

Contribution de la France à la consultation « *gender focus* » du GT Entreprises et DH

Merci au groupe de travail pour l'organisation de cette consultation, et tout particulièrement pour l'approfondissement de la réflexion et de l'action des Nations unies sur le « *gender lens* » dans les entreprises, et l'action qui peut être celle des gouvernements en ce domaine.

La France aimerait faire part au groupe de travail de quelques mesures adoptées en France pour inciter, ou obliger les entreprises à prendre la question de l'égalité homme/ femme au travail au sérieux.

Comme vous le savez, l'égalité homme femme a été déclarée grande cause du quinquennat par M. le Président Macron, et il a été décidé que ce serait la *seule* grande cause de ce quinquennat.

La politique menée adopte plusieurs modes d'action et plusieurs domaines ;

Dans le domaine des entreprises, les interventions par la loi ne sont pas nouvelles, mais on été complétée récemment.

Permettez moi de rappeler quelques mesures clés :

- En 2011, loi Copé Zimmermann de 2011, devenue pleinement effective en 2017, impose aux Conseils d'administration des entreprises de plus de 500 salariés et à plus de 50 millions de chiffre d'affaires de compter au moins 40% d'administrateurs « du sexe le moins représenté ». On compte aujourd'hui 40% de femmes dans le conseil d'administration des entreprises du CAC 40 et de la SBF (Société des Bourses françaises).
- En 2016, un plan interministériel sur l'égalité au travail a été lancé pour 5 ans (2016-2020)
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, intitulée « *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » établit de nouvelles dispositions sur l'apprentissage et la formation professionnelle et l'égalité femmes-hommes, dont voici quelques dispositions :
 - ✓ Les entreprises auront 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale. Pour cela, un instrument commun de mesure sera mis en place.
 - ✓ Les entreprises devront dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté au bout des trois ans prévus.
 - ✓ Les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.
 - ✓ Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un référent, élu du personnel, sera désigné dans les CSE (Comité social et économique) de toutes les entreprises, et un référent ressources humaines sera nommé dans les entreprises de 250 salariés ou plus.
 - ✓ Les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail seront formés de manière systématique pour prévenir les situations de violence, apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes.
- Le 17 mai 2018, dans le cadre de la grande cause du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa lançait un appel à

projets d'un million d'euros pour permettre de contribuer à la mobilisation des acteurs régionaux et nationaux dans la mise en œuvre d'actions concrètes et innovantes contre les violences sexistes et sexuelles au travail. 20 projets sélectionnés (2 au niveau national, 18 en région) : principalement aide aux associations pour l'action ou la sensibilisation avec les employeurs publics et privés et avec les syndicats ;

- Enfin, je tiens à signaler que le gouvernement travaille aujourd'hui sur les façons de lutter contre les discriminations engendrées par la monoparentalité, qui est essentiellement le fait des femmes (80%). Un financement a été lancé pour faire des recherches sur le sujet ne vue d'établir des politiques adaptées sur ce sujet qui est encore exploratoire, et pourtant grande cause de réduction de l'employabilité des femmes et de précarité.