



# La Loi réelle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, quels rôles et impacts pour les associations ?

Janvier 2015

La loi a été promulguée le 28 juillet 2014 et les décrets d'application sont en train d'être signés. Elle est **le résultat de nombreuses négociations** menées par les associations féministes mais aussi les syndicats, le Haut Conseil à l'Égalité, le Ministère des Droits des femmes et les institutions nationales et territoriales.

Le terme "réelle" renvoie bien à des obligations de la société civile, comme des autres sphères sociétales, à mettre en place les dispositifs qualitatifs et quantitatifs d'une politique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le CRLCAFF Rhône Alpes soutient ces dispositifs comme étant des leviers pour une société du bien vivre ensemble qui favorisent une innovation de l'engagement bénévole et citoyen nécessaire pour répondre aux attentes des femmes et des hommes du 21<sup>e</sup> siècle.

**Les associations, quel que soit leur domaine d'activité, portent et défendent de nombreuses valeurs nécessaires dans notre société : *gestion démocratique, construction collective de projets à but non lucratif, solidarité, engagement bénévole, formation à la citoyenneté, entreprendre autrement.***

Les inégalités sont encore trop présentes. Par exemple dans le monde, l'écart de salaire entre femmes et hommes est de 24% (*Equal Pay day 7 avril 2014*).

Dans les associations 72% des salarié(e)s sont des femmes et le bénévolat suit la répartition stéréotypée : les président(e)s sont majoritairement des hommes et les femmes œuvrent en particulier dans le social, l'humanitaire et la santé.

**Pour le monde associatif, terre d'innovation sociale, cette loi égalité est une chance à saisir pour illustrer ses valeurs et être porteur d'une démarche démocratique et citoyenne pour l'égalité.**

# LES PRIORITES DE LA LOI

Source : Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports

## 1. Parvenir à l'égalité professionnelle



Réforme du congé parental pour accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales



Interdiction d'accès aux marchés publics et délégations de service public pour les entreprises ne respectant pas la loi sur l'égalité professionnelle



Les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement mieux sanctionnés

## 2. Poser les fondements d'une garantie publique contre les impayés de pensions



Préfiguration d'une garantie publique pendant 18 mois dans 20 départements avant généralisation en 2016



Dès le premier mois d'impayés, une prestation de substitution sera versée par la CAF (allocation de soutien familial)



L'obligation de verser la pension alimentaire par virement bancaire désormais possible pour prévenir retards et oublis

## 3. Violences faites aux femmes : protéger les victimes, prévenir les récidives



Le téléphone grand danger généralisé pour protéger les femmes en grand danger, victimes de violences conjugales ou de viols



L'éviction du conjoint violent du domicile devient la règle



Des stages de responsabilisation, spécifiquement destinés aux auteurs de violences pour prévenir la récidive

## 4. Faire reculer les stéréotypes



Les compétences du CSA renforcées ; il veillera à la juste représentation des femmes dans les médias



Les jeunes filles protégées contre les dommages de l'hypersexualisation



Protection contre les dérives sexistes et homophobes sur internet

## 5. Généraliser la parité dans toutes les sphères de la société



Les pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives doublées



Accélération et extension de l'obligation de compter au moins 40% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises



Généralisation de la parité dans toutes les sphères de la société (instances consultatives, ordres professionnels, fédérations sportives, chambres consulaires...)

# LES *IMPACTS* DE LA LOI SUR LES ASSOCIATIONS

De nombreuses collectivités territoriales en Rhône Alpes, comme le Grand Lyon ou la Région Rhône Alpes, ont signé des chartes de l'égalité afin de s'engager à un plan de l'égalité en interne. Des référent(e)s égalité sont en place dans les services des collectivités et de l'Etat, n'hésitez pas à les contacter.

- **IMPACT FINANCIER : Les diagnostics sur l'égalité F/H sont indispensables pour prétendre à un financement des collectivités territoriales mais aussi des institutions européennes ou pour accéder aux marchés publics et aux délégations de services publics.**

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015**, chaque association devra inscrire une démarche d'égalité dans son projet associatif, sa gouvernance, son organisation pour obtenir des financements publics.

Des outils existent pour aider les associations à fournir des informations quantitatives et qualitatives à l'égalité notamment l'**auto diagnostic** mis en place par le Ministère.

→ Voir le guide: [www.associations.gouv.fr/10691-egalite-entre-les-femmes-et-les.html](http://www.associations.gouv.fr/10691-egalite-entre-les-femmes-et-les.html)

Quelques pistes de réflexions :

- **Le renouvellement des mandats et l'obligation de parité au sein des conseils d'administration** sont fondamentaux dans une politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **Le suivi des carrières pour les salarié(e)s** permet non seulement une égalité salariale mais un même parcours professionnel potentiel tant dans l'accès à la formation que l'accès à des postes plus élevés ou d'encadrement : c'est là encore un fondement démocratique de l'autonomie économique et de la lutte contre la précarité.
- La parité induit de nouveaux modes de fonctionnement des bénévoles associatifs en particulier dans l'**articulation des temps** qui sont bénéfiques à tous et toutes dans l'engagement citoyen.

- **IMPACT ORGANISATIONNEL : La construction de politiques des ressources humaines avec la prise en compte du congé parental et du temps partiel**

La réforme du congé parental favorise un partage de la parentalité et demande **une adaptation des associations employeurs pour accueillir les demandes de congés parentaux sans sexisme** et en anticipant le départ mais aussi le retour du(de la) salarié(e) dans des conditions favorables à l'égalité professionnelle.

La loi Égalité lutte contre le temps partiel subi pour 80% des temps partiels chez les femmes. Il s'agit de lutter contre la précarité économique en assurant une rémunération minimale qui permet une autonomie financière avec un temps de travail de 24H par semaine.

Cette mesure demande **un travail de fond courageux** des Conseils d'Administration **pour appliquer la convention correspondant à son champ d'activité** et non pas celle qui est la plus avantageuse pour l'employeur. **De même les administrateurs doivent porter une réflexion sur la gouvernance et la fonction employeur afin de trouver des stratégies pour mutualiser des emplois, revoir l'organisation territoriale des emplois précaires proposés pour promouvoir une offre vers le plein emploi de 35H et respecter la loi.** Les impacts de ces innovations sociales sont déjà mesurables en termes de fidélisation des personnels au sein des associations employeurs, une baisse significative des absences et une amélioration du dialogue social entre CA et salarié(e)s.

# LE RÔLE DES ASSOCIATIONS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI

La société civile, et en particulier le monde associatif, se doit d'être irréprochable dans cet aspect sociétal fondateur d'une éthique démocratique. Force est de constater qu'il reste fort à faire même s'il existe des avancées majeures dans un certain nombre de réseaux associatifs.

- **Le monde associatif doit s'interroger sur les stéréotypes véhiculés en son sein et les violences induites par le comportement des salarié(e)s, adhérent(e)s et bénévoles.** La mise en place d'un code de conduite non sexiste dans un certain nombre d'associations est la conséquence d'une véritable politique de l'égalité. Ces démarches de réflexion collective permettent **l'innovation sociale** et démocratique non seulement dans la lutte contre les discriminations mais aussi pour promouvoir le bien vivre ensemble.

**La communication du monde associatif se doit de revoir ses documents et la façon de présenter ses activités pour lutter contre les stéréotypes genrés, permettre un accès réel à tous et à toutes à l'offre associative pour ses adhérent(e)s mais aussi pour ses salarié(e)s.** La répartition genrée des métiers est la même dans le monde associatif que dans celui de l'entreprise privée. Là encore, une politique associative pugnace contre ses propres préjugés dans sa gouvernance et les moyens mis en place pour améliorer sa communication, les ressources humaines et l'offre offerte aux adhérent(e)s sont un plus pour bénéficier de subventions.

- La Loi pose la garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires. On sait malheureusement que les Caisses d'Allocations Familiales n'assureront pas cette garantie. **Mais un certain nombre d'associations et d'acteurs de l'ESS se sont d'ores et déjà porté garants pour accompagner les décisions de justice par des retenues sur salaire au même titre que les entreprises privées.**
- Les dispositifs contre les violences faites aux femmes avec la mise en place du téléphone grand danger, l'éviction du conjoint violent du domicile familial et la prise en charge des auteurs de violence peuvent apparaître comme des mesures judiciaires relevant de la sphère privée. Pourtant les impacts sont réels pour le monde associatif : **cette loi entérine la responsabilité de toute personne morale ou physique qui n'agirait pas pour protéger les femmes des violences.** Le signalement est obligatoire auprès des autorités judiciaires, le silence entraîne des poursuites judiciaires pour les associations qui n'auraient pas signalé leurs bénévoles ou adhérent(e)s pris dans cette spirale de violences non seulement physiques mais aussi psychologiques.

## Pour aller plus loin :

- *La Loi Egalité :*  
[www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id)
- *Site du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes :*  
<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>
- *La Charte égalité de la Région Rhône Alpes*  
[www.rhonealpes.fr/191-charte-de-lutte-contre-les-discriminations.htm#par1835](http://www.rhonealpes.fr/191-charte-de-lutte-contre-les-discriminations.htm#par1835)

Texte co construit par le CRL CAFF et Le Mouvement associatif Rhône Alpes

[www.cpcra-ra.org](http://www.cpcra-ra.org) <http://www.crlcaff-ra.fr>