

PRINCIPALES ETAPES JURIDIQUES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

I/ 1946 : égalité des droits F/H inscrite dans la Constitution.

Suppression de l'abattement sur les salaires féminins et de la notion de salaire féminin : « à travail égal, salaire égal ».

II/ 1975 : sanctions prévues pour l'employeur qui discriminerait des femmes (embauche, promotion, grossesse sauf ... cas particulier).

III/ 1983 : **loi Roudy** sur l'égalité professionnelle inspirée largement de la directive européenne de 1976.

Elle permet de passer du concept **d'égalité des droits à celui d'égalité de traitement et d'égalité des chances**. L'égalité des chances intègre la notion de rattrapage des inégalités.

La loi Roudy supprime le principe de protection des femmes et renforce celui d'égalité des rémunérations aux emplois de valeur équivalente.

Trois moyens :

- le rapport annuel de situation comparée présenté et débattu devant le CE
- la possibilité d'un accord d'entreprise préconisant des mesures de rattrapage provisoire : plan égalité
- une aide financière pour les plans égalité (contrats égalité)

Cette loi est complétée en 1987 par les contrats mixité pour diversifier l'emploi féminin

Bilan en 2001 (sur 18 ans et nationalement)

- 34 plans égalité signés
- 1500 contrats mixité
- 43% des entreprises concernées (+ de 50 salariés) ont produit les rapports de situation comparée

IV/ mai 2001 : loi Génisson

La loi améliore les outils de la loi Roudy.

Le rapport de situation comparée (entreprises ayant un comité d'entreprise) comprend 21 indicateurs pertinents et doit être affiché.

Il y a obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche et de l'entreprise tous les trois ans.

Une répartition plus équilibrée des hommes et des femmes est préconisée dans les élections professionnelles (prud'hommes).

L'interdiction du travail de nuit pour les femmes est levée avec des limites et des protections égales pour les hommes et pour les femmes.

Bilan : Selon un rapport du Sénat en 2004 : 72 % des entreprises n'avaient pas ouvert de négociations.

57 % des grandes entreprises étaient dans ce cas.

V/ Novembre 2001 : loi contre les discriminations

Inspirée par une directive européenne de 2000, elle élargit le concept de discrimination à l'origine, à l'apparence physique, à l'orientation sexuelle ... etc. Elle introduit les concepts de discrimination directe et indirecte et questionne ainsi la neutralité des pratiques d'emploi.

La charge de la preuve de la non discrimination revient à l'employeur.

Les organisations syndicales peuvent ester en justice à la place de la victime.

VI/ Accord national interprofessionnel de 2004

Il a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives.

Il reconnaît que l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique, que l'égalité professionnelle demande une volonté politique de tous les acteurs, des actions concrètes et si nécessaire positives à titre transitoire.

L'accord traite de l'orientation scolaire, du recrutement, de la formation professionnelle, des promotions, de la mobilité et de l'égalité salariale.

Les entreprises s'engagent à réduire l'écart résiduel inexplicable estimé à 5% par des rattrapages progressifs, une correction des critères d'évaluation dans les définitions de poste, la limitation des effets de la parentalité sur les salaires.

Bilan : 60 accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle, 8 accords de branche.

VII/ Mars 2006 : loi sur l'égalité salariale

L'objectif est de supprimer les écarts de salaire au 31 décembre 2010.

Les entreprises dotées d'une représentation syndicale ont un an pour ouvrir des négociations sur cette question.

Les entreprises dotées d'un CE doivent produire un diagnostic sur les écarts de salaire. La neutralisation des congés de maternité est inscrite dans la loi.

Actuellement les effets de cette nouvelle loi sont peu perceptibles.

VIII/ 26 novembre 2007 : Conférence sur l'égalité salariale

Sanctions financières à partir du 31 décembre 2009 pour les entreprises qui n'auront pas rédigé le rapport de situation comparée et qui n'auront pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle. L'argent reversé à un fonds sera redistribué aux entreprises engagées dans une politique d'égalité.

Réflexion annoncée sur le congé parental.