

ANNEXE 4:
LEXIQUE Les mots clés de l'égalité

Sources :

Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, étendu par arrêté du 20 avril 2018 JORF 26 avril 2018 ;
wikipédia, section sciences sociales ;
<https://europa.eu>

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité (exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise, mais elle n'a pas une mixité des emplois)

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30% d'hommes et 70% de femmes).

Diversité : c'est la présence et la valorisation de populations ou personnes de différents profils (sexe, âge, handicap, origine, orientation sexuelle, formation....)

Genre : En sciences sociales, concept utilisé pour désigner les différences non biologiques entre les femmes et les hommes et renvoyant à la dimension culturelle de la sexuation du monde à laquelle correspondent les termes français de masculin et féminin. Il intègre l'ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes/hommes et leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes. Ces règles s'appliquent à trois niveaux : le substrat culturel (normes et valeurs de la société), les institutions (famille, système éducatif et de l'emploi...) et les processus de socialisation, notamment au sein de la famille. Ces règles produisent des conséquences psychologiques, mentales, économiques, démographiques, ou encore, politiques.

Rémunération : la notion de rémunération selon l'article L3221-3 du Code du travail :
« Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur à l'agent en raison de l'emploi de ce dernier. »

La notion d'écart de rémunération : pour l'Union Européenne, « l'**écart de rémunération non ajusté entre hommes et femmes** se définit comme la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes, exprimée en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes. Selon cette définition, en France, cet écart est de 15,4%(UE,2017
https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.dotab=table&init=1&language=fr&pcode=sdg_05_20&plugin=1).

Discrimination (défenseur des droits) : En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) **ET relever d'une situation visée par la loi** (accès à un emploi, un service, un logement...)
Une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi.

- **Discrimination directe** : Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi.

- **La notion de discrimination indirecte définie par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 :**

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés ».

Est également considérée comme une discrimination -fondée sur le critère du sexe- le harcèlement sexuel. L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi (par ex : ordre donné à un cabinet de recrutement d'écartier les candidatures en raison de l'âge, de l'origine, de l'adresse...) constituent également des discriminations. Enfin, la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins.

La loi définit 25 critères de discrimination. La liste de ces critères a plusieurs sources. D'une part, les conventions internationales et textes européens définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne. D'autre part, le législateur français a ajouté des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, nom, apparence physique) alors que d'autres traitent de situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc...). Liste des critères : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discrimination>

Violences sexuelles : ce que dit la loi

Les différents types de violences

Le harcèlement sexuel

La loi définit ce délit comme un ensemble de propos ou comportements « répétés » à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Elle ajoute à cela le fait, « même non répété », d'user de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel est un délit quel que soit le lien entre l'auteur et la victime, mais la loi prévoit des sanctions spécifiques lorsqu'il intervient en milieu professionnel.

L'agression sexuelle

L'agression sexuelle est un délit qui regroupe toutes les atteintes sexuelles commises avec « violence, contrainte, menace ou surprise ». Ce sont par exemple des caresses sur la poitrine ou les fesses, des baisers forcés ou encore des attouchements sexuels qui ne sont pas consentis.

Le viol

Le viol est un crime défini par la loi comme tout acte de pénétration sexuelle non consenti (avec violence et/ou contrainte, menace, surprise). Tous les actes de pénétration sexuelle sont visés (buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt ou encore par l'objet). La loi réprime également les tentatives de viol, c'est-à-dire les actes stoppés uniquement « en raison de circonstances indépendantes de la volonté de [leur] auteur ». C'est un crime passible de la cour d'assises. Les peines sont aggravées s'il est commis sur un mineur de quinze ans ou par le conjoint ou le concubin de la victime ou le partenaire lié à la victime par un PACS et lorsqu'il a entraîné la mort de la victime

Les circonstances aggravantes

Parfois minimisées, certaines situations sont au contraire jugées comme aggravantes par la justice et peuvent entraîner des sanctions plus sévères, selon les types de violences. Voici les principales :

L'abus d'autorité

Les agressions commises par un ascendant ou un conjoint

Les agressions commises en état d'ivresse

L'usage de la menace ou d'une arme ainsi que les blessures et lésions

Les atteintes aux personnes vulnérables

Les violences commises en groupe

Les violences commises dans l'espace public ou les transports

Toutes les violences sexuelles commises par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice sont plus sévèrement réprimées