

La gazette des délégués CFDT Carrefour

# 1000 accords pour l'égalité

# Allons-y !



<http://www.cfdt-carrefour.com>: E.mail: [cfdt.carrefour@online.fr](mailto:cfdt.carrefour@online.fr)



Position et  
propositions  
CFDT

P. 05



Chartes,  
Code, Halde  
et études

P. 07



Egalité des  
chances

P. 10

### ▼ Ouverture

Sommaire et accords **page 02**  
 Diversité ! **page 03**

### ▼ Diversité

Avant l'accord **page 05**  
 Objectifs Carrefour **page 06**  
 La Halde et le code du travail **page 07**  
 Diversité et Parentalité **page 08**  
 Etude et médias **page 09**

### ▼ Diversité et cohésion sociale

Les axes majeurs de l'accord **page 10**  
 Accord égalité des chances **page 12**

### ▼ Egalité homme-femme

Accord égalité H/F **page 13**

### ▼ Journée internationale des femmes

8 mars, journée de la femme **page 15**  
 Quelques dates **page 17**

*Aujourd'hui les accords sont signés et doivent s'appliquer dans l'entreprise.*

*C'est pourtant maintenant que commence le travail des délégués qui sur le terrain auront la lourde charge d'obtenir des directeurs de magasin qu'ils respectent les accords signés entre l'entreprise et les représentants du personnel.*

*La CFDT a, déjà, dans certains magasins interpellé la Halde pour discrimination envers des salariés ou des délégués.*



**ACCORD CADRE SUR L'EGALITE DES CHANCES**  
**Signé**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS; SOGARA France; CARCOOP France; GML France; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France; S.N.S.; LA CIOTAT Distribution; PERPIGNAN Distribution; CONTINENT 2001; RIOM Distribution; HYPARLO  
 Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR LA DIVERSITE ET LA COHESION SOCIALE**  
**Signé**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS; SOGARA France; CARCOOP France; GML France; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France; S.N.S.; LA CIOTAT Distribution; PERPIGNAN Distribution; CONTINENT 2001; RIOM Distribution; HYPARLO  
 Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

**ACCORD D'ENTREPRISES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES**  
**Non signé**

ENTRE

Les sociétés CARREFOUR HYPERMARCHÉS Hypermarchés SAS; SOGARA France; CARCOOP France; GML France; CARREFOUR HYPERMARCHÉS Formation Hypermarchés France; S.N.S.; LA CIOTAT Distribution; PERPIGNAN Distribution; CONTINENT 2001; RIOM Distribution; HYPARLO  
 Représentées par Marie-Hélène CHAVIGNY, Directeur des Relations Sociales

**ACCORD D'ENTREPRISES « MISSION HANDICAP »**  
**Années 2008-2009-2010**  
**Signé**

Entre

Les sociétés: CARREFOUR Hypermarchés France; SOGARA France; CARCOOP France; GML France; CONTINENT 2001; S.N.S.; La Ciotat Distribution; Perpignan Distribution; HYPARLO; SOFODIS; Vézère Distribution; Riom distribution.

**ARTICLE NEUF: CONCERTATION SOCIALE**  
**Seniors**

Article 9.1: Suivi de la mise en œuvre de l'accord  
 L'article 1 « Composition de la Commission » du Titre 64 « SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD » de l'accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 est remplacé par :

« La commission de suivi se réunira à l'initiative de la Direction, deux fois d'ici le 31 décembre 2008.

Le thème de cette commission portera sur :  
 - les classifications  
 - les seniors

**En cours**

**Cinq accords pour l'égalité des chances**

*L'accord Mission Handicap, le plus connu, a été traité en 2008 dans les numéros 270-273-275-284 de l'Hyper*

# Diversité

## Etat de ce qui est divers.



Par Serge Corfa  
Délégué syndical national

**L**

e mot diversité cache bien des statuts sociaux différents et il serait dangereux de ne croire que seule l'origine ethnique subit des discriminations.

**Origine, Sexe, Mœurs, Age, Situation de famille, Opinions politique, Activité syndicales, Conviction religieuses, Apparences physique, Handicap, apprentissage, sans diplôme ...tous ces critères sont facteurs de discrimination.**

La CFDT entend bien faire appliquer dans l'entreprise comme dans la vie courante le mot égalité qui se trouve sur le fronton de nos mairies.

Le législateur s'est assuré que la discrimination soit interdite dans tous les actes du travail: recrutement, promotion, rémunération, qualification, accès à la formation, sanction, licenciement mais aussi dans la vie de chaque jour

La loi interdit toute discrimination et distinction sur des critères prohibés origine, sexe, âge, situation de famille, activité syndicale, convictions religieuses, orientation sexuelle, handicap, apparence physique, état de santé, opinions politiques.

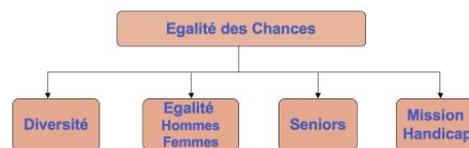
En janvier 2005 est créée la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les discriminations), que nous avons eu l'occasion de la saisir dans certains établissements.

Au niveau de la branche de la grande distribution, un Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise a été signé en 2006 ayant pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination à toutes les étapes du parcours professionnel.

**Malgré ces règles la discrimination existe toujours.**

**En 2006 la CFDT demande à la direction un accord cadre sur l'égalité des chances.**

Cet accord, signé le 23 juin 2008 par la CFDT et FO, CFTC, CGC, CAT prévoit que Carrefour s'engage à négocier avec les partenaires sociaux quatre accords portant sur



- la diversité et la cohésion sociale
- l'égalité des hommes et des femmes
- le handicap
- l'emploi des seniors

**Yasmina habite en banlieue.**  
Le soir, elle met le feu.

Ça fait des années que ça dure, c'est même elle qui est à l'origine du mouvement. Maintenant, ils sont à peu près 300 à la suivre chaque soir. On dit même qu'ils sont encore plus nombreux le week-end. Elle les réunit aux alentours de minuit et les entraîne jusqu'à l'aube. Et quand tout le monde se couche, l'ambiance devient vraiment très chaude : il faut dire que c'est un peu leur façon à eux de s'exprimer. Sa réputation de DJ a même dépassé les frontières : ce soir, elle doit mixer à Londres.

Vous avez l'air surpris... vous pensiez à quoi ?

**Il est temps de changer notre regard sur les banlieues.**

Centre-Énergie  
Villes & Quartiers

**Karim habite en banlieue.**  
Il roule en grosse berline allemande.

Il a toujours eu un faible pour ces voitures : style, sécurité, confort... et surtout prestige. Mais c'est aussi pour pouvoir rivaliser avec les autres : dans le milieu, ils ont quasiment tous la même voiture ! S'il peut se le permettre, c'est parce que son business marche bien. Aujourd'hui, il a une équipe de 18 personnes qui travaille pour lui. Mais il ne compte pas s'arrêter là, il a encore envie de développer la petite entreprise qu'il a lancée en zone franche, il y a maintenant 6 ans.

Vous avez l'air surpris... vous pensiez à quoi ?

**Il est temps de changer notre regard sur les banlieues.**

Centre-Énergie  
Villes & Quartiers

**Mamadou habite en banlieue.**  
Il vit avec 3 femmes.

Et il est bien incapable de faire un choix entre les trois. D'autant plus qu'il n'en a pas la moindre envie. La première, il l'aime depuis qu'il a 19 ans. Et quand il la regarde, il est amoureux comme au premier jour. La deuxième est magnifique : elle a de grands yeux marron et surtout un sacré caractère. Elle vient d'entrer en maternité. Quant à sa dernière, qui a juste trois semaines, il attend impatiemment qu'elle fasse ses nuits.

Vous avez l'air surpris... vous pensiez à quoi ?

**Il est temps de changer notre regard sur les banlieues.**

Centre-Énergie  
Villes & Quartiers

**Pascal habite en banlieue.**  
Il passe toutes ses journées dans la rue.

C'est toujours le même rituel : il va, il vient, passe d'un hall d'immeuble à l'autre, fait le tour des copains... Tout le monde le respecte dans la cité. La police le connaît bien. Pas étonnant vu que dès qu'il y a une embrouille, il n'est jamais très loin. C'est son territoire depuis qu'il est tout petit. Et ça commence à payer... Aujourd'hui, s'il devait recommencer, il referait exactement le même chemin. Après tout, il sait très bien qu'en tant que médiateur, il a un rôle capital auprès des plus jeunes.

Vous avez l'air surpris... vous pensiez à quoi ?

**Il est temps de changer notre regard sur les banlieues.**

Centre-Énergie  
Villes & Quartiers

Nous avons mis en pratique cette volonté en négociant des accords:

- sur le **handicap** signé le 22 février 2008 pour une durée de 3 ans par CFDT, FO, CGT, CFTC, CAT.

Cet accord handicap vit chez Carrefour depuis 11 ans, en 2008 la CFDT signait son quatrième accord.

- sur la **diversité et la cohésion sociale** signé le 23 juin 2008 pour une durée de 3 ans par CFDT, FO, CFTC, CGC, CAT;

Cet accord est le premier de ce type dans l'entreprise.

- sur **l'égalité professionnelle hommes-femmes** signé le 17 novembre 2008 pour une durée de 3 ans par FO, CFTC, CGC, CAT

La CFDT a refusé de signer cet accord qui était en négociation depuis 2006 faute d'effets concrets.

- sur **l'emploi des séniors** Cet accord est en cours de négociation et devrait voir le jour en 2009.

Pour la CFDT un accord manque c'est celui qui concerne la **discrimination syndicale** que subissent des milliers de représentants du personnel pour activités syndicales.

Mais pour nous ces accords ne sont qu'un début il s'agit maintenant de les faire appliquer.

**Il faut qu'en interne les équipes CFDT, les salariés, l'encadrement et la direction se mobilisent pour faire vivre l'égalité des chances.**

**La CFDT sera en première ligne dans ce combat pour l'égalité et la diversité !**

*« Il est temps de changer notre regard sur les banlieues »*

*Karim habite en banlieue. Il roule en grosse berline allemande. Il a toujours eu un faible pour ces voitures : style, sécurité, confort... et surtout prestige. Mais c'est aussi un moyen de rivaliser avec les autres : dans le milieu, ils ont quasiment tous la même voiture !*

*S'il peut se le permettre, c'est parce que son business marche bien. Aujourd'hui il a une équipe de 18 personnes qui travaillent pour lui. Mais il ne compte pas s'arrêter là, il a encore envie de développer la petite entreprise qu'il a lancée en zone franche, il y a maintenant 6 ans.*

*Vous avez l'air surpris... vous pensiez à quoi ? Il est temps de changer notre regard sur les banlieues. »*

### Des moyens très concrets pour agir contre les discriminations



Le Bureau national de la CFDT a décidé le 26 octobre 2006 de signer l'accord relatif à la diversité dans l'entreprise.

Cet accord, premier du genre, marque une avancée notable. Il introduit de nouvelles thématiques sociétales dans le dialogue social en entreprise.

Ce texte est un point de départ. Il va permettre d'organiser la prise en charge concrète des inégalités liées aux origines réelles ou supposées dans l'emploi et les évolutions professionnelles. Dans le respect des principes républicains et afin de contribuer à la cohésion sociale, les effectifs des entreprises doivent refléter la diversité de la société française.

La CFDT regrette que cet accord soit insuffisamment contraignant pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il ne prévoit pas non plus d'obligation de négocier dans les branches, ni d'espaces de concertation sur les territoires. Cela ne contribue pas à réduire les inégalités entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises.

La CFDT s'impliquera résolument dans la mise en œuvre et le suivi de cet accord. Elle s'emploiera à en repousser les limites. Elle compte bien imposer la lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans l'ensemble des entreprises, quelles que soient leur taille, leur secteur et leur situation géographique.

*Déclaration de Jean-Louis Malys, secrétaire national CFDT*



**Egalité des chances car quelque soit «ma» différence j'ai la même chance que quelqu'un de «neutre» dans l'entreprise.**

*Les objectifs de la CFDT Carrefour*

*Depuis 2006 la direction invite les syndicats à des réunions de réflexion sur la diversité ou plus exactement à une présentation de ses actions.*

*Des réunions enrichissantes par leur contenu mais plus "relation publique" qu'un travail avec les organisations syndicales.*

*Pour la CFDT ce que nous voulons c'est éviter le bla-bla.*

*La Charte de la diversité a été signée en 2004 par Carrefour sa mise en pratique et des accords sont urgents.*

Qui dit accord, dit négociation. A la CFDT nous ne sommes pas favorable à des chartes, des engagements unilatéraux de l'entreprise. Nous croyons que la volonté de l'entreprise doit s'exprimer par un contrat entre partie, c'est à dire un accord. Et au vu des difficultés que nous avons pour faire appliquer les accords ce n'est pas un luxe.

**De toutes les actions de Carrefour rien n'est contestable, la direction prise par Carrefour est la bonne mais moins de pub, plus d'évaluation critique plus de propositions seraient bienvenues.**

*Une campagne citoyenne menée non par 81 magasins mais par tous les magasins. Présenter l'embauche de 34 CIRMA sur 70 000 salariés c'est une démarche ou un gadget. Le nombre d'embauche définitive qui suit voici ce qui nous intéresse. Trois directrices cadres font la une du journal d'entreprise; on aimerait un silence médiatique parce que se serait banal. Quand on choisit les uniformes des caissières pourquoi les faire présenter par des jeunes filles toutes droites sorties d'un magazine de mode Pour le racisme, il existe malheureusement partout et le testing montre que Carrefour n'y échappe pas comment Carrefour va le contrôler pour l'éviter ?*

Nous pourrions ainsi lister longtemps les nombreux problèmes et incohérences rencontrés sur le terrain.

**Pour la CFDT la notion de Diversité va au delà des différences ethniques ou égalité des chances.**

- Il faut aborder tous les problèmes de la Diversité en se fixant des objectifs.
- Définir un pilote Diversité au national
- Penser à mandater des organismes externes pour réaliser des diagnostics et états des lieux
- Informer et présenter le module de l'accord aux IRP
- Nous souhaitons un accord à durée déterminé, cela nous obligera à le négocier;
- Une vraie information à tous les salariés.
- Création d'une charte de gestion de carrière pour les employés.
- La mise en place d'une charte de recrutement.

## L'engagement de Carrefour en faveur de la diversité se traduit par :

- La lutte contre les discriminations dans toutes les étapes de la vie professionnelle
- La diversification des canaux de recrutement
- Un encadrement représentatif de la diversité et des formations aidant les managers à gérer les différences
- Une égalité de traitement dans l'évolution professionnelle
- Le respect des différences sans prosélytisme politique, religieux ou idéologique
- La création d'un comité de pilotage et de contrôle
- La communication et la sensibilisation des salariés sur les pratiques de prévention et la lutte contre les discriminations.

**DOSSIER DE CANDIDATURE** Carrefour

DÉPOSEZ VOTRE CANDIDATURE ET REJOIGNEZ

### UNE ÉQUIPE FORMIDABLE

Clara MANAGER DE BIEN VIVRE TITILE  
 Jérémy BOUCHER  
 Sarah HÔTE DE CASSIS

C'est le bonheur de travailler ensemble, de partager son savoir-faire, de se rejoindre. Les Hypermarchés Carrefour, ce sont des équipes formidables, des équipes qui croient en la diversité, qui croient en la réussite de chacun d'elles, qui croient en la réussite de tous ensemble, avec ses différences.

Comment nous, avec vous, nous les diversifions, nous les accueillons, nous les faisons grandir, nous les faisons évoluer ?

Sarah CHERF DE CASSIS  
 Michel VENDEUR PHOTO-OMÉ-SOIN  
 Lorie APPRENTIE EN LANGUE

Le recrutement est crucial pour Carrefour, mais nous sommes à votre écoute pour vous accompagner dans votre parcours. Nous sommes à votre service pour vous aider à trouver le poste qui vous convient le mieux. Nous sommes à votre service pour vous accompagner dans votre parcours. Nous sommes à votre service pour vous accompagner dans votre parcours.

www.recrute.carrefour.fr

Liberté Responsabilité Partage Respect Intégrité Solidarité Progrès



## Carrefour acteur citoyen

Carrefour Hypermarchés emploie 78 000 collaborateurs en France, et a signé dans divers domaines, plusieurs chartes et accords visant à supprimer toutes les formes d'inégalité au sein de l'entreprise,

En 1994, un Accord cadre a été conclu avec l'ANPE, ayant pour objet de développer des actions destinées à traiter les difficultés d'embauche, notamment par le recours aux techniques de recrutement par simulation. Cet accord a été renouvelé le 29 janvier 2008.

L'Accord sur le handicap en 1999, a formalisé la volonté de Carrefour Hypermarchés de mettre en œuvre une politique nationale afin de contribuer à l'accueil, à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise.

En octobre 2004 33 entreprises citoyennes ont signées la charte de la diversité. Carrefour était parmi les signataires avec pour engagement de sensibiliser et former ses dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non discrimination et de la diversité.

En mars 2006 après l'embrassement des banlieues les maires des banlieues lançaient une campagne « Il est temps de changer notre regard sur les banlieues » Carrefour Hypermarchés France a relayé auprès des clients, de 81 magasins la campagne citoyenne sur les banlieues.

D'autres accords et chartes, visant à favoriser la diversité en facilitant l'intégration des minorités dans l'entreprise ont suivis, comme la Charte de l'apprentissage et l'Accord de développement des contrats de professionnalisation en 2005, le Plan « Espoir Banlieue » en février 2008 et plus récemment, la Charte de la Parentalité en avril 2008.





## La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004.

### Lutte contre les discriminations

Elle aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires, et à les combattre. Elle conseille pour les démarches juridiques, et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins.

La HALDE aide à trouver une réponse adaptée :

- \* organiser une médiation pour trouver un accord ou saisir le procureur de la République en cas de discrimination avérée,
- \* obtenir une indemnisation, proposer une amende à celui qui a discriminé et déclencher un procès s'il refuse de les verser (transaction pénale),
- \* intervenir devant le juge si la victime décide d'aller au tribunal,
- \* rendre publique une pratique de discrimination.

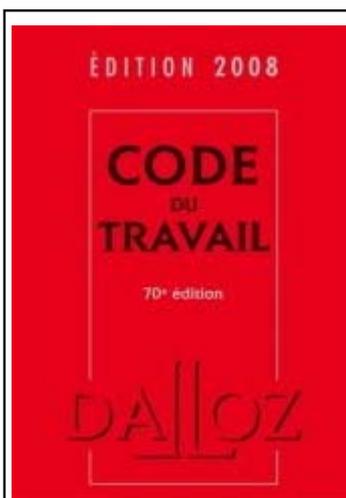
La HALDE émet des avis et des recommandations, auprès du gouvernement, du Parlement et des autorités publiques pour lutter contre les discriminations, afin d'améliorer les textes de loi, de faire progresser l'état du droit français dans ce domaine.

### Promotion de l'égalité

La HALDE mène des actions pour promouvoir une réelle égalité des chances. Elle entreprend des actions de sensibilisation et de formation pour faire évoluer les pratiques et les mentalités. Elle identifie et diffuse les bonnes pratiques et les expériences en matière de lutte contre les discriminations

Elle rend compte de son action dans un rapport annuel, adressé au Président de la République, au Premier Ministre et au Parlement. La HALDE mène des actions d'information auprès des publics.

<http://www.halde.fr/>



## Code du Travail

**L 1132-2:** Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3 de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

**L 1132-2:** Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionné à l'article L 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

**L 1132-3:** Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L 1132-1 et L 1132-2 ou pour les avoir relatés.

**L 1132-4:** Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul

**La discrimination est punie par des peines qui peuvent aller de 2 à 5 ans de prison.**



## La Charte de la Diversité

Quarante grandes entreprises ont signé le 22 octobre 2004 la « charte de la diversité » proposée par l'Institut Montaigne. Elles s'engagent à lutter contre les discriminations, à recruter et à promouvoir des personnes d'origines culturelles et ethniques diverses.

**Jacques Beauchet, Directeur des ressources humaines groupe, Carrefour a signé cette charte**

En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

1) Sensibiliser et former leurs dirigeants et colla-

borateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

2) Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.

3) Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans leur effectif, aux différents niveaux de qualification.

4) Communiquer auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.

5) Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.

6) Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de leur engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

## La Charte de la parentalité



Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie, mieux vivre et mieux travailler. Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes. Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelles et familiales. Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ① Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
  - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
  - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ② Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte
  - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
  - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ③ Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents
  - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
  - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

### 70 signataires de la Charte de la parentalité en entreprise dont Carrefour

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelles et familiales.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

### Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise

- Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
- Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement

### Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte

- Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
- Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes

### Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents

- Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
- Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

## Une étude avant un accord !



*Dans le cadre d'une réflexion commune, Carrefour Hypermarchés a sollicité une étude qui l'a convaincu de prendre des mesures concrètes de nature à favoriser le recrutement et l'accompagnement dans l'entreprise de personnes aux profils diversifiés. En effet, la diversité des ressources humaines est un élément clef d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances.*

*Etude sur le « testing » de Monsieur Jean-François Amadiou, professeur en sociologie à la Sorbonne, membre du comité exécutif consultatif de la Halde*

## Etude "testing"

La direction a présenté en 2006 le résultat d'une enquête commandité à **François Amadiou du CEGORS** (observatoire des discriminations) professeur de l'université Paris 1 Sorbonne.

M. Amadiou précise que toutes les

entreprises sont confrontées aux mêmes problèmes et les sanctions sont délicates. Il y a un décalage entre l'acte et la perception des gens. Il faudrait arriver à mettre en place des alertes sur les problèmes pour pouvoir les traiter et les évaluer. L'étude montre que l'entreprise est le reflet des flux migratoires.

### Nationalité des salariés Carrefour :

**Selon le bilan social 3332 salariés (4,62% de l'effectif) sont d'origine étrangère.**

Quand on recherche l'origine géographique des salariés (à partir des prénoms et des lieux de naissance) le résultat donne une vision très différente de l'entreprise puisque l'on trouve 26% d'origine étrangère dont 31% du Maghreb 15% d'Afrique, 14% du Portugal, 13% Italie etc.

### Evolution de carrière

Présence significative à tous les niveaux (28% chez les employés, 22% chez les niveaux 4 et 5 et 19% chez les cadres).

L'évolution de carrière reste moins élevé chez la femme et l'handicapé. 31% des salariés sont d'origine maghrébine et 22%

parmi les cadres sont non métropolitains. La part de cadres d'origine non métropolitains baisse fortement aux niveaux 6 à 8.

On note ainsi dans les personnels d'encadrement la sous représentation des personnes d'origine africaine (y compris maghrébine), et la bonne représentation des originaires des pays Européens, notamment le Portugal.

### Test du recrutement :

Pour voir les réactions par rapport aux embauches un CV quasiment identique a été envoyé dans 129 magasins avec 4 références différentes.

Constat le taux de réponse positive pour le candidat Français de souche est supérieur à celui des autres candidats.

- CV homme français de souche (17 réponses)
- CV femme avec 3 enfants (8 réponses)
- CV handicapé reconnu COTOREP (4 réponses)
- CV homme maghrébin (7 réponses)

## Passer des intentions aux accords !

*C'est par un reportage tourné en novembre 2005 sur des employés de Carrefour Aulnay sous Bois qu'à débuté les réunions de concertation sur la diversité.*

*Il montre un cadre originaire du Maghreb qui a évolué dans le magasin. Une assistante, un assistant de vente handicapé, un assistant de caisse sourd s'expriment.*

*Ce film inclus également différent extrait de journaux TV dont Carrefour a fait l'objet sur le sujet de la diversité et les moyens mis en oeuvre.*

*Bref l'entreprise sait communiquer !*

***Se préoccuper de la diversité, communiquer, signer des chartes c'est bien ... mais un accord c'est mieux !***



QUAND LES SALARIÉS PARTICIPENT  
À L'ORGANISATION DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL

Sur le site de la parentalité  
Carrefour expose les horaires îlots  
<http://www.observatoire-parentalite.com/>



L'objet de l'accord entend lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité (sexe, grossesse, origine, apparence physique, patronyme, sexualité, origine ethnique, appartenance à une origine, une nation ou une race, handicap, état de santé).

### *Les Principaux axes de l'accord*

### *S'engager dans une politique volontariste.*

### *Garantir l'égalité des chances.*

### *Sensibiliser et Communiquer sur nos engagements.*

## **Axes majeurs**

L'accord est articulé autour des principaux axes suivants.

### **S'engager dans une politique volontariste.**

L'accord correspond aux valeurs de l'entreprise, entérine un engagement qui s'inscrit dans la responsabilité sociétale.

#### **Un Engagement en adéquation avec les valeurs de l'entreprise**

Les partenaires sociaux et la direction rappellent que les sept valeurs de Carrefour Hypermarchés, à savoir la liberté, le respect, le partage, l'intégrité, la responsabilité, la solidarité, le progrès, qui sont l'héritage des hommes et des femmes qui ont construit le groupe, doivent guider les actions menées dans le domaine de la diversité.

#### **Un Engagement qui s'inscrit dans la responsabilité sociétale**

Donner leur chance à tous les profils pour faciliter l'insertion des personnes menacées d'exclusion (jeunes sans qualification ou issus des milieux défavorisés, travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi longue durée...)

#### **La charte de la diversité**

L'accord prévoit l'application de la charte de la diversité signée le 22 octobre 2004, adoptée par de nombreuses sociétés comme AXA ou la SNCF qui incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs.

### **Garantir l'égalité des chances.**

#### **L'égalité des chances dans l'accès à l'emploi**

L'Entreprise entend garantir cette égalité via un accord avec l'ANPE, en faisant sien le principe des candidatures anonymes, en utilisant des canaux de recrutement qui garantissent la diversité : centre de recrutement Carrefour basé sur les seules compétences des candidats, insertion des jeunes via l'apprentissage, suivi d'un indicateur sur l'intégration des jeunes diplômés issus des zones sensibles.

#### **Un recrutement basé sur les compétences**

- Accord ANPE signé en 2005 et renouvelé en 2008 (recrutement par si-

mulation, évaluation en milieu de travail, offre d'emploi et site internet de l'A.N.P.E....).

## Le principe des candidatures anonymes

- Dossier de candidature anonyme mis en place par Carrefour : l'étude du dossier porte uniquement sur les motivations, les expériences professionnelles, la formation et les objectifs professionnels

## La promotion des canaux de recrutement garantissant l'anonymat

- Site de Recrutement : (+10000 CV par mois) [www.recrute.carrefour.fr](http://www.recrute.carrefour.fr)

- Centre de recrutement Carrefour : recrutement basé sur les seules compétences des candidats.

## L'insertion des jeunes par l'apprentissage

- L'Ecole Carrefour

- Charte de l'Apprentissage

- Partenariat avec les CFA (métiers de bouche)

- Développement du tutorat

*Suivi d'un indicateur permettant de contrôler l'évolution des recrutements*

## L'insertion des publics issus des zones sensibles

- La campagne citoyenne « banlieue » : favoriser l'emploi des jeunes issus des quartiers prioritaires (Zones Urbaines Sensibles) et accéder à un emploi durable.

- Partenariat avec les collectivités locales (mairie, préfectures, régions...)

- intégration de jeunes diplômés bac + 3 issus des zones sensibles (opération « Parrains de talents »).

*Suivi d'un indicateur sur l'intégration de jeunes diplômés issus des zones sensibles.*

- Insertion par l'alphabétisation.

## La promotion de l'égalité des chances dans le déroulement des carrières

- L'Entreprise entend favoriser la promotion de l'égalité des chances dans le déroulement des car-

rières via un indicateur sur la formation et les promotions internes ; elle entend promouvoir l'insertion par l'alphabétisation qui fera l'objet d'un point dédié.

- Politique de promotion interne et charte de gestion de carrière.

*Suivi d'un indicateur sur la formation et les promotions internes*

## Sensibiliser et Communiquer sur nos engagements

L'Entreprise lancera une campagne de sensibilisation des salariés et engage des réflexions sur un module de formation pour sensibiliser les salariés à la diversité. Un comité de pilotage a été constitué. Les actions menées dans le cadre de la diversité seront suivies. La commission égalité des chances vérifiera la bonne application de l'accord.

*La Campagne de sensibilisation des salariés (cadres et employés).*

- Module de formation « encadrement »

- Sensibiliser les salariés sur l'importance de la gestion des différences liées à la diversité.

## Deux nouveaux engagements :

- 2009 : nouvelle campagne nationale de sensibilisation des salariés.

- 2010 : réflexion sur l'élaboration d'un module de formation.

**Création d'un comité de pilotage pour impulser la politique de diversité dans l'entreprise.**

- 9 représentants de la direction dont 3 directeurs de magasins.

- 2 réunions par an.

**Suivi des actions menées dans le cadre de la politique diversité.**

Désignation d'un pilote national qui coordonnera et supervisera l'application des mesures du présent accord.



*Une commission nationale « égalité des chances » assure le suivi de l'accord, des progrès accomplis et commet un rapport annuel. Cette commission est composée de quatre représentants par Organisation Syndicale et se réunit deux fois par an.*

*Une information auprès des IRP sera assurée et le bilan sera présenté au CE en présence des DS. L'accord, signé par la CGT, la CFDT, la CFTC, FO, la CAT, vaut pour une période de trois ans.*

**La commission égalité des chances s'assurera de la bonne application et de l'interprétation des dits accords.**

## L'importance du suivi !

### Kit de sensibilisation.

En 2006 Carrefour présente un kit de sensibilisation que l'entreprise envisage de mettre en place dans ses établissements.

Ce kit comprend

- Rappel des valeurs - Définir la diversité - Le contexte actuel - Où sommes nous - Mise en évidence des pratiques à bannir - Actions réussies en 2005/2006 - Demain dans votre magasin - Qui contacter

Après validation des différentes structures de l'entreprise se kit devait être présenté aux salariés vers la fin de l'année.

**En 2008 les délégués constatent qu'aucun salarié n'a vu ce Kit.**

## Accord cadre sur l'égalité des chances

### La commission égalité des chances

Pour pérenniser et faire évoluer cette politique de cohésion sociale, Carrefour Hypermarchés et les partenaires sociaux décident d'instituer une Commission nationale de suivi. Cette commission s'intitulera «Commission égalité des Chances» et s'assurera de la bonne application et de l'interprétation de l'accord.

La mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de cet accord s'appuiera sur les travaux et réflexions de cette Commission.

La Commission suivra également les progrès réalisés autour des axes définis par les différents accords. Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur le bilan annuel « diversité ».

#### Composition de la commission égalité des chances

Cette Commission sera composée de quatre représentants par organisation syndicale.

#### Fonctionnement de la commission égalité des chances

Carrefour Hypermarchés et les organisations syndicales signataires conviennent de se rencontrer deux fois par an, avant la fin de chaque semestre.

Avant le début de chaque réunion, les membres de la Commission auront la possibilité d'organiser une réunion préparatoire.

Pour assurer le fonctionnement de la commission, un compte rendu de réunion sera établi et diffusé en magasins.

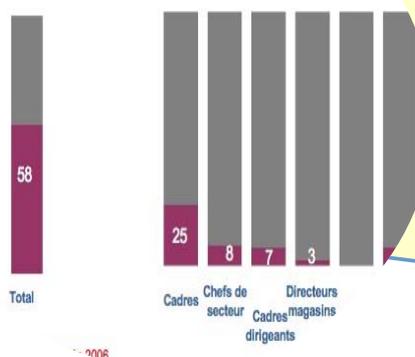
#### Information des instances représentatives du personnel

Une fois par an, un bilan sur la diversité sera présenté lors d'une réunion de Comité d'établissement. A cette occasion, et compte tenu de l'importance attachée aux questions de la diversité, les parties signataires conviennent que le sujet soit abordé en présence des délégués syndicaux de chaque établissement.

## La CFDT ne signe pas !

Population très mixte, mais pas  
des femmes 'en haut'

Répartition Hommes/femmes en %



**Accord d'entreprise sur l'égalité  
professionnelle Hommes-Femmes**  
**La CFDT ne signe pas l'accord  
pour insuffisance !**

*Nous pensons  
que les  
femmes ont le  
droit à autre  
chose qu'un  
accord dont  
la  
négociation  
est passée  
inaperçue  
dans l'entre-  
prise.*

*Carrefour si-  
gne l'accord  
de parentalité  
mais ne pro-  
pose rien  
pour aider les  
parents à gar-  
der leurs en-  
fants.*

A ce jour la CFDT n'est pas signataire de l'accord égalité professionnelles hommes femmes pour cause d'insuffisance des dispositions de cet accord.

**Nous avons signé l'accord égalité des chances car le sujet est nouveau dans l'entreprise et notre volonté est d'amorcer le dispositif pour par la suite l'améliorer.**

En ce qui concerne l'égalité H/F dont on discute d'un accord depuis plusieurs années nous considérons que les efforts de Carrefour sont loin d'une entreprise qui emploie 60% de femme et d'un sujet débattu maintes et maintes fois.

Les propos et critiques que nous tenions dans notre courrier du 8 septembre n'ont pas été entendues ou trop partiellement.

*"Si notre organisation syndicale a trouvé dans cet accord différents points sur lesquels nous avons mis l'accent néanmoins il apparaît que cet accord de 14 pages reprend essentiellement les accords déjà signés par les partenaires sociaux ou des points, déjà réglés par la loi. Redire les choses c'est parfois utile mais des pages entières reprenant des textes existants et pas plus de trois points véritablement novateurs... tel n'est pas le propos de la loi du 23 mars 2006 sur l'obligation de négocier.*

***Au lieu d'énumérer les dispositions des accords d'entreprise ou de la loi nous devons profiter de cet accord pour apporter des améliorations réelles et se donner des objectifs concrets et mesurables."***

Si nous reconnaissons certains points positifs, nous sommes loin de nos demandes d'autant que la plupart des dispositions intéressantes sont sous conditions comme les aménagements d'horaire pour la rentrée des classes.

Il n'y a aucun intérêt pour notre organisation de signer 15 pages dont la plupart sont la redite d'accords positifs mais existants et négociés voici pour certains plusieurs années ou de charte d'entreprise mise en place unilatéralement.

Notre absence de signature doit être considérée comme notre volonté d'aller plus loin, plus fort et plus vite pour la cause des femmes

Elles méritent mieux que ce texte remplis de bonnes intentions mais sans contraintes et faits réels. C'est dans ce sens que nous continuerons notre combat.

**Tout en reconnaissant que nous sommes dans la bonne voie d'un accord la CFDT ne sera pas signataire de cet accord en l'état actuel de sa rédaction .**

## Extrait de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes

### Féminisation des recrutements cadres

Carrefour s'engage à favoriser l'accès des femmes aux postes de management et à rééquilibrer les taux de promotion afin de garantir la mixité l'objectif étant de parvenir à un taux de féminisation d'environ 30 % au sein de cette catégorie au terme du présent Accord (2010).

### L'accès à la formation

Afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, l'entreprise veillera à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient plus un obstacles.

Prime de 20 euros par enfant + 10 euros par enfant supplémentaire au titre des frais occasionnés par la garde d'enfant en cas d'absence du parent en raison de sa présence à une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.

### Congé maternité, paternité et adoption

Le salarié ayant au moins un an de présence au sein de l'entreprise et bénéficiant d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales, sera indemnisé pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la sécurité sociale, afin d'assurer le maintien de son salaire mensuel brut contractuel.

Si une augmentation générale de salaire a lieu pendant son congé maternité ou paternité ou adoption, le salarié aura droit, à son retour, à une revalorisation annuelle de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations accordées durant son absence aux salariés de même niveau.

### Seconde partie de carrière

Pour les salariées qui en feront la demande, Carrefour Hypermarchés organisera un entretien de seconde partie de carrière au cours duquel seront recueillis et étudiés leurs éventuels souhaits de formation en vue d'une nouvelle orientation professionnelle.

### Congés liés à la parentalité

Carrefour proposera à tout salarié qui le souhaite, d'être reçu en entretien, par son supérieur hiérarchique avant son départ en congé maternité ou parental. Lors de cet en-

retien, il pourra être accompagné d'un représentant du personnel

Dans le cadre d'un congé parental supérieur à un an, il sera proposé au salarié de mettre à profit ses heures de DIF pour suivre une formation de remise à niveau ou d'adaptation aux évolutions technologiques.

Si le salarié utilise son DIF à hauteur de 50% des heures acquises, son compte sera abondé de 7 heures par la direction de l'entreprise.

### Retour à temps complet

Afin de faciliter l'accès au temps complet, le titre 9 de l'accord d'entreprises Carrefour est modifié

### Rentrée scolaire

Horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire : à ce titre, les salariés auront le droit de décaler leur prise de poste de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service ou du rayon concerné pourra être modifiée en conséquence.

### Projet de crèche d'entreprise

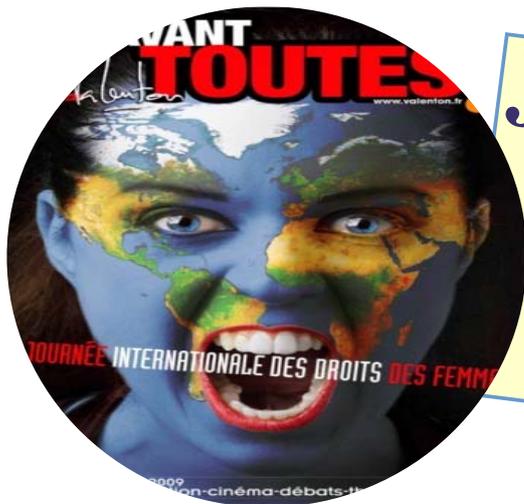
Carrefour soutient un projet de crèche sur le magasin d'Antibes

### Projet garde d'enfant ponctuelle

La direction s'engage à initier une recherche pour mettre à disposition des salariés ou une catégorie de salariés, un service de mise en relation avec des nourrices agréées, susceptibles d'être sollicitées ponctuellement.

**L'accord complet est disponible sur le site [cfdt-carrefour.com](http://cfdt-carrefour.com)**





## Journée Internationale des Femmes...

*Tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de la célébrer*

*Cette journée est l'occasion aujourd'hui de voir de nombreuses manifestations à travers le monde sur de nombreux thèmes : égalité homme femme, maltraitance des femmes... mais c'est aussi l'occasion de fêter les victoires et les avancées des droits des femmes.*

*N'oublions pas que cette journée est indispensable et nécessaire pour dénoncer et combattre des actes de barbaries, encore aujourd'hui pratiqués dans certains pays du globe.*

**Le 8 mars est depuis maintenant près d'un siècle la journée internationale des droits des femmes. Pourquoi une journée de la femme?**

**Au début du XIX<sup>e</sup> siècle, des femmes de tous pays s'unissent pour défendre leurs droits et réclamer le droit de vote.**

La légende veut que l'origine du 8 mars remonte à une manifestation d'ouvrières américaines du textile en 1857... événement qui n'a en réalité jamais eu lieu ! **L'origine de cette journée se trouve dans des manifestations de femmes au cours du 20<sup>e</sup> siècle aux Etats-Unis et en Europe, qui réclamaient des conditions de travail décentes et le droit de vote.**

Réunie en 1910 à Copenhague, la Conférence internationale des femmes socialistes décide d'instituer une journée des femmes afin de servir, notamment " à la propagande en faveur du vote des femmes ". L'initiative en revient à l'Allemande Clara Zetkin (1857-1933) qui dirige de 1891 à 1917 Die Gleichheit (L'Egalité), importante revue (comptant jusqu'à 125 000 abonnés) et organe depuis 1907 de l'Internationale des femmes socialistes.

La date du 8 mars fut choisie par Lenine, en 1921, pour commémorer le jour (correspondant au 23 février dans le calendrier de la Russie tsariste) où, en 1917, des ouvrières de Saint Petersburg manifestèrent dans la rue pour demander du pain et le retour des hommes du front, déclenchant ainsi la révolution de février.

Après 1945, la Journée internationale des femmes devient une tradition dans le monde entier.

Depuis lors, cette journée se traduit à travers le monde par des débats, colloques, expositions ou manifestations. Les femmes prennent la parole pour exprimer leur souhait de voir améliorer leur place dans tous les domaines de la vie sociale, professionnelle et familiale.

La seconde étape a été franchie grâce aux Nations Unies en 1977, invitant tous les pays à célébrer la journée internationale de la femme. Cet appel a été suivi par de nombreux pays, exceptions faites de certains pays, comme l'Iran.

En France, ce n'est qu'en 1982 que le gouvernement socialiste de l'époque, propose d'instaurer cette journée, pour mettre en lumière la condition de la femme, face à l'oppression et à la violence des hommes.

**La Journée internationale des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité. Car tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de la célébrer.**

## Quelques chiffres

**Chaque 8 mars est l'occasion de constater les inégalités et les discriminations dont les femmes sont victimes dans le monde.**

**La France n'est pas en reste.**

## International

- 1 femme sur 5 subira un viol au cours de sa vie.
- Dans certains pays, 1 femme sur 3 est battue ou subit des pressions par la force.
- Plus de 130 millions de femmes vivant encore aujourd'hui ont été mutilées (notamment aux parties génitales).
- La traite des humains concernerait à 80% les femmes.

## France

Malgré leur supériorité en termes de diplôme, les femmes n'ont pas droit au même traitement que les hommes :

- Au niveau professionnel, 1 femme sur 3 (34%) a la sensation d'avoir été victime de discrimina-

tion liée à son sexe.

- Etre enceinte constitue un problème dans le travail pour près d'1 Français sur 2.
- Le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes : 8,5% contre 7,4%. notamment les ouvrières où le taux de chômage culmine, en 2007, à 16% (contre 9,5% pour les ouvriers).
- Elles sont bien souvent employées (malgré elles) à temps partiel : c'est le cas pour 30% des femmes salariées, contre 6% chez les hommes.
- Les femmes représentent moins de 10% des dirigeants d'entreprises et moins de 5% des membres de conseil d'administration.
- 46% des sociétés du CAC 40 n'ont encore aucune femme dans leur comité exécutif.
- Moins d'1 société sur 5 indique s'être fixé des objectifs chiffrés pour réduire les inégalités professionnelles.
- Seules 13% des entreprises interrogées affirment ne pratiquer aucun écart de salaires entre hommes et femmes

Un an après l'entrée sur le marché du travail, l'écart moyen de salaire entre hommes et femmes est de 20 % ; 10 ans plus tard, les femmes ne « touchent plus que » 69 % du salaire des hommes.

## Grande distribution

Au 31 décembre 2007 636 200 salariés travaillent dans la grande distribution dont 61% de femmes.

33% des salariés sont des salariés à temps partiel principalement des femmes.

## Carrefour

**Des femmes à temps partiels, dans les catégories les plus basses, avec les horaires les plus difficiles.**

Au 31 décembre 2007 130 957 salariés travaillent pour le groupe Carrefour en France dont 74 710 dans les hypermarchés.

Les femmes représentent 58% de l'effectif total des hypermarchés dont 62 % dans la catégorie employés, 62 % catégorie agents de maîtrise, 25 % catégorie cadres.

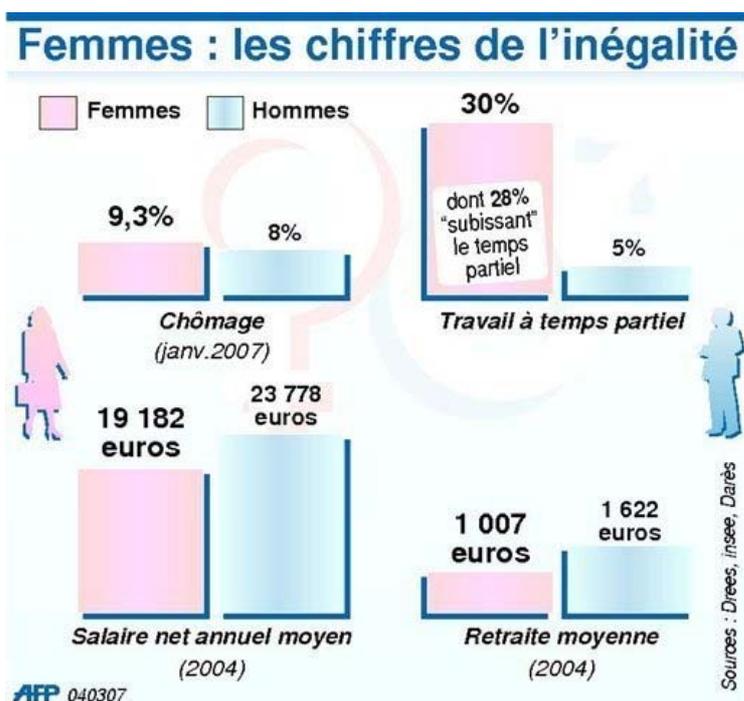
Sur les 23 087 salariés à temps partiels (31% de l'effectif total) les femmes représentent 88%. Elles sont 99,75% à être en catégorie employée.

Le salaire moyen homme est de 2339 euros et de 1852 euros pour les femmes.

74% des effectif féminin sont au niveau 1 ou 2 pour 41% des hommes.

Il y a 143 femmes (31,7%) au niveau IV pour 308 hommes.

En 2008 sur 3548 personnes concernés par la polyactivité (TP de 30 heures et +) 27% ont accepté de passer à temps complet.



## C'était hier ! Historique des droits des femmes en France

**1791:** Olympe de Gouges crée la Déclaration des droits des femmes.

**1804:** La célibataire jouit en théorie de la plénitude de ses capacités civiles, mais le Code Napoléon affirme l'incapacité juridique totale de la femme mariée.

**1810:** La femme adultère est passible de prison, l'homme adultère d'une amende dans le cas de la présence d'une concubine au domicile conjugal.

**1816:** Suppression du divorce.

**1836:** Création de l'enseignement primaire féminin.

**1838:** première école normale d'institutrices.

**1842:** Une loi autorise les femmes à devenir médecins.

**1848:** La Constituante interdit aux femmes d'assister aux réunions politiques.

**1849:** Jeanne Deroin tente de se présenter aux législatives.

**1850:** Loi Falloux rend obligatoire la création d'une école de filles dans les communes de + de 800 habitants.

**1851:** Premier projet de loi sur le droit de vote des femmes aux élections municipales.

**1861:** Julie Daubié obtient son baccalauréat, qu'elle a préparé seule.

**1862:** Elisa Lemonnier crée l'enseignement professionnel féminin public et laïque.

**1871:** Léon Richier fonde l'Association pour les droits des femmes.

**1876:** Hubertine Auclert crée la société "Le Droit des femmes".

**1878:** Premier congrès féministe.

**1880:** La loi Camille Sée organise l'enseignement secondaire féminin.

**1881:** L'école normale supérieure de Sèvres est créée. La femme peut se faire ouvrir un livret de Caisse d'épargne sans l'assistance de son mari et retirer de l'argent sans l'autorisation de celui-ci.

**1882:** L'école élémentaire est obligatoire pour tous les enfants.

**1897:** La Fronde, le premier quotidien féministe.

**1900:** Les femmes licenciées en droit peuvent prêter serment d'avocat et exercer la profession.

**1901:** Viviani dépose un projet de loi en faveur du vote féminin.

**1907:** Les femmes sont électrices et éligibles aux prud'hommes.

**1908:** Manifestation à Paris pour le droit de vote.

**1909:** Une loi institue un congé de maternité de 8 semaines sans rupture du contrat de travail. **Le port de pantalon n'est plus un délit si la femme tient à la main un guidon de bicyclette ou les rênes d'un cheval.**

**1919:** Un bac féminin est créé. Le Sénat refuse le droit de vote féminin (idem en 1933).

**1924:** Les programmes d'études dans le secondaire pour garçons et filles deviennent identiques, les deux bacs sont équivalents.

**1931:** Les femmes peuvent être élues juges.

**1934:** campagne de Louise Weiss pour le droit de vote des femmes.

**1937:** Les femmes sont autorisées à enseigner le latin, le grec et la philosophie.

**1942:** Une loi abolit la puissance maritale et l'incapacité civile de la femme mariée.

**1944:** Le principe du droit de vote des femmes est adopté par l'Assemblée consultative d'Alger.

**1946:** Le préambule à la constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les domaines.

**1967:** La loi Neuwirth autorise la contraception.

**1970:** L'école polytechnique est ouverte aux femmes. 'L'autorité paternelle' est remplacée par 'l'autorité parentale'.

**1975:** L'interruption volontaire de grossesse est autorisée.

**1980:** Interdiction de licencier une

femme en état de grossesse.

**1981:** Création du ministère des droits de la femme.

**1983:** Une loi interdit toute discrimination dans le milieu professionnel en raison du sexe.

**1986:** Une circulaire légalise l'emploi du féminin pour les noms de métiers et fonctions

**1992:** Une loi sanctionne le harcèlement sexuel.

**1993:** L'autorité parentale devient conjointe, quelle que soit la situation des parents (mariés, divorcés ou concubins).

**1995:** Installation de l'Observatoire de la parité chargé de recenser les inégalités entre hommes et femmes.

**2000:** Loi portant sur l'égalité de l'accès aux mandats électoraux (parité des listes électorales)

**2001:** Loi Genisson garantissant une représentation équilibrée des femmes dans les jury d'accès au concours de la fonction publique.

**2001:** Le délai légal pour procéder à un avortement passe de 10 à 12 semaines.

**2003:** Marche des femmes de banlieue "Ni putes ni soumises"

**2004:** Accord National Interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

**2005:** Label Égalité Professionnelle remis à PSA Peugeot Citroën

**2006:** Loi qui porte l'âge légal du mariage des femmes à 18 ans (au lieu de 15 ans) afin de lutter contre les mariages forcés.

**2008:** premier accord sur l'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes chez Carrefour

**2008:** signature de la Charte sur la parentalité par Carrefour



# La diversité



Partageons nos valeurs

# L'Hyper !

