

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

KESAKO ?

Le 8 mars est une journée d'action, de sensibilisation et de mobilisation dédiée à la **lutte pour les droits des femmes, l'égalité et la justice** instaurée en 1982.

Cette journée est l'occasion de faire un bilan sur la **situation des femmes, les avancées et le chemin restant à parcourir**, notamment en ce qui concerne les droits dans le monde du travail, premier espace d'émancipation de la femme. Il est important de se rappeler que rien n'est acquis en la matière et que l'**égalité entre les femmes et les hommes demeure fragilisée par des préjugés qui ont la peau dure**.

En effet, le respect de l'égalité ne peut passer que par un changement profond et durable des mentalités pour sortir des stéréotypes qui enferment. Cela se joue dès le plus jeune âge et à toutes les étapes de la vie, du droit à aller à l'école, à celui de faire des études supérieures, puis à celui de travailler et d'évoluer librement tout en conjuguant vie professionnelle et maternité pour celles qui le souhaitent.

Dans le cadre de ce dossier, nous nous concentrerons donc sur **les évolutions des droits des femmes en France dans la sphère éducative et professionnelle**.

1909

Congé maternité créé, durée de 8 semaines mais non rémunéré.

1919

Les filles françaises peuvent passer **leur bac au même titre que les garçons**.

1925

Les épreuves du bac sont identiques pour les filles et les garçons.

1938

Suppression de l'article du Code Civil sur l'incapacité juridique des femmes. Elles étaient jusqu'à présent reconnues comme mineures et sont désormais reconnues majeures : elles peuvent entamer des démarches en justice ou demander leurs papiers d'identité seules et louer un coffre à la banque.

21 avril 1944

Les femmes française peuvent voter et être éligibles. Les française exercent leur droit de vote le 29 avril 1945 pour la 1ère fois, lors d'élections municipales. Plus de 10 millions de femmes se rendent aux urnes.

13 juillet 1965

En 1965, une loi modifie le régime matrimonial en France. Les françaises peuvent dorénavant exercer une activité rémunérée et ouvrir un compte en banque sans avoir besoin du consentement de leur mari. Plus de 10 millions de femmes se rendent aux urnes.

22 décembre 1972

Loi n° 72-1143, qui pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

11 juillet 1975

La loi n° 75-625 interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en raison du sexe ou de la situation familiale.

20 janvier 1982

Adoption d'une proposition d'Yvette Roudy afin de faire du 8 mars 1982 une journée pour les droits des femmes.

13 juillet 1983

La loi n° 83-635 dite "loi Roudy" établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

30 décembre 2004

La loi n° 2004-1486 porte la création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

23 mars 2006

La loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

- Supprime les écarts de rémunération entre femmes et hommes
- Renforce les droits des femmes en congé de maternité en matière de salaires, de congés et de protection contre les discriminations
- Demande une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques
- Améliore l'accès des femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation professionnelle initiale et continue.

9 novembre 2010

La loi n° 2010-1330 portant sur la réforme des retraites oblige les entreprises de +50 salariés de signer un accord ou à défaut un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Non respect = sanction financière encourue jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise.

8 août 2016

La loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit **l'interdiction de tout agissement sexiste dans le règlement intérieur de l'entreprise**.

5 septembre 2018

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel met en place l'**index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent le calculer (Egapro) chaque année au plus tard le 1er mars.

24 décembre 2021

La loi n° 2021-1774 vise à **accélérer l'égalité économique et professionnelle**, et instaure diverses mesures, dont un **quota de 40% de femmes aux postes de direction des grandes entreprises**.

7 mars 2023

L'étude de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) souligne des **écarts de salaires femmes-hommes persistants dans le privé**. En 2021, le salaire moyen des femmes est inférieur de près de 24% à celui des hommes à compétences ou poste équivalent.

15 février 2024

Rejet au Sénat une proposition de loi "Santé et bien-être des femmes au travail" visant à instaurer un **arrêt maladie pour douleurs menstruelles** pour les femmes souffrant de dysménorrhée, dont l'endométriose, sans jour de carence, avec une indemnité journalière fixée à 100% du salaire de base.

CHIFFRES CLÉS

En France, le **sexisme demeure une réalité qui vient souvent fragiliser les droits de chacune et de chacun**. Le monde du travail n'est pas épargné si l'on en croit le rapport 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France publié par le HCE (Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes).

En dépit d'une sensibilité croissante sur les inégalités et les violences, les biais, les stéréotypes de genre, les clichés sexistes et les situations de sexisme quotidien perdurent.

L'opinion est paradoxale : elle reconnaît et déplore l'existence du sexisme mais, en pratique, elle ne le rejette pas. La persistance du sexisme dit « ordinaire » reste ainsi préoccupante tant elle vient **fragiliser l'égalité des droits** en rendant la discrimination, le harcèlement et la censure possible.

De manière générale

9 femmes sur 10

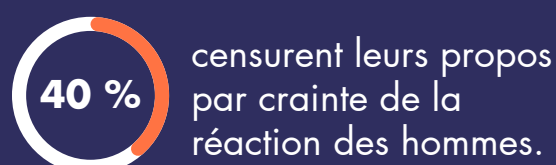


déclarent avoir déjà **vécu une situation sexiste**.

9 femmes sur 10



affirment anticiper les actes et les propos sexistes des hommes et **adoptent des conduites d'évitement pour ne pas les subir**.



Être un homme, une compétence clé au travail ?

Part des femmes et des hommes ayant été **victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels** au cours de la vie professionnelle



23%

des femmes ont vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales (**34%** pour les cadres)

13%

des femmes ont vécu une discrimination à l'emploi (**21%** pour les cadres)

Un employeur **qui embauche un homme plutôt qu'une femme à compétences égales**, c'est un problème ?



contre



35%

des femmes actives n'ont pas osé demander une promotion ou une augmentation

28%

des hommes pensent qu'ils sont davantage faits pour être patrons que les femmes.

82%

**DES FEMMES SONT RÉGULIÈREMENT
CONFRONTÉES À DES ATTITUDES,
COMPORTEMENTS OU DÉCISIONS
SEXISTES AU TRAVAIL...**




Source : Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France
(HCE – Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes)

Nous avons demandé aux salariées Startway-Multiburo de témoigner des situations qu'elles ont vécues au cours de leur carrière professionnelle.

J'installais des hommes dans un bureau privatif quand l'un d'eux s'exclame : "**On a la demoiselle en plus de la salle, c'est super !**".

Une réunion avec deux hommes, l'un mon supérieur et l'autre un partenaire : mon supérieur me demande "**tu peux lui faire un café s'il te plaît, c'est toujours plus agréable de boire un café servi par une jolie femme**". Ce partenaire est ensuite venu me déranger durant mon travail pour que je lui serve un café **les deux semaines qui ont suivi cette réunion.**

Un client indique à son collaborateur que je devais raccompagner : "**je te laisse suivre la petite femme**".



On sous-entendait souvent que je n'aurais **pas la capacité de comprendre** ce que l'on me raconte car il s'agissait d'un sujet technique (bâtiment).

On m'a dit que j'avais eu le poste de responsable **en passant sous le bureau** et que je ne le méritais pas parce que je **volais le boulot d'un homme** ; que j'avais été embauchée **pour mon physique** et que les femmes n'étaient pas faites pour gérer une équipe parce que "tu comprends, **les femmes sont trop émotives**".

"Les quotas c'est bien mais ça se fait forcément **au détriment des compétences**"



"Heureusement que vous êtes jolie"

À la direction de la sécurité d'un grand groupe il y a 10 ans (35 salariés, 5 femmes) : "**de toute façon vous les femmes, vous nous remplacez tous progressivement**".

Je traitais depuis des mois un sujet tech sans véritable collaboration. À l'arrivée d'un jeune collaborateur, junior, **ils ont préféré traiter le sujet avec lui.**

60%

**DES FEMMES DÉCLARENT AVOIR DÉJÀ PERSONNELLEMENT
SUBI DES BLAGUES OU DES REMARQUES COMME
“LES FEMMES NE SAVENT PAS CONDUIRE”**



*Source : Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France
(HCE – Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes)*

Nous avons demandé aux salariées Startway-Multiburo de témoigner des situations qu'elles ont vécues au cours de leur carrière professionnelle.

Pour une femme vous avez du caractère !

**Ne débarrassez pas,
les femmes vont le faire !**

Tu es bien une blonde

52%

**DE FEMMES VICTIMES DE
HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL**



Source : Etude menée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
sur 4,5 millions de salariés français entre 2017 et 2019.



STARTWAY

multiburo

Nous avons demandé aux salariées Startway-Multiburo de témoigner des situations qu'elles ont vécues au cours de leur carrière professionnelle.

J'ai demandé à un client s'il souhaitait un dessert. Il m'a répondu : "**oui, toi avec un peu de sauce caramel !**"

Un nouveau client s'installait et nous l'informions que nous étions à son service. **Il m'a alors demandé si je pouvais satisfaire tous ses besoins de services, avec un regard sans équivoque sur mon décolleté.**

Mon patron dans un bar me **draguait ouvertement** alors que je travaillais également avec sa femme. **Il me faisait des crises de jalousie quand je parlais à des clients.**

"J'ai baissé pendant 2 heures mais si tu as envie, je suis prêt à remettre cela. Je t'attends dans mon bureau"

1 / 3

**DE LA POPULATION, TOUS ÂGES CONFONDUS, DÉCLARE
QU'IL EST NORMAL QUE LES FEMMES S'ARRÊTENT DE
TRAVAILLER POUR S'OCCUPER DE LEURS ENFANTS**

(27 % des femmes et 40 % des hommes)



Nous avons demandé aux salariées Startway-Multiburo de témoigner des situations qu'elles ont vécues au cours de leur carrière professionnelle.

"Mais vous aurez encore envie de travailler après l'arrivée de votre enfant ?"

Lors d'un recrutement, on m'a demandé, *si possible*, une personne disponible : **si c'était une femme il fallait qu'elle n'ait pas d'enfant.**

LEXIQUE

MANSPLAINING

"Expliquer quelque chose à une femme alors que ce n'est pas nécessaire (car elle le sait déjà, voire elle en est experte), de manière paternaliste et condescendante pour établir une position de domination." Peut être traduit par "mecspliation" en français.

AGISSEMENT SEXISTE (COMPREND LE SEXISME ORDINAIRE)

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.
Code du Travail - Article 1142-2-1

QUELQUES MANIFESTATIONS DU SEXISME ORDINAIRE (DONC D'AGISSEMENTS SEXISTES)

- Les "blagues" basées sur des stéréotypes genrés : « femme au volant... »
- Les interpellations familières : « ma princesse », « ma jolie », « miss »,
- Des remarques sur la tenue vestimentaire qui vont viser le corps : « sympa cette petite jupe ;) »
- Les stéréotypes sur la complémentarité des compétences : « Une approche 'féminine' de la communication »
- Interrompre la parole de manière plus systématique, s'appropriier des idées

Source : Post LinkedIn de Lucile Dupuy Rober - Co-fondatrice et Directrice des Opérations d'Hally
https://www.linkedin.com/posts/lucile-dupuy_journ%C3%A9e-de-lutte-contre-le-sexisme-activity-7156317486169096192-7yp_?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

OUTRAGE SEXISTE

Le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Article R625-8-3 du Code Pénal

Si ce comportement est répété (plus d'une fois), cela devient du **harcèlement sexuel**, délit condamnable.

POUR ALLER PLUS LOIN

Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France

HCE (Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes)

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-2023-sur-l-etat-du-sexisme-en-france-le-sexisme-perdure-et-ses>

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes Chiffres Clés – Edition 2023

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2023>

L'évolution des droits des femmes : chronologie

<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19590-chronologie-des-droits-des-femmes>

ONU

<https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/11/compilation-take-action-to-help-end-violence-against-women>



Comptes Instagram à suivre si vous êtes intéressé.es :

@noustoutesorg

@disbonjoursalepute

@lesnanasdpaname

@cestquilaboss

@handsawayparis

VIOLENTOMÈTRE

VIOLENCES SEXISTES & SEXUELLES AU TRAVAIL

Les violences sexistes et sexuelles au travail designent tout acte, tentative, commentaire ou avance de nature sexuelle dirigée à l'encontre d'un.e agent.e et sans son consentement. Elles sont inacceptables et punies par la loi. l'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner ces violences.

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN ET RESPECTUEUX	1.	Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.
	2.	Vous travaillez en autonomie, on vous fait confiance.
	3.	Vos compétences sont reconnues et valorisées.
	4.	Vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.
AGISSEMENT ET OUTRAGES SEXISTES VIGILANCE ! VICTIMES ET TÉMOINS, PARLEZ-EN	5.	On fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée.
	6.	On vous donne des surnoms familiers. On fait des commentaires sur votre tenue, votre physique.
	7.	Certaines personne de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.
	8.	Autour de vous, des images ou des "blagues" à caractère sexiste ou sexuel circulent, à l'oral ou sur Internet.
	9.	On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.
	10.	On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.
HARCÈLEMENT, AGRESSIONS SEXUELLES OU VIOLS PROTÉGEZ-VOUS. DEMANDEZ DE L'AIDE.	11.	On vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme/un homme.
	12.	Les réunions stratégiques sont systématiquement organisées lors de vos journées non travaillées. On vous fait des remarques lorsque vous prenez votre mercredi.
	13.	On a eu à votre égard des propos, des gestes à caractère sexuel en face à face, au téléphone, par mails ou sur internet, qui vous ont mis.e mal à l'aise.
	14.	On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis.e mal à l'aise
	15.	Vous avez été insulté.e en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On salit votre réputation, répand des rumeurs sur vous.
	16.	On a cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets.
	17.	On a lancé un objet contre vous, vous a secoué.e brutalement ou on vous a frappé.e.
	18.	Contre votre gré, on a touché vos seins, fesses, cuisses, hanches. On vous a coincé.e pour vous embrasser. On s'est frotté ou collé à vous.
	19.	On vous a forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré.
	20.	Depuis votre résistance à certains agissements mentionnés plus haut, on modifie abusivement l'organisation et les conditions de votre travail.
	21.	Suite à vos refus face aux agissements que vous subissez, on vous tient à l'écart. On sabote, fait disparaître, détruit ou s'approprie votre travail.