, projection...).

Assurer une veille régulière :

- Surveiller les bonnes pratiques mises en œuvre en matière d'égalité professionnelle dans d'autres établissements similaires ;
- Suivre les évolutions législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle ;
- S'appuyer sur les ressources disponibles (cf. notamment outils et liens utiles du présent guide).

Garder un état d'esprit d'ouvert :

- Lors de prises de décisions, notamment en matière de gestion du personnel, s'interroger sur les conséquences et les effets différenciés éventuellement induits sur les femmes et les hommes ;
- Identifier les stéréotypes de genre qui peuvent apparaître dans l'entreprise pour mieux les combattre ;
- Sensibiliser et former la direction et l'ensemble des salariés à l'égalité professionnelle.

La démarche d'égalité professionnelle menée au sein de chaque établissement doit également permettre de faire évoluer le regard sur le rôle familial incombant traditionnellement aux femmes et aux hommes et de mettre en lumière les freins culturels pour permettre aux femmes de mener parallèlement à leur vie de famille, un parcours professionnel.

A cette fin, les pratiques suivantes peuvent être mises en œuvre en vue de rééquilibrer les responsabilités familiales et faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle :

- Sensibiliser les salariés sur les stéréotypes ;
- Communiquer sur les congés liés à la parentalité ouverts à chaque parent ;
- Promouvoir la parentalité masculine en informant et sensibilisant les salariés pères sur les congés qui leur sont ouverts (congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental à temps plein ou à temps partiel...) ;
- Informer l'ensemble des salariés sur les dispositifs qui facilitent les équilibres des temps de vie (congés pour événements familiaux, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé sabbatique...) ;
- Favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à l'aménagement du temps de travail ;
- Adapter la gestion des carrières à la conciliation des temps de vie pour les femmes comme pour les hommes ;
- Communiquer sur des situations exemplaires et les bonnes pratiques ;
- Mettre en œuvre des modalités de suivi et de régulation de la charge de travail, notamment dans le cadre du droit à la déconnexion ;
- Mettre en place des services complémentaires pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : par exemple, nouer des partenariats avec les associations locales qui offrent des services de proximité ;
- Sensibiliser les managers et les responsables d'équipe à la gestion du temps : éviter les réunions matinales ou tardives, l'envoi de mails et les appels téléphoniques au-delà des heures de travail.

Aides spécifiques, guides, outils et sites utiles

Afin d'inciter les entreprises à initier une démarche en faveur de l'égalité professionnelle et les accompagner dans ce cadre, des aides spécifiques existent et de nombreux supports sont mis à disposition des employeurs et des salariés :

- **Prestation de conseil et aides techniques :**

Appui-conseil Egalité femmes-hommes (dispositif expérimental) – Afdas :

Pour les entreprises des régions Bretagne et Pays de la Loire, l'Afdas propose à titre expérimental, un programme sur le thème de l'égalité femmes-hommes. Ce dispositif se compose de conférences-ateliers, de journées de formation et de prestations d'appui-conseil pour comprendre les enjeux d'une politique d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles et accompagner les entreprises dans le déploiement de la démarche d'égalité femmes-hommes.

Des informations complémentaires sont disponibles [en cliquant sur ce lien](#).

Aides techniques – ANACT/ARACT :

Les agences nationales et régionales d'amélioration des conditions de travail proposent régulièrement des aides techniques d'accompagnement à la mise en place de l'égalité professionnelle. Pour plus d'informations, vous pouvez vous rendre sur le [site de l'ANACT](#).

- **Aides financières :**

Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Il vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les

femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes. Des informations complémentaires sont disponibles [en cliquant sur ce lien](#).

Crédit d'impôt famille :

Le crédit d'impôt famille est une mesure d'incitation des entreprises aux dépenses favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Une entreprise qui engage des dépenses de mise en place de crèches ou d'aide financière versée aux salariés et aux dirigeants sociaux peut bénéficier du crédit d'impôt famille et déduire ces dépenses de leur impôt sous certaines conditions. Le taux du crédit d'impôt varie selon les catégories de dépenses engagées. Des informations complémentaires sont disponibles [en cliquant sur ce lien](#).

Aide à l'élaboration d'une étude sur l'égalité professionnelle (convention d'étude) :

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'État des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude portant sur leur situation en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Pour obtenir plus d'informations, vous pouvez vous rapprocher de votre Délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité (Préfecture de région).

Aide à l'élaboration d'un plan de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

Les entreprises de moins de 300 salariés, non soumises à l'obligation de négocier un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), peuvent toutefois mettre en place un plan sur la GPEC et bénéficier d'une aide financière de l'État dans ce cadre. Le plan doit notamment comprendre des actions de formation favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Pour obtenir plus d'informations, vous pouvez vous rapprocher de votre Direccte.

- **Guides :**

- ✓ *✓ [Livret relatif à la conciliation de vie professionnelle et de la vie familiale - Branche de l'Exploitation cinématographique](#)*
- ✓ *✓ [Guide à destination des TPE et PME relatif à l'égalité femmes-hommes - Ministère du travail](#)*
- ✓ *✓ [Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail - Ministère du travail](#)*
- ✓ *✓ [Kit pour l'égalité dans les classifications - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(CSEP\)](#)*
- ✓ *✓ [Guide pour les entreprises - Formation à l'égalité professionnelle - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(CSEP\)](#)*
- ✓ *✓ [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(CSEP\)](#)*
- ✓ *✓ [Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(CSEP\)](#)*
- ✓ *✓ [Kit pour agir contre le sexisme - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(CSEP\)](#)*
- ✓ *✓ [Guide pour un recrutement sans discrimination - Défenseur des droits](#)*
- ✓ *✓ [Guide pour agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi - Défenseur des droits](#)*
- ✓ *✓ [Guide : tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises \(ORSE\)](#)*

- ✓ [Guide de la parentalité en entreprise - Volume 1 "Parents"](#) - Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE)
- ✓ [Guide de la parentalité en entreprise - Volume 2 "Familles"](#) - Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE)
- ✓ [Guide - Prévenir l'impact des violences conjugales au travail](#) - Projet CEASE

- **Sites utiles :**

- ✓ [Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(Anact\)](#)
- ✓ [Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(CSEP\)](#)
- ✓ [Défenseur des droits](#)
- ✓ [Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi \(Direccte\)](#)
- ✓ [Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes \(HCEfh\)](#)
- ✓ [Légifrance](#)
- ✓ [Ministère du travail](#)
- ✓ [Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise \(OPE\)](#)
- ✓ [Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises \(ORSE\)](#)
- ✓ [Plateforme des travaux paritaires – Branche de l'exploitation cinématographique](#)
- ✓ [Secrétariat d'Etat en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes](#)
- ✓ [Service-public.fr](#)
- ✓ [Site du Gouvernement "Arrêtons les violences"](#)