

Egalité professionnelle

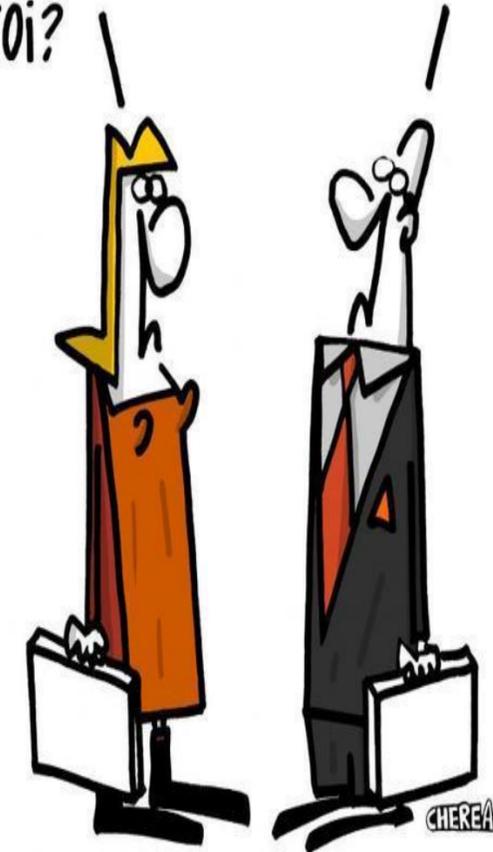
Présentation
Hapsatou BAL

Date:
27 Juin 2023

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME

COMMENT SE
FAIT-IL QU'À
POSTE ÉGAL,
JE GAGNE
MOINS QUE
TOI?

PARCE
QUE JE
GAGNE
PLUS.



Introduction



Définition

C'est « **l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée** » (Définition du Conseil de l'Europe).

Dans l'entreprise, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale.

L'égalité ne rime pas avec parité !

La parité signifie quant à elle une présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise. Elle ne dit rien de la répartition des emplois et des tâches.

Cadre législatif

Depuis 46, l'égalité ho/fe est un principe constitutionnel. La loi se charge de garantir des droits égaux entre les deux, dans tous les domaines.

L'égalité professionnelle est codifiée dans le Code du travail ⇒ TITRE IV : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

XIX^e siècle, les premières mesures adoptées pour encadrer le travail féminin ont d'abord été des mesures protectrices. Les femmes étant d'abord considérées comme des mères, la loi vise à protéger la mère au travail.

Loi du 2 novembre 1892 : limite la durée du travail des femmes à onze heures par jour et leur interdit le travail de nuit dans l'industrie. D'autres mesures sont ensuite prises pour protéger la grossesse. Cette législation spécifique aux femmes entretient aussi une image de la femme fragile et toujours potentiellement enceinte.

Après la 2GM,, plus de protection mais plus de droits entre les femmes et les hommes. Après le préambule de 46, loi du 22 décembre 1972 "pose le principe de l'égalité de rémunération "pour un même travail ou un travail de valeur égale".

Loi du 11 juillet 1975 ⇒ interdiction de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille "sauf motif légitime".

1976 ⇒ directive européenne du 9 fév ⇒ introduction de la notion d'égalité de traitement, passage d'une égalité formelle à une égalité réelle.

Loi Roudy sur l'égalité professionnelle du 13 juillet 1983 : transposition de la directive européenne du 9 fév 1976, **réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel** (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

- **Loi du 9 mai 2001, loi Génisson** : loi qui encourage la mise en oeuvre de “mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi”.
- Obligation pour les entreprises de rédiger un rapport de situation comparée qui doit reposer sur des indicateurs chiffrés

2011: **quotas en entreprise** : Des actions positives, promulgation de la loi du 27 janvier 2011 (Copé-Zimmerman)

- Loi fixant des quotas de femmes dans les conseils d'administration : Instauration progressive de quotas pour aller vers la **féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises** (entreprises publiques et entreprises cotées en bourse). Trois ans après la promulgation de la loi, les instances concernées doivent compter au moins 20% de femmes. **Six ans après, le taux de féminisation doit atteindre 40%**. Le non-respect de ces quotas entraîne alors la nullité des nominations (sauf celles des femmes)

Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 :

- **interdiction d'accès aux contrats de commande publique** (État, collectivités territoriales...) pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle ;
- les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais **déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle** auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), sous peine de pénalités financières ;
- **le congé parental est réformé** afin d'accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales ;
- **les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel sont davantage sanctionnés** par le conseil de prud'hommes.

Index pour combattre les inégalités salariales : mai 2018, mise en place par le gouvernement.

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer et publier sur Internet son “**index d'égalité femmes-hommes**”. Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée à partir de quatre critères (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et cinq critères (pour celles de plus de 250 salariés) :

- **la suppression des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (40 points) ;
- **la même chance d'avoir une augmentation** pour les femmes que pour les hommes (20 points) ;
- **la même chance d'obtenir une promotion** pour les femmes que pour les hommes (15 points) ;
- **l'augmentation de salaire garantie** au retour de congé maternité (15 points) ;
- **la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations** (10 points).

Loi du 24 décembre 2021 : égalité économique et obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur compte bancaire dont la bénéficiaire ou le salarié est la titulaire ou le co-titulaire.

Sanctions

Amende qui équivaut à 1% du chiffre d'affaire

Comment prouver une discrimination salariale ?

- Examiner les critères de discrimination éventuels
- Vérifier qu'on peut prouver la discrimination
- Réunir les éléments de preuve

Les inégalités persistent

Quelques chiffres : femmes = 48% de la population active française mais femmes souvent en temps partiel ou emplois à bas salaires, plafond de verre etc.

Dix ans après la loi Copé-Zimmermann qui devait favoriser plus de femmes dirigeantes :

- Succès dans les gdes entreprises **44,6% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC40 et 45,6% pour le SBF 120 en 2020** ;
- les femmes occupent à peine **34% des sièges dans les conseils des entreprises cotées en-deçà du SBF 120 et 24% dans les entreprises non cotées de 500 salariés et plus et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2018** ;
- dans les entreprises non concernées par la loi, la **parité n'est pas appliquée** sauf à l'initiative de l'entreprise ;
- **"la parité s'arrête aux portes du pouvoir"** : trois femmes PDG d'une entreprise du SBF 120 et une seule femme DG d'une entreprise du CAC 40 ; 21% de femmes dans les comités exécutifs (comex) et les comités de direction (codir) des entreprises du SBF 120 en 2021.

Les inégalités salariales également

Une autre inégalité persistante est celle des **écarts de salaires entre les femmes et les hommes**.

Selon une étude de l'Insee menée en juin 2020, les écarts de revenu salarial net entre hommes et femmes étaient en 2017 et **selon le diplôme** de :

- 30,8% (inférieur au bac) ;
- 26,7% (bac à bac +2) ;
- 36,5% (bac +3 ou plus).

Ces écarts se retrouvent entre hommes et femmes à **expérience professionnelle comparable** :

- 18,1% (moins de 5 ans) ;
- 22% (5 à 10 ans) ;
- 25% (10 à 20 ans) ;
- 27,9% (20 à 30 ans) ;
- 29,4% (30 ans ou plus).

Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5% à celle des hommes. Dans le secteur privé, les femmes salariées gagnent en moyenne 16,8% de moins que les hommes en équivalent temps plein. À cet écart de salaire, s'ajoutent les inégalités de volume de travail (les femmes sont plus souvent à temps partiel, notamment).

Ces écarts salariaux reflètent la **répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi** (les femmes sont moins souvent cadres que les hommes et occupent plus souvent des postes peu qualifiés). Selon l'étude de l'Insee, accéder aux 3% d'emplois les mieux rémunérés est **deux fois plus probable pour les hommes que pour les femmes**. Cette proportion passe à deux fois et demie pour l'accès au 0,1% des emplois les mieux rémunérés.

À compter de ce vendredi, les femmes « travaillent gratuitement »

Selon le collectif Les Glorieuses, les femmes travaillent « gratuitement » à partir de 9 h 10, un calcul fait sur la base de l'inégalité salariale.

Source AFP

Les inégalités salariales également

Malgré la progression du niveau moyen d'éducation des femmes et l'interdiction de toute forme de discrimination envers les femmes, la répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail n'évolue pas assez et c'est cet inégal accès à l'emploi qui est le principal facteur de la persistance des écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Au-delà de la législation, ce sont donc les comportements et les mentalités qui doivent encore évoluer et encore d'autres choses et je vous propose d'en discuter ensemble dans la dernière partie de cet atelier.

DISCUSSION / DEBAT : Quelles mesures proposez-vous pour réduire les inégalités salariales ?