



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



**LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**
UNE INSTANCE AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ**
Avril **2014** - Avril **2015**

Brigitte Grésy, secrétaire générale du CSEP
Marie Becker, Rapporteure

Le CSEP en Bref

Créé par la loi "Roudy" de 1983, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est placé auprès des ministres chargés des droits des femmes, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (D1145-13 du code du travail). Instance consultative, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (D1145-1 du code du travail). Son champ de compétence porte sur le secteur privé et qui se rattache à l'égalité professionnelle dans le code du travail.

Il comprend :

- Sept représentants dont les représentants du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle;
- Trois directeurs d'établissement public;
- Neuf représentants des salariés désignés sur propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national :
 - CGT 3 représentant-e-s
 - CFDT 2 représentant-e-s
 - CGT-FO 2 représentant-e-s
 - CFE-CGC 1 représentant-e
 - CFTC 1 représentant-e
- Neuf représentants des employeurs;
 - MEDEF 5 représentant-e-s
 - Entreprises publiques 1 représentant-e
 - CGPME 1 représentant-e
 - FNSEA-CNMCCA 1 représentant-e
 - UPA 1 représentant-e
- Neuf personnalités désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience.

Depuis le décret du 30 avril 2013, le Conseil est animé par un-e Secrétaire Général-e. Pour l'exercice de ses missions, le-la Secrétaire Général-e est assistée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Direction générale de la cohésion sociale.

L'article D 1145-5 du code du travail prévoit que le Conseil supérieur établit un rapport annuel d'activité qui est rendu public.

Introduction

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (ci-après Conseil supérieur) a récemment connu une réorganisation touchant à la fois son mode de fonctionnement, et ses missions. En effet, 30 ans après sa création, le Conseil supérieur a vu, par décret n° 2013-371 du 30 avril 2013, ses missions élargies à des thématiques nouvelles et son organisation modifiée à travers la création d'une fonction de secrétaire général-e, chargé-e notamment d'animer ses travaux. Ce rapport vise donc à dresser le bilan global de l'activité du CSEP d'avril 2014 à avril 2015, un an après sa réorganisation. Pour ce faire, une présentation du Conseil supérieur, depuis la réforme intervenue en 2013, s'avère nécessaire afin de mettre en évidence les modifications qu'elle a apportées pour mieux situer cette instance dans le paysage institutionnelle et en comprendre les multiples rôles. Ce bilan d'activité est aussi l'occasion de revenir sur la contribution du Conseil supérieur à l'élaboration de la réglementation et à la production de proposition d'actions, au cours de l'année écoulée, notamment à travers la publication de deux rapports rendus publics, l'un sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les PME, l'autre sur le sexisme dans le monde du travail. Fort de cette expérience, le Conseil supérieur a d'ores et déjà identifiés des perspectives de travail pour l'année à venir. Elles sont déjà nombreuses et seront autant d'occasions données au Conseil supérieur de mieux le faire connaître.

UN MODE D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT RENOVÉ

LES MOYENS DU CONSEIL SUPERIEUR

L'animation des travaux par une Secrétaire générale.

Depuis le décret du 30 avril 2013, le Conseil supérieur est assisté par un Secrétaire général placé auprès du président, nommé par arrêté pour une durée de 3 ans. Il est chargé d'animer les travaux des groupes de travail et commissions spécialisées du Conseil supérieur, de proposer un programme de travail chaque année, soumis à l'approbation du Conseil (D. 1145-18 CT).

Par arrêté du 6 mai 2013, cette fonction a été confiée à Brigitte Grésy.

Chargée de proposer un programme de travail et d'en assurer la coordination, la Secrétaire générale participe à la régulation des échanges pour parvenir à un dialogue social de qualité ainsi qu'à la mise en visibilité des travaux du Conseil supérieur.

Cette nouvelle organisation a ainsi favorisé une implication forte des membres du Conseil supérieur et leur engagement dans une démarche experte et rigoureuse au cours de l'année avril 2014- avril 2015.

Ses moyens de fonctionnement

La Secrétaire générale anime une équipe composée depuis janvier 2014 d'un agent détaché du Défenseur des droits, Cheffe de projet, et d'un-e stagiaire.

Par ailleurs, pour l'exercice de ses missions, la secrétaire générale est assistée par le service des Droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la direction générale de la Cohésion sociale (décret du 30 avril 2013, Article D. 1145-18 CT)).

En juin 2014, une convention de gestion et de prestations entre d'une part, les services du Premier Ministre, les Ministres chargés des affaires sociales et le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été établie.

Ainsi, le CSEP relève pour sa gestion administrative des services du Premier ministre, (Direction des services administratifs et financiers (DSAF)) et de Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMAS).

La gestion des personnels titulaires et contractuels du Conseil supérieur, hébergés dans les locaux des services du Premier ministre – 35 rue Saint-Dominique, 75007, est assurée par le ministère des affaires sociales, Direction des ressources humaines du SGMAS.


Sa communication

Plusieurs outils de communication ont été mis en place dans le courant de l'année 2014-2015.

La création du **logo officiel du CSEP** a vu le jour au mois d'avril 2014. L'objectif était de parvenir à une reconnaissance du Conseil supérieur comme instance rattachée à l'Etat, centrée sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et qui œuvre dans une organisation tripartite (signe égal bleu, gris, rouge).




A la même période, l'élaboration **d'une plaquette de présentation du Conseil supérieur** a permis de disposer d'un outil contenant les informations essentielles sur cette instance : objectifs, missions, présentation des membres, statut juridique, composition.




CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Un acteur central
de l'égalité
professionnelle entre
les femmes et les hommes



C

réé par la loi "Roudy" de 1983, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est présidé par la ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, Mme Marisol Touraine, secondée par la Secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes, Mme Pascale Boistard. Instance consultative, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par un décret du 30 avril 2013, les domaines de compétences du CSEP ont été élargis et la création d'une fonction de secrétaire général, chargé d'animer les travaux du CSEP, en a fait une force de proposition reconnue.



Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

Ses missions

Le CSEP a aujourd'hui une triple mission :

- Une **mission juridique** : le CSEP est consulté sur les projets de loi et décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.
- Une **mission d'évaluation et de suivi** : le CSEP est chargé de l'évaluation et du suivi des politiques relatives à l'égalité professionnelle. Il établit un rapport annuel d'activité. Tous les deux ans, le ou la ministre chargé des droits des femmes adresse au Conseil supérieur un rapport faisant l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le conseil.
- Une **mission de proposition** : le CSEP est, depuis avril 2013, chargé d'une mission de proposition d'actions et de mesures tendant à améliorer l'égalité professionnelle, sur la base d'études, de recherches et d'initiatives lancées par ses soins.

Sa composition

Le CSEP, présidé par le ministre en charge des droits des femmes, est une Instance tripartite où siègent l'ensemble des partenaires sociaux. Il comprend :

- Sept **représentants de l'État** dont les représentants de la ministre chargée des droits des femmes et les représentants du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Trois **directeurs d'établissement public** (ANACT, AFPA, Pôle Emploi).
- Neuf **représentants des salariés** désignés sur proposition des organisations syndicales représentatives au niveau national.
- Neuf **représentants des employeurs**.
- Neuf **personnalités** désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience.

Ses champs d'action

Au-delà de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, son domaine de travail initial, le CSEP est, depuis avril 2013, également chargé de travailler sur les questions d'articulation des temps de vie, de modes de garde, de congés familiaux, de systèmes de représentation dans l'entreprise, de harcèlement sexuel et moral, de formation initiale et continue, de diversification des choix professionnels des filles et des garçons et de création d'entreprises par les femmes.

Enfin, depuis le 14 avril 2015, **une page internet** relatif au Conseil supérieur, hébergée sur le site du Secrétariat d'Etat chargé des droits des femmes à l'adresse : <http://femmes.gouv.fr/csep/>, rubrique « Instances », a été mise en ligne afin de rendre visibles ses actions.

Celui-ci comprend une [description de ses missions et activités](#), la [liste de ses membres](#) par organisme de rattachement, la liste et les liens d'accès à ses [publications](#) ainsi qu'un [formulaire de contact](#).

L'objectif est de permettre une diffusion large et rapide d'informations sur l'activité du Conseil supérieur et de l'installer comme acteur central de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est aussi de valoriser sa fonction de production d'outils d'aide à la prise de décision par les pouvoirs publics.

DES MISSIONS RENOUVELÉES ET UN CHAMP DE COMPETENCE ELARGI

❖ Des missions antérieures qui demeurent : la consultation et le suivi des politiques publiques

○ Une mission de consultation

Le Conseil supérieur est consulté : 1° sur les projets de lois et décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; 2° sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe. » (Article D. 1145-2 CT).

Saisi sur les textes préparatoires, le Conseil supérieur procède à un examen de la réglementation concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De ce fait, il peut exercer son influence le plus en amont possible dans le processus de production de la réglementation :

Dans le cadre du suivi de la mise en application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le Conseil supérieur a été consulté sur plusieurs décrets. Il a par ailleurs été saisi en avril 2015 sur le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi.

La consultation des membres du Conseil supérieur, entre avril 2014 et avril 2015, s'est faite dans des délais parfois jugés très courts, obligeant les membres à travailler dans l'urgence sur des sujets qui auraient nécessité davantage de temps. Une vigilance quant au délai de saisine du Conseil supérieur devra être exercée à l'avenir afin de permettre aux membres de travailler dans des conditions optimum.

○ Une mission de suivi des politiques relatives à l'égalité professionnelle

Le CSEP est également chargé du suivi des politiques relatives à l'égalité professionnelle (Article D. 1145-6 CT). Il établit un rapport annuel d'activité. Tous les deux ans, le ou la ministre chargé des droits des femmes adresse au Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle un rapport faisant état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le Conseil supérieur.

Ce rapport comporte, en particulier :

1° Un bilan des activités menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par :

- a) Pôle emploi ;
- b) L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ;
- c) L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;
- d) Les services d'inspection du travail ;

2° Un compte rendu des travaux réalisés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la Commission nationale de la négociation collective en application du 8° de l'article L. 2271-1 ;

3° Un bilan des actions réalisées en matière d'articulation des temps et de modes de garde ;

4° Un bilan des actions engagées en matière d'orientation et de mixité dans les filières scolaires et de l'enseignement supérieur ainsi qu'en matière de mixité dans les métiers.

Au vu du rapport qui lui est adressé, le Conseil supérieur émet un avis rendu public.

Ce rapport biennuel sera remis au CSEP lors d'une séance plénière avant l'été 2015.

❖ Une nouvelle mission : les propositions d'actions et de mesures tendant à améliorer l'égalité professionnelle

Outre son rôle consultatif et d'instance de suivi, le Conseil supérieur peut procéder à des études et à des recherches, susciter ou favoriser des initiatives et faire des propositions tendant à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Article D. 1145-4 CT).

A cet effet, les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat sont tenus de communiquer au conseil supérieur les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui apparaissent nécessaires au Conseil pour l'exercice de ses missions. Le Conseil leur fait connaître ses besoins afin qu'ils soient pris en compte dans leurs programmes de travaux statistiques et d'études (Article D. 1145-4-1 CT).

Au cours de l'année 2014, le Conseil supérieur a ainsi obtenu auprès de la DARES (Direction de l'animation, de la recherche et des statistiques au sein du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social) des éléments d'informations et des documents portant sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle (Accord collectifs) dans les PME. La communication de ces éléments a permis au Conseil supérieur de pouvoir procéder à une évaluation à la fois quantitative et qualitative des accords dans un secteur d'activité donné.

Cette démarche de propositions d'action en direction des pouvoirs publics s'est traduite concrètement par la remise à la ministre en charge des droits des femmes de deux rapports l'un sur la négociation collective en matière d'égalité professionnelle en décembre 2014 et l'autre sur le sexisme dans le monde du travail mars 2015.

❖ Un champ de compétence élargi

Depuis la réforme de 2013, le champ de compétence du Conseil supérieur a été élargi. Ses travaux peuvent notamment porter sur :

- l'articulation des temps,
- les modes de gardes,
- les congés familiaux,
- les systèmes de représentation dans l'entreprise,
- le harcèlement sexuel et moral,
- la formation initiale et continue et la diversification des choix professionnels des filles et des garçons, la création et la reprise d'entreprises par les femmes.

Les travaux sur les systèmes de représentation dans l'entreprise au cœur de l'enquête menée par le Conseil supérieur sur les relations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dont les résultats ont été rendus publics en décembre 2013, ont été poursuivis au cours de l'année 2014.

UNE FORTE IMPLICATION DES MEMBRES DU CSEP AU SERVICE DU DIALOGUE SOCIAL

Instance tripartite, le Conseil supérieur comprend statutairement trois grandes catégories, les organisations syndicales et patronales, les administrations compétentes sur le champ de la formation et du travail, de l'éducation et de l'égalité ainsi que des personnalités qualifiées. De ce fait, le CSEP est une instance de consultation unique puisque spécifiquement dédiée à l'égalité professionnelle.

Les travaux réalisés au cours de l'année 2014 ont nécessité un lourd investissement de la part des membres du CSEP et de l'administration, à travers la participation aux réunions des différents groupes de travail, l'élaboration de propositions et de contributions, la recherche de consensus pour parvenir à des publications d'avis ou de rapports, permettant d'aider de manière concrète à la prise de décision en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quelques chiffres clés sur la période 2014-2015

Les réunions plénières présidées par la ministre

Le Conseil supérieur se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son/sa président.e ou à la demande de la majorité de ses membres.

Nombre de réunions plénières : 4 entre avril 2013 et avril 2014, 3 entre avril 2014 et avril 2015

Les commissions spécialisées ou groupes de travail

Le Conseil supérieur peut constituer des commissions spécialisées et des groupes de travail pour l'étude des questions relevant de sa compétence. Les membres du Conseil supérieur représentant les employeurs et les salariés peuvent se faire assister d'un expert de leur choix dans ces formations. Les commissions spécialisées et les groupes de travail peuvent auditionner ou s'adjoindre toute personne qualifiée dans les matières étudiées par eux.

Les commissions ou groupes de travail ont en charge la préparation des projets de rapports sur les sujets qui leur sont soumis, ainsi que la conduite des études dans le cadre des missions du Conseil supérieur. Elles favorisent les échanges d'information et exercent un rôle de veille dans leur domaine de compétence.

Nombre de groupes de travail : 4 en 2014-2015

- 1 groupe de travail sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les PME
- 1 groupe de travail sur le sexisme au travail
- 1 groupe de travail sur les nouveaux indicateurs du RSC et RSE toujours en cours
- 1 groupe de travail sur le règlement intérieur

Nombre de réunions des groupes de travail : 13 réunions

- 2 réunions sur la négociation collective
- 4 réunions sur le sexisme au travail dont 3 comportaient des auditions
- 5 réunions sur les nouveaux indicateurs du RSC
- 2 réunions sur le règlement intérieur

Chaque commission ou groupe de travail est animée par la/le secrétaire générale ou son/sa représentante, et/ou par un ou deux présidents désignés spécifiquement par les membres du Conseil supérieur.

Les rapports, avis ou documents sont élaborés par le secrétariat général.

Nombre de consultations sur des textes (lois ou décrets) :

2 consultations sur 3 décrets d'application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- Décret du 17 décembre 2014 **relatif à l'utilisation à titre expérimental des droits affectés sur un compte épargne-temps** pour financer des prestations de service à la personne,
- Décrets du 30 décembre 2014 **relatif à la prestation partagée d'éducation de l'enfant**

1 consultation sur le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, avis remis le 13 avril 2015 et rendu public le 11 mai 2015

Nombre d'avis, de rapports, et d'études réalisés à l'initiative du CSEP :

1 avis sur le sexisme au travail suite à l'enquête auprès de 9 grandes entreprises publié le 4 mars 2014

1 avis sur les nouveaux indicateurs du RSC et du RSE à la suite de l'introduction de nouveaux domaines d'analyse comme « sécurité et santé au travail », remis le 26 mai 2015

2 rapports au cours de l'année 2014-2015 suite au travail entrepris dans le cadre de deux groupes de travail : le rapport sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50

à 300 salariés en 2012-2013, publié le 2 décembre 2014 et le rapport sur le sexisme dans le monde du travail publié le 6 mars 2015.

Elaboration du règlement intérieur du CSEP

Finalisé le 25 juin 2015

UNE INSTANCE ENGAGÉE DANS UNE DÉMARCHÉ EXPÉRTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SA PARTICIPATION AU PROCESSUS DE PRODUCTION DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR L'ANNÉE 2014

Le CSEP est consulté sur les projets de lois et décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou à l'autre sexe.

○ **L'élargissement des droits affectés au compte épargne temps : des forts points de divergences (septembre 2014)**

La consultation du conseil supérieur a porté sur le projet de décret sur le compte épargne temps (CET) pris en application de l'article 18 de la loi du 4 août 2014. L'article 18 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes met en place une expérimentation pendant deux ans afin de permettre aux salariés, en accord avec leur employeur, d'utiliser les droits affectés sur le compte épargne temps (CET) pour financer des prestations de service à la personne au moyen d'un chèque emploi service universel (CESU). Ce dispositif repose sur l'existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement préalable. Visant à élargir l'utilisation des droits cumulés sur le compte épargne temps au financement de prestations de service, ce dispositif doit contribuer à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, notamment pour les femmes à qui incombe souvent la plus grande part des travaux domestiques. Il s'agit d'élargir les droits affectés au compte épargne temps pour financer des prestations de service à la personne au moyen d'un chèque emploi service universel (Cesu).

Le législateur a fixé un plafond de conversion des droits en chèque emploi service universel (CESU) à 50%.

L'article 1^{er} précise que la valorisation des droits acquis se fait à la date de la demande.

L'article 2 précise que l'accord collectif devra être déposé auprès des DIRECCTE.

Lors de la réunion du Conseil supérieur du 19 septembre 2014, les organisations syndicales et patronales ont fait part de leurs observations sur le projet de décret.

Les organisations patronales ont essentiellement pris acte de la publication du décret, sans autre commentaire. Quant aux organisations syndicales, la plupart ont rappelé leur opposition au principe même de la monétisation des droits acquis sur le CET, sans soulever de problèmes juridiques particuliers. Seule la CFDT a soulevé des réserves sur le texte en particulier sur l'articulation entre deux dispositions de même niveau normatif : l'article 18 de la loi du 4 août 2014 et l'article L. 3153-2 du code du travail. Elle a fait remarquer que l'article 18 de la loi du 4 août 2014 tout comme le décret sont imprécis s'agissant de l'utilisation des droits qui ont été affectés au CET au titre des congés payés. A ce jour, les dispositions du code du travail relatives au CET prévoient qu'il est possible de monétiser les jours de congés payés pour la seule partie qui excède les cinq semaines annuelles légales. Or, l'article 18 de la loi et le décret semblent ouvrir la possibilité de convertir en chèque emploi service 50% des droits affectés au CET, sans distinguer s'il s'agit de droits affectés au titre du congé annuel ou pas. Elle a demandé à ce que la rédaction du décret soit précisée dans le sens du respect du cadre légal existant sur le CET.

- **La prestation partagée d'éducation de l'enfant – PréParE (décembre 2014) : un dispositif globalement critiqué**

La consultation du Conseil supérieur a porté sur deux décrets d'application de l'article 8 de la loi du 4 août 2014 précitée qui remplace le complément de libre choix d'activité (CLCA) à compter du 1er octobre 2014, par une « prestation partagée d'éducation de l'enfant » (PréParE). La nouvelle prestation poursuit le même but, mais elle comportera une incitation au partage du congé pour l'éducation de l'enfant entre les membres du couple. Une part de la prestation, définie en nombre de mois, sera réservée au second parent, dans les faits le plus souvent le père.

Le 1^{er} décret vise à préciser les modalités de cette incitation notamment la durée de versement de la prestation et les âges limites jusqu'auxquels le versement peut être prolongé lorsque les deux membres du couple font valoir chacun leurs droits. Le 2^{ème} décret porte sur la modification du nom de la prestation et les mesures d'adaptation nécessaires.

Concernant le 1^{er} décret, deux organisations (une patronale, l'autre syndicale) ont fait part de leur avis défavorable. La première a déploré que les nouvelles dispositions réglementaires soient proposées alors même que la problématique de l'accueil du jeune enfant n'a pas encore été résolue par, notamment, une augmentation réelle du nombre de places en crèche. La deuxième a considéré que l'effet attendu, lors de la promulgation de la loi, qui était « une augmentation de la proportion de pères prenant un congé et un raccourcissement de la durée moyenne d'éloignement du marché du travail des mères », ne se produira pas. Elle estime que les femmes mères se retrouveront au bout de 24 mois, dans

l'impossibilité de reprendre leur activité, sans aucune solution de mode de garde et sans aucune indemnisation.

S'agissant du 2^{ème} décret, qui prend acte de ce changement de nom et procède aux adaptations nécessaires, notamment dans le Code de la sécurité sociale, il n'a pas suscité de débat au sein du Conseil supérieur.

- **Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi: un effort de simplification unanimement souligné mais des réserves fortes sur le contenu du texte (avril 2015)**

Le Conseil supérieur a été saisi pour avis le 7 avril 2015 sur les articles 5, 13 et 14 du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi. L'avis a été remis aux ministres le 13 avril et a été rendu public le 11 mai 2015 (voir l'avis détaillé en annexe).

- **Sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les candidatures aux comités d'entreprise et délégués du personnel (article 5)**

La majorité des organisations patronales et syndicales se sont félicités de contenu, rendant possible un réel équilibre dans les IRP, pour les titulaires comme pour les suppléants, non seulement au niveau des candidatures mais aussi au niveau des élus. Certaines ont cependant regretté qu'il n'y ait une montée en puissance des objectifs de progression.

- **Sur le regroupement des consultations annuelles obligatoires et des négociations (articles 13 et 14)**

Presque tous les membres du CSEP ont salué l'effort nécessaire de regroupement et le fait que l'organisation du processus de consultation autour de trois thèmes convient au niveau de l'architecture générale. De plus, la transversalité du thème de l'égalité professionnelle semble être assurée puisqu'on retrouve cette dimension dans l'ensemble des négociations (article L. 2242-6 CT inchangé). En revanche, des divergences ont été exprimées quant au contenu précis des articles. De très fortes réserves ont été formulées, voire une condamnation explicite de certaines dispositions de projet de loi de la part des organisations syndicales et des personnalités qualifiées.

Les sept principales réserves dans l'analyse du détail des articles ont été les suivantes :

1. Une incertitude quant au contenu des informations sur la situation comparée entre les femmes et les hommes qui sera soumis à la consultation du CE
2. L'absence de lien explicite entre un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes (appelé précédemment rapport de situation comparée

pour les plus de 300 salariés et Rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les moins de 300 salariés) et la négociation

3. La plasticité de la périodicité de la négociation
4. La disparition de la Commission Egalité
5. Une consultation et une négociation Qualité de vie au travail sans cohérence interne
6. L'absence de précision sur la nécessité de signer un accord ou, à défaut d'accord, matérialisé pour les plus de 300 salariés par un procès-verbal de désaccord, un plan unilatéral de l'employeur (ancien article L. 2242-5-1 CT)
7. La non visibilité de la sanction pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale en cas d'absence d'accord ou, à défaut d'accord, de plan unilatéral de l'employeur

SA FORCE DE PROPOSITION D' ACTIONS : LES TRAVAUX D'ETUDE ET DE RECHERCHE DU CONSEIL SUPERIEUR Avril 2014- Avril 2015

Le CSEP procède à un ensemble de travaux sur divers aspects de l'égalité professionnelle débouchant sur des propositions au gouvernement et aux acteurs de l'égalité professionnelle. A cet égard, il a publié deux rapports qui seront évoqués ci-après.

- **Rapport relatif à « La négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013 »**

Quatre ans après les dernières modifications juridiques apportées au droit de l'égalité professionnelle, le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle (CSEP) a souhaité, dans le cadre des nouvelles missions qui lui ont été dévolues par décret du 30 avril 2013, faire l'état de la négociation collective, sur ce sujet, dans les entreprises de 50 à 300 salariés (PME).

Si le renforcement du cadre juridique a permis une augmentation substantielle de l'activité conventionnelle, celle-ci reste faible et hétérogène dans son contenu. Les PME restent encore insuffisamment couvertes par un accord ou un plan d'action.

A partir d'études conduites par les DIRECCTE conjointement avec les ARACT dans 9 régions différentes et de deux bilans réalisés par le CSEP, l'un sur des accords et des plans unilatéraux déposés à l'Unité Territoriale des Yvelines (UT 78), l'autre sur une sélection raisonnée d'accords dans le secteur « denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac », six éléments essentiels ressortent :

1. **Quatre domaines d'actions privilégiés par les entreprises.** Ce sont la rémunération, l'embauche, la formation et, dans une moindre mesure, l'articulation des temps entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Le domaine de la promotion est inégalement pris en compte. En revanche, les domaines de la qualification et des classifications sont rarement traités.
2. **Des indicateurs chiffrés en faible nombre** même si un grand nombre d'actions sont retenues dans les

différents domaines d'action. Ainsi se trouve mis en évidence qu'il existe encore une difficulté des entreprises à construire leur diagnostic chiffré.

3. **Une difficulté à élaborer des objectifs de progression** : Les négociateurs ont une réelle difficulté à interpréter de manière pertinente les données chiffrées en vue d'élaborer des objectifs de progression, ce qui témoigne d'une appropriation souvent incomplète des termes de la négociation.
4. **Des signataires majoritairement masculins** : Les signataires des accords sont généralement des hommes et la majorité des accords ne sont signés que par une seule organisation syndicale.
5. **Une faible publicité des accords et des actions de suivi quasi inexistantes** : Les actions de suivi et de communication accompagnant les accords sont rares.
6. **Une connaissance limitée du droit du travail** en matière d'égalité professionnelle dans ses diverses composantes : Certaines mesures présentées comme novatrices existent déjà dans le code du travail.

Ainsi le rapport fait état de la complexité du droit de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle pour les PME qui n'ont pas toujours les ressources humaines suffisantes pour ce faire.

Le CSEP invite dans son rapport les partenaires sociaux à recourir à un langage commun sur la base de définitions partagées à la fois dans la formalisation des objectifs de progression en utilisant le champ lexical du mouvement et des formulations dynamiques et faisant apparaître des points de départ et d'arrivée chiffrés mais aussi dans le choix de mesures d'action détaillées, qui doivent être en lien avec l'objectif de progression, et assorties d'indicateurs de suivi chiffrés.

Trois leviers pour aider les PME dans leurs démarches ont été identifiés par le conseil supérieur :

1. **Accompagner les négociateurs** dans l'élaboration du diagnostic chiffré et dans la compréhension de ce que recouvrent les notions d'objectifs de progression et de mesures d'action pour les atteindre avec la mise en place **d'un guide pas à pas** pour toutes les étapes aidant à la rédaction de l'accord ou du plan d'action et l'amélioration des outils d'aide à la réalisation d'un diagnostic, comme le site www.ega-pro.fr qui d'ailleurs fait l'objet d'une refondation.
2. **Sensibiliser les négociateurs** aux apports et enjeux de l'égalité professionnelle avec l'élaboration d'un module de formation et d'un guide du droit centralisant les différentes dispositions de la loi en faveur de l'égalité professionnelle par domaines d'action
3. **Rendre plus lisible le droit de la négociation collective** en matière d'égalité professionnelle. La construction du droit par strates successives l'a rendu complexe. Une clarification des différents articles du code du travail relative à la négociation collective en matière d'égalité professionnelle est nécessaire.

Suite à la remise de ce rapport, la secrétaire d'Etat en charge des droits des femmes a retenu trois actions essentielles : la construction d'indicateurs permettant de donner sa pleine mesure aux nouvelles dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, un accompagnement des PME sur le site www.ega-pro.fr par la construction d'un guide pas à pas et par la mise à disposition d'indicateurs faciles à mobiliser dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle.

En ce sens, elle a adressé une lettre de mission visant à ce qu'un groupe de travail soit constitué afin d'identifier les indicateurs pertinents et en nombre limité devant être élaborés dans l'entreprise dans le but d'obtenir un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes, notamment en tenant compte d'un nouveau domaine « sécurité et santé au travail » introduit par la loi du 4 août 2014.

Le groupe de travail mis en place au sein du CSEP a fait le choix de scinder les travaux en deux étapes, la première étape consistant à identifier les indicateurs s'imposant aux entreprises, de 300 salariés et plus, et nécessitant la prise d'un décret en Conseil d'Etat du fait de leur caractère obligatoire, la deuxième étape consistant à identifier quelques indicateurs simples et non obligatoires en vue d'aider les PME à la réalisation d'un diagnostic sexué.

Le Conseil supérieur a, **par son 1^{er} avis remis le 26 mai 2015**, formulé un certain nombre de propositions dans la perspective de la rédaction d'un décret en Conseil d'Etat portant sur les indicateurs jugés pertinents pour analyser la situation respective des femmes et des hommes dans les entreprises, de en matière de « sécurité et de santé au travail » et « d'écart de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ».

Une seconde phase de travail concernant une proposition d'indicateurs non obligatoires en direction des PME a été engagée. Les conclusions sont attendues pour mi juillet 2015.

Le travail sur des modules de formation à la négociation sur l'égalité professionnelle sera engagé à l'automne.

Rapport sur « Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité »

Le 6 mars 2015, le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a remis son « Rapport sur le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité » à Marisol Touraine, Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes, et Pascale Boistard, secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes.

Ce rapport fait suite à une consultation sur les relations professionnelles entre les femmes et les hommes réalisée à partir de juin 2013 auprès de neuf grandes entreprises, reprise par un avis du 4 mars 2014 permettant la constitution d'un groupe de travail pour parvenir à une définition partagée du sexisme et à des propositions sur la manière dont il convient de le rendre visible et de le combattre.

Le rapport s'appuie sur cette enquête et sur des auditions d'expert-e-s et de chercheurs. Il en ressort une forte prévalence du sentiment de sexisme au travail : 80% des femmes salariées interrogées dans le cadre de cette enquête considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes, la moitié d'entre elles ayant été la cible de blagues sur les femmes. Le sexisme en entreprise réduit les performances des

salarié-e-s, puisque 93% des femmes interrogées pensent que les pratiques sexistes ont un impact sur la confiance en soi et qu'elles déstabilisent le travail de celles qui les subissent.

Or, toute la difficulté réside en l'absence de visibilité d'une pratique multiforme et insidieuse, qui ne revêt pas toujours les contours de la violence, et peut même apparaître comme bienveillante. Le rapport fait ainsi référence aux différentes formes du sexisme : de son expression la plus hostile, associée au machisme et à la misogynie, jusqu'au sexisme ambivalent, voire bienveillant, qui paraît différencier favorablement les femmes mais aboutit à une division sexuée des rôles au travail, en passant par le sexisme subtil ou masqué. Aussi, le sexisme ordinaire se manifeste de différentes façons, impliquant, entre autres, les blagues sexistes, le mépris, la fausse séduction, ou encore les considérations sexistes sur la maternité. A ce titre, il faut noter que toutes les formes de sexisme, qu'elles soient implicites ou explicites, d'intensité plus ou moins variable, sont nocives pour le bien-être au travail, entraînant notamment des problèmes de santé mentale et physique.

Face à ces agissements, adopter une stratégie de réponse efficace n'est pas simple ; le sexisme étant difficile à identifier et dénoncer. Les salarié-e-s, pour préserver leur estime de soi, ont recours à différentes techniques comme la confrontation, le déni, l'évitement, voire le retrait et le désengagement. La réponse au sexisme est d'autant plus difficile que le mot « sexisme » n'apparaît pas dans le droit, et que les recours aux agissements sexistes commis dans le monde du travail s'exercent surtout à travers l'inculpation pour « harcèlement moral », qui a montré ses limites.

Après une présentation des instruments internationaux, le rapport s'intéresse au droit existant au niveau national. L'examen du droit pénal montre que les agissements sexistes restent difficiles à établir du fait de l'obligation pour la victime d'apporter la preuve matérielle des agissements ainsi que celle de l'intentionnalité de l'auteur. En matière de droit du travail, voie privilégiée pour contester les discriminations à raison du sexe du fait de l'aménagement de la charge de la preuve, trois outils sont apparus intéressants : le harcèlement moral (moyen masqué pour sanctionner les agissements sexistes), le harcèlement sexuel et une nouvelle disposition depuis la loi du 27 mai 2008 prohibant tout agissement à raison d'un critère prohibé, dont le sexe. Toutefois, cette dernière reste largement invisible, car non codifiée dans le Code du travail et diluée au sein d'autres motifs de discrimination.

Enfin, le rapport a cherché à identifier les outils existant au sein de l'entreprise, susceptibles de limiter les comportements sexistes. Bien que sous utilisés, et souvent insensibles au sexisme, les règlements intérieurs des entreprises sont apparus comme un outil pertinent pour instaurer un environnement de travail non sexiste. Les chartes d'éthique, moins contraignantes, restent pour le moment muettes sur ce sujet, alors qu'elles pourraient permettre de sensibiliser les salarié-e-s.

Le rapport rappelle également le rôle prépondérant que doivent jouer les différents acteurs de l'entreprise (Directions des entreprises, Institutions représentatives du personnel, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Inspection du travail et médecine du travail) pour lutter plus fermement les pratiques sexistes.

Le Conseil supérieur a ainsi émis 35 recommandations organisées autour de huit axes de travail. Certaines recommandations sont les suivantes :

| | |
|---|---|
| <p>1. Nommer :</p> <p><i>Donner deux définitions précises et concrètes du sexisme, l'une portant sur le sexisme au travail au sens large et l'autre sur le sexisme ordinaire, qui auront vocation à être diffusées et reprises dans tout instrument non légal.</i></p> | <p>5. Codifier :</p> <p><i>Codifier la disposition contenue au 1° de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 relative à l'« agissement à raison du sexe » en la renommant « agissement sexiste » et en l'intégrant dans le chapitre II du titre IV du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (réserves de deux organisations patronales)</i></p> |
| <p>2. Dévoiler :</p> <p><i>Introduire des questions sur le sexisme dans les enquêtes publiques pour évaluer sa prévalence et son coût et dans les enquêtes climat social et les outils élaborés par les entreprises :</i></p> <p><i>Mener tous les deux ans un sondage national sur le ressenti du sexisme en entreprise</i></p> | <p>6. Organiser :</p> <p><i>Inciter les entreprises à insérer, dans leur règlement intérieur, s'agissant des règles de discipline à respecter, une disposition relative aux comportements à adopter entre les femmes et les hommes et interroger les pouvoirs publics ou le législateur sur l'opportunité d'enrichir les dispositions relatives au règlement intérieur (L.1321-2 du Code du travail) en incluant l'ensemble des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et en ajoutant des dispositions relatives aux agissements liés à un critère prohibé</i></p> <p><i>Recommander aux employeurs de préciser dans les chartes d'éthique ou notes de service de l'entreprise les comportements prohibés relevant du sexisme (réserve d'une organisation syndicale)</i></p> <p><i>Préciser ce que recouvrent les termes propos et comportements sexistes dans les cahiers des charges des labels Égalité et diversité</i></p> <p><i>Mettre en place une politique visant à instituer une vigilance sur le langage sur le lieu de travail en matière de remarques et blagues sexistes</i></p> |
| <p>3. Communiquer :</p> <p><i>Lancer une campagne nationale de communication dans les médias sur le sexisme</i></p> <p><i>Réunir fin de l'année 2015, un comité interministériel sur la question du sexisme et des moyens pour le combattre</i></p> <p><i>Organiser à Paris, au cours de l'année 2015, un colloque international sur le sexisme au travail, réunissant chercheurs, entreprises, partenaires sociaux, représentants du monde judiciaire</i></p> | <p>7. Prévenir :</p> <p><i>Inciter à intégrer, dans le préambule des accords sur l'égalité professionnelle, des clauses d'engagement de lutte contre le sexisme</i></p> <p><i>Interroger le législateur sur l'opportunité de faire référence à l'agissement en raison d'un critère prohibé, dont l'« agissement sexiste » dans les dispositions concernant les actions de prévention dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur</i></p> |

| | |
|---|---|
| <p>4. Former :</p> <p><i>Former l'ensemble des salariés dans les entreprises, y compris les dirigeants et managers, pour qu'ils deviennent des acteurs de la lutte contre le sexisme dans les relations interpersonnelles dans l'entreprise</i></p> <p><i>Former les acteurs du monde judiciaire</i></p> | <p>8. Traiter :</p> <p><i>Mettre en place un système de traitement des situations de sexisme au travail</i></p> <p><i>Aider les salarié-e-s à identifier et à combattre le sexisme dont ils/elles font l'objet</i></p> <p><i>Sanctionner les agissements sexistes aux moyens du pouvoir disciplinaire de l'employeur</i></p> |
|---|---|

Suite à la remise de ce rapport, madame Marisol Touraine, ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et madame Pascale Boistard, secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes ont demandé aux membres du CSEP de travailler à la construction d'un référentiel de formation sur le sexisme au travail, à la mise à disposition des différents acteurs dans l'entreprise de modules facilitant l'intégration de la question du sexisme aussi bien dans les règlements intérieurs que dans les chartes d'éthique et les divers documents traitant de la santé et sécurité au travail et des risques psychosociaux, enfin à la tenue d'un colloque sur le sexisme. Elles ont dit leur intérêt pour l'adoption d'une disposition sur l'agissement sexiste dans le code du travail. Ces divers chantiers commenceront en septembre 2015.

UNE INSTANCE EN LIEN AVEC LES DIFFERENTS ACTEURS DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE : LES ECHANGES ET PARTENARIATS DU CSEP

Les acteurs de l'égalité professionnelle sont nombreux et le CSEP cherche à créer des passerelles.

SES LIENS AVEC LES INSTITUTIONS INTERVENANT DANS LE CHAMP DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LE MONDE DE LA RECHERCHE ET

- **A travers les auditions avec les trois délégations aux droits des femmes et à l'égalité de l'Assemblée nationale, du Sénat et du CESE**

Les auditions de la secrétaire générale auprès de ces différentes instances ont permis d'établir des échanges constructifs avec ces différentes délégations :

- Audition le 30 septembre 2014 de la secrétaire générale, par la Section du travail et de l'emploi du CESE dans le cadre du travail de la saisine gouvernementale : "La mixité des métiers".
- Audition le 26 mars 2015 par la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale **sur les deux rapports récemment publiés par le Conseil supérieur, *La négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 30***

salariés en 2012 et 2013, et Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité, publié le 6 mars 2015.

Une audition souhaitée par Catherine Coutelle dans le cadre du futur projet de loi relatif au dialogue social et pour valoriser les travaux du CSEP, très utiles car complémentaires au travail parlementaire.

- Deux auditions par la délégation aux droits des femmes du Sénat sur « les Stéréotypes masculins et féminins dans les jeux et les jouets » ainsi que sur « le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi ».

- **A travers la présentation de rapport d'études et de recherche d'autres entités devant le CSEP**

Le rapport «Lutter contre les stéréotypes fille-garçon, un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance» du CGSP (Commissariat général à la stratégie et à la prospective) (janvier 2014)

Ce rapport fait la synthèse des études réalisées sur le sujet et établit une série de faits et d'analyses, pour certains nouveaux, qui démontrent comment, au jour le jour, les stéréotypes freinent la marche vers l'égalité femmes-hommes, en particulier pour les enfants des milieux populaires ou défavorisés.

- **A travers la présentation des travaux réalisés par les divers réseaux de femmes en entreprises ou interentreprises, les observatoires et instances de certification;**

Le Palmarès Ethics and Boards

Lors de sa séance plénière du janvier 2015, l'Institut Ethics and Boards a présenté son palmarès de la gouvernance des entreprises 2014. Il s'agissait de la deuxième édition. De ce fait la comparaison avec le palmarès précédent a été riche d'enseignement. Une nouveauté a été introduite cette année puisqu'est prise en compte la mise en place par les entreprises d'une politique de féminisation (existence d'un réseau de femmes, politique salariale, objectifs de féminisation).

Il ressort globalement une amélioration du nombre de femmes dans les CA par rapport à l'année dernière. L'âge moyen des administrateurs a rajeuni. En revanche, il y a peu d'évolution du taux de présence des femmes dans les COMEX.

Le dossier unique Label Egalité/ Label diversité (M. Thierry Geoffroy AFAQ/AFNOR) janvier 2015

Lors de la sa séance du 19 janvier 2015, il a été rappelé que le label égalité professionnelle et le label diversité feraient l'objet d'une « alliance » dans un souci de meilleure lisibilité et de cohérence des deux dispositifs tout en maintenant leur spécificité. L'enjeu est de faire bénéficier les organismes candidats à ces deux labels, de solutions plus adaptées et plus

flexibles par la mise en place d'un tronc commun associé à des spécificités relevant des deux labels. Pour ce qui est des mécanismes d'évaluation, le principe retenu est celui de l'audit sur site d'une équipe d'auditeurs d'Afnor Certification. Chacun des deux labels a son propre dispositif de décision (attribution ou non du ou des labels avec mesures complémentaires le cas échéant) qui associe, pour chacun d'eux, une commission indépendante et impartiale, présidée par l'Etat et réunissant, outre Afnor Certification, les partenaires sociaux au plan national avec en sus l'ANDRH pour le Label Diversité.

PERSPECTIVES

La période retenue pour ce bilan d'activité, soit d'avril 2014 à avril 2015, a été riche en productions. Ce travail a été rendu possible grâce à la forte implication des membres du Conseil supérieur. Toutefois, si la transformation récente du Conseil supérieur et sa montée en puissance au cours de l'année 2014-2015 ont notamment permis de mieux identifier son rôle dans le paysage institutionnel, le Conseil supérieur souffre encore d'un manque important de visibilité, pourtant utile à la fois pour animer le débat public et pour sensibiliser les professionnels à la question de l'égalité professionnelle. Des efforts doivent être réalisés au cours de l'année suivante afin d'améliorer cette situation.

S'agissant des perspectives de travail du Conseil supérieur, plusieurs chantiers sont d'ores et déjà engagés ou sont en cours de l'être :

- Dans le cadre du suivi de l'application de la loi du 4 août 2014, suite à l'avis rendu le 26 mai 2015 portant sur les indicateurs « sécurité et santé au travail » ainsi que le déroulement de carrière au sein du RSC, un deuxième groupe a débuté ses travaux mi-juin afin de proposer pour la mi-juillet des indicateurs destinés à faciliter le recueil de données chiffrées sexuées par les PME ;
- Dans le cadre du suivi des propositions du rapport sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les PME, un groupe de travail débutera à l'automne sur la construction d'un référentiel de sensibilisation à la négociation sur l'égalité professionnelle ;
- Dans le cadre du suivi des propositions du rapport sur le sexisme au travail, deux chantiers devront être engagés : l'un sur la construction d'un référentiel de formation en la matière sur la base de l'analyse qualitative des formations dispensées par les organismes de consultants, l'autre sur l'organisation d'un colloque sur le sexisme à l'automne-hiver 2015.
- Dans le cadre du partenariat avec le HCE, un groupe de travail est déjà mis en place sur la gouvernance économique des entreprises. Il rendra ses travaux lors d'un colloque qui se tiendra le 27 janvier 2016, cinq ans après la vote de la loi Copé-Zimmermann relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance ;

D'autres chantiers débiteront à l'automne. De manière plus générale, le Conseil supérieur devra veiller à établir des liens plus étroits avec les organisations supra- et internationales (ONU, BIT, instances communautaires) et à approfondir ses partenariats avec des organisations actives en matière d'égalité professionnelle.