

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Cher(e)s Ami(e)s et Militant(e)s CFTC,

Nous avons le plaisir de mettre à votre disposition cette brochure sur l'égalité professionnelle, dans le but de permettre à chaque militant de :

- **Promouvoir l'égalité professionnelle Hommes et Femmes**
- **Lutter contre les discriminations**

Cette brochure comprend 8 parties :

- ⇒ Le principe de l'égalité professionnelle à travers l'histoire (fiche 1)
 - ◇ Droit communautaire
 - ◇ Droit français
- ⇒ Le rôle du Délégué Syndical (fiche 2)
- ⇒ Le rôle du Comité d'Entreprise (fiche 3)
- ⇒ Le rôle du Délégué du Personnel (fiche 4)
- ⇒ Le rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (fiche 5)
- ⇒ Le rôle de l'Inspecteur du Travail (fiche 6)
- ⇒ Quelques exemples de mesures innovantes sur l'égalité professionnelle (fiche 7)
- ⇒ Présentation de la HALDE – Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (fiche 8)

Par ailleurs, notre « **Statut du Travailleur®** » fait largement référence à l'égalité professionnelle tout au long de ses différents chapitres.



Cette revendication fait partie intégrante des valeurs chères à la CFTC.

En négociant l'égalité professionnelle dans vos entreprises, vous contribuerez à faire valoir ce principe qui garantit le respect de la dignité de chacun.



Contact :
CFTC

Département Politique Sociale
Service Emploi, Entreprise et Qualité de vie
13 rue des Ecluses Saint Martin
75483 Paris Cedex 10
01 44 52 49 13
aderoffignac@cftc.fr

Commission Européenne



Fonds Social Européen

Fiche n° 1 : Le principe de l'égalité professionnelle à travers l'histoire

↳ LE DROIT COMMUNAUTAIRE

La Communauté Européenne a pris des mesures pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes à travers des traités et des directives, dont voici quelques extraits.

① Traité¹ de Rome du 25/03/1957

Le Traité pose le principe de l'**égalité des rémunérations** entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail.

Modifié en 1997, par le **Traité d'Amsterdam**, le Traité prévoit que le Conseil de l'Union Européenne (principal centre de décision communautaire) peut prendre des mesures pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

② Directive² du 9/02/1976

Cette directive est relative à la mise en œuvre du principe de l'**égalité de traitement** entre hommes et femmes concernant l'**accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail**. Elle introduit la distinction entre **discrimination directe et discrimination indirecte**³ et demande à ce que soient supprimées toutes dispositions contraires au principe de non-discrimination, dans tous les aspects de la relation de travail.

③ Charte⁴ communautaire des droits sociaux des travailleurs du 9/02/1989

Elle réaffirme le principe de l'**égalité de traitement** entre hommes et femmes et la nécessaire conciliation entre la **vie professionnelle et la vie familiale**.

④ Directive du 23/09/2002

Elle demande aux Etats membres d'introduire, dans le droit interne, les mesures nécessaires afin que le **préjudice subi** par une personne, **du fait de son sexe, soit réparé ou indemnisé**.

Elle prévoit aussi que les Etats désignent **un ou plusieurs organismes, chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement** entre toutes les personnes.

⑤ Directive du 5/07/2006

Elle rassemble en un seul texte les principales dispositions existantes de la législation européenne, ainsi que la **jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE)**.

Elle rappelle que l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail est un **principe fondamental du droit communautaire qui doit être respecté dans les entreprises**.



¹ **Traité** : accord conclu entre Etats en vue de produire des effets de droit dans leurs relations mutuelles, et qui est inscrit comme un objectif à prendre en compte dans toutes les politiques communautaires.

² **Directive** : acte engageant les Etats membres destinataires quant au résultat à atteindre, tout en leur laissant le choix des moyens et de la forme. Ils doivent transposer la directive dans leur droit national, dans des délais précis.

³ **Discrimination indirecte** : il s'agit d'une mesure ou d'une pratique apparemment neutre mais qui aboutit à un traitement défavorable d'un salarié ou d'une catégorie de salariés (les femmes, les étrangers). Exemple : soumettre les augmentations de salaire à un quota de présence sans distinguer selon les motifs d'absence pour des femmes en congé de maternité.

⁴ **Charte** : acte constitutif d'une organisation internationale.

Fiche n° 1 : Le principe de l'égalité professionnelle à travers l'histoire (suite)

↳ LE DROIT INTERNE FRANÇAIS

① Droit de vote des femmes du 21/04/1944

Par une ordonnance du 21 avril 1944, « les femmes deviennent électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes ».



② Préambule de la Constitution du 27/10/1946

Il pose le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

③ Loi « Roudy » du 13/07/1983

Elle institue le **Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle** entre les hommes et les femmes et introduit les premières règles en matière d'égalité dans le code du travail.

④ Loi « Génisson » du 9/05/2001

Elle supprime l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, tout en exigeant des contreparties.

Elle introduit une obligation spécifique de négocier sur le thème de l'égalité professionnelle au niveau des branches (tous les 3 ans : L 132.12, CT) et des entreprises (tous les ans : L 132.27, al. 6, CT).

Elle crée une obligation de tenir compte de l'objectif égalité professionnelle dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) dans l'entreprise (L 132.27.1, CT).

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, elle institue un « *rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes* ». Celui-ci doit être soumis, pour avis, au Comité d'Entreprise chaque année.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces données sont intégrées dans le « *rapport annuel unique* ».

Elle crée, dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une **commission de l'égalité professionnelle** au CE.

⑤ Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la mixité et l'égalité professionnelle du 7/4/2004

Signé par l'ensemble des partenaires sociaux, il prévoit des avancées grâce à sa prise en compte réaliste du problème de l'inégalité.

Il s'articule autour de 5 chapitres :

- l'orientation professionnelle,
- le recrutement,
- la formation continue,
- la promotion et la mobilité professionnelle,
- l'égalité salariale.

Fiche n° 1 : Le principe de l'égalité professionnelle dans l'histoire (suite)

Ⓢ Loi relative à l'égalité salariale du 23/03/2006

Les principales mesures

Garantie de rattrapage salarial pour les femmes qui reviennent d'un congé de maternité ou d'adoption : leur rémunération doit être majorée des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées, pendant leur absence, aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (règle non applicable aux accords conclus avant cette loi).



Le champ des discriminations interdites par l'art. L. 122-45 du Code du Travail (CT) est élargi à celles fondées sur « l'état de grossesse » en matière de recrutement, de formation, de rémunération ou d'intéressement...

Les Négociations Annuelles Obligatoires de branche et d'entreprise (NAO) doivent permettre d'aboutir à la suppression des écarts salariaux avant le 31 décembre 2010. Il s'agit d'une obligation de résultat.

Les négociations sur l'égalité entre les hommes et les femmes (tous les 3 ans pour la branche, tous les ans pour l'entreprise, et tous les 3 ans dans l'entreprise si un accord sur l'égalité professionnelle est signé) doivent aborder certains points comme les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion, les conditions de travail et d'emploi - notamment celles des salariés à temps partiel - l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Un diagnostic des écarts de rémunération doit être établi sur la base du « *rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes* ».

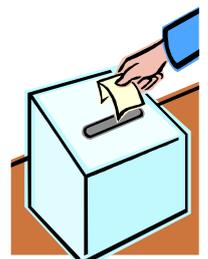
Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, même si la période de clôture est expirée.



Pour le droit au DIF, les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, présence parentale et congé parental sont prises en compte.

Si un accord de branche le prévoit, les salariés qui suivent une formation hors temps de travail et engagent de ce fait des frais supplémentaires de garde d'enfant, pourront voir leur allocation de formation augmentée d'au moins 10 %.

Pour les élections CE/DP, les organisations syndicales doivent examiner les moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.



Fiche n° 1 : Le principe de l'égalité professionnelle dans l'histoire (suite)

⑦ Décret du 18/10/2006 relatif aux indicateurs permettant d'apprécier l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le « *rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes* » s'enrichit de nouveaux indicateurs relatifs à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Dans les rubriques « congé » et « organisation du temps de travail dans l'entreprise » devront désormais figurer de nombreux renseignements (D. 432.1 du CT).

⑧ Décret du 29/11/2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi du 23/03/2006 sur l'égalité salariale.

Ce décret instaure un bilan des **négociations** de branches et d'entreprises - établi par le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle - sur l'obligation de définir et de programmer des mesures de suppression des écarts de rémunération, ainsi qu'un **bilan des accords signés**.

⑨ Décret du 25/01/2007 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Ce décret prévoit une prise en charge par l'Etat des coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de GPEC.

L'entreprise doit préciser, dans sa demande, les motifs de sa démarche de gestion prévisionnelle, au regard notamment de la **prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de ses salariés**.

↳ Sans oublier les articles 225-1 à 225-3 du code pénal qui sanctionnent les discriminations concernant, notamment, la non-embauche ou le licenciement.

Quelques adresses utiles

<http://www.cftc.fr>

rubrique : *Egalité professionnelle*.

<http://www.legifrance.gouv.fr>



Fiche n° 2 : La négociation sur l'égalité professionnelle

La loi du 9 mai 2001 rend obligatoire la négociation collective sur l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 renforce l'obligation de négocier avec comme ambition la suppression avant le 31 décembre 2010 des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.



❶ Dans l'entreprise

a) des négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle

Dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale, l'employeur est tenu d'engager une négociation annuelle sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de les atteindre (L. 132-27, al.6, CT).

La loi du 23 mars 2006 précise les points de négociation qui doivent porter sur :

- 🚧 les conditions d'accès à l'emploi
- 🚧 les conditions d'accès à la formation et à la promotion professionnelle
- 🚧 les conditions de travail et d'emploi, en particulier celles des **salariés à temps partiel**
- 🚧 l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Cette loi, dans son article L. 132.27.2 CT, crée pour les entreprises une véritable **obligation de résultat d'égalité salariale**.

Les partenaires sociaux doivent non seulement intégrer ces négociations dans tous les domaines des **Négociations Annuelles Obligatoires dans l'entreprise (NAO)**, mais également définir et programmer les mesures permettant de **supprimer les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes et ce avant le **31 décembre 2010** (cf. 5b).

Cette négociation doit s'engager à partir du « **rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** » (RSC) et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération doit être établi à partir de ce document (cf. fiche n° 3 sur le CE).

L'employeur doit prendre l'initiative de la négociation dans les 12 mois suivant la précédente négociation. A défaut, elle s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale dans les 15 jours suivant celle-ci.

L'employeur qui n'engage pas chaque année (tous les 3 ans, si un accord sur l'égalité professionnelle est signé) les négociations sur ce thème est passible de la sanction pénale du **délit d'entrave** (L. 153-2 et L. 481-2, CT).

Fiche n° 2 : La négociation sur l'égalité professionnelle (suite)

Un accord spécifique sur l'égalité professionnelle (appelé également plan de résorption des écarts injustifiés) doit être mis en place.

A titre indicatif, il peut contenir des :

- ✚ mesures de rattrapage (remises à niveau, immédiates ou progressives...)
- ✚ mesures de discrimination positive en faveur des femmes
- ✚ mesures non salariales (valorisation du temps partiel choisi, prise en compte de l'impact de la maternité sur le déroulement des carrières...)
- ✚ formations spécifiques pour les femmes
- ✚ objectifs de nomination de femmes à tels ou tels postes
- ✚ objectifs de modifications de l'environnement ou de l'organisation de tel ou tel atelier en vue d'y faire accéder les femmes.

Cet accord spécifique sur l'égalité professionnelle peut donner lieu à un « **plan d'égalité professionnelle** » dans les entreprises de plus de 50 salariés, bénéficiant ainsi de l'aide financière de l'Etat sous certaines conditions. Il peut également être mis en œuvre unilatéralement par l'employeur si les négociations ont échoué, sous réserve d'avoir au préalable consulté le CE (L. 123. 4, CT).

Dans ce cas, des actions peuvent être envisagées au bénéfice des seules femmes pour pallier certaines inégalités de fait.

L'octroi de l'aide financière est subordonné à la signature préalable d'un « **contrat pour l'égalité professionnelle** » entre l'Etat et l'employeur.



b) Prise en compte de l'égalité professionnelle lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

Parallèlement à cette négociation spécifique, lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) prévue à l'article L.132.27, al. 1, CT sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail, la prévoyance maladie, l'épargne salariale, l'évolution de l'emploi et l'emploi des travailleurs handicapés, la loi prévoit l'obligation de prendre en compte l'**objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (L 132.27, al. 6, CT).

Les partenaires sociaux ne pourront plus se contenter d'une négociation parfois imprécise. Ils sont désormais obligés de mettre à profit les discussions annuelles sur les salaires (NAO) pour **définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes et ce **avant le 31 décembre 2010**.

Le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle

Placé auprès des ministères concernés, il est chargé entre autres, d'établir une évaluation à mi-parcours, soit en 2008 sur l'application de la mesure de suppression des écarts de rémunération. Son action est relayée par les délégués régionaux et départementaux aux droits des femmes.

Fiche n° 2 : La négociation sur l'égalité professionnelle (suite)

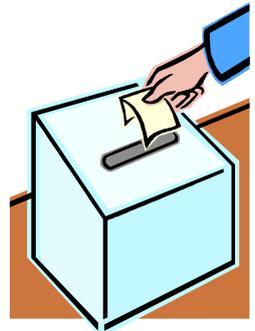
Les accords d'entreprises sur les salaires ne pourront être déposés auprès de la DDTEFP qu'accompagnés d'un **PV attestant que la discussion sur les écarts de rémunération a bien été ouverte** et consignait les propositions respectives des parties.

Ce PV devra attester que l'employeur a engagé **sérieusement et loyalement** les négociations. A cette fin, il doit **convoquer** toutes les organisations syndicales représentatives et fixer le lieu et le calendrier des réunions.

Il doit aussi leur **avoir communiqué** les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir **répondu de manière motivée** à leurs éventuelles propositions (L . 132 -27 - 2, al. 3, CT).

c) Représentation équilibrée lors des élections professionnelles

A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, le DS doit examiner les voies et les moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.



Une distinction honorifique : le « [Label égalité professionnelle](#) »

Ce label distingue les entreprises particulièrement engagées dans la promotion de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Délivré par AFAQ AFNOR Certification, il représente une démarche encouragée par les syndicats de salariés et patronaux, par l'Etat et par l'Union Européenne.

Il peut être décerné à toute entreprise qui en fait la demande, après examen du dossier par la commission de labellisation de l'égalité professionnelle (commission composée de partenaires sociaux et de représentants de l'Etat).

Ce dossier de candidature devra répondre à différents critères prévus dans le cahier des charges et être soumis préalablement à l'avis consultatif de la commission de l'égalité professionnelle ou, à défaut, des représentants élus du personnel. Le dossier de candidature est téléchargeable sur www.afaq.org/labelegalite ou sur www.femmes-egalite.gouv.fr/femmes .

Le label est délivré pour une durée de **3 ans**.

Fiche n° 2 : La négociation sur l'égalité professionnelle (suite)

2) Dans la branche

a) Premier cadre d'intervention : Les organisations liées par une convention ou un accord de branche se réunissent **tous les 3 ans** pour négocier les mesures tendant à assurer l'**égalité professionnelle** et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. (L. 132.12, CT).

La négociation porte notamment sur :

- ✚ les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.
- ✚ les conditions de travail et d'emploi, « *et notamment celles des salariés à temps partiel* » (nouvel art. L. 132.12, CT).

La négociation se déroule sur la base d'un « **rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** » dans ces domaines et pour chaque secteur d'activité.

b) Deuxième cadre d'intervention : Une seconde obligation de négocier est « intégrée » dans un cadre plus large puisque l'objectif d'égalité professionnelle s'intègre dans l'ensemble des négociations obligatoires, soit :

- ✚ **tous les ans** lors des **NAO**. Cette négociation doit définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le **31 décembre 2010**
- ✚ **tous les 3 ans** sur la **formation professionnelle** (L. 934-1, 6°, CT)
- ✚ au moins **tous les 5 ans** sur les **classifications** (L. 132-12-1, CT).



L'ANI du 7/4/2004 (Cf. fiche 1), dans son titre consacré à l'égalité salariale, suggère « *une analyse à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre* ».

Une commission mixte est réunie à l'initiative du Ministère du Travail si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

Rôle du syndicat en cas de discrimination à l'égard d'une femme

Possibilité d'agir devant le Conseil des Prud'hommes, en lieu et place de la salariée, sans avoir à justifier d'un mandat de sa part, dès lors qu'elle a été avertie et qu'elle ne se soit pas opposée à son action dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le syndicat lui a notifié son intention (L. 122.45.1, CT).

Fiche n°3 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle par le CE

Chaque année, le Comité d'Entreprise (CE) est **informé et consulté** sur le « **rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** » (RSC) élaboré par l'employeur. Il est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les données sont intégrées dans le « **rapport annuel unique** ».

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le « **rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** » est un document à part.

Le CE doit analyser et donner un **avis motivé** sur le contenu du rapport et en particulier sur l'égalité professionnelle. Il peut influencer son contenu (L. 432.3.1, CT), **il doit aussi être une force de propositions**.

Toutes les anomalies doivent recevoir des explications objectives. Exemples de textes prévoyant l'égalité (L. 123.1, L. 140.2, L. 122.45 CT) et les sanctions pour non respect (L. 152.1.1 CT, L. 225.1 code pénal).



Le RSC est un document important car il permet de comparer - sur la base d'éléments chiffrés - la situation des hommes et des femmes et notamment :

- ✚ d'identifier les inégalités,
- ✚ d'établir un diagnostic qui servira de base à la négociation du plan égalité professionnelle, le cas échéant
- ✚ de définir les actions à mener pour tendre vers l'égalité professionnelle.

Le RSC est présenté, soit au CE directement, soit, lorsqu'elle existe, par l'intermédiaire de la **commission de l'égalité professionnelle**. Il est également :

- ✚ transmis au CCE accompagné de l'avis des comités d'établissements.
- ✚ communiqué aux DS pour servir de base de négociation d'un accord spécifique ou « **plan d'égalité professionnelle** ».
- ✚ mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande
- ✚ transmis à l'Inspection du travail, après modification éventuelle pour tenir compte de l'avis motivé du CE.

NB : L'employeur **doit également afficher ces indicateurs sur les lieux de travail** (L. 432.3.1, al. 6, CT).

La non présentation du RSC ou la présentation d'un rapport non-conforme, constitue un délit d'entrave, sanctionné pénalement par un an de prison et / ou une amende de 3750€ (L. 483.1, CT).

Rôle de la commission de l'égalité professionnelle

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés, elle est présidée par un membre du CE et peut comprendre des membres n'appartenant pas au comité.

Elle est chargée de préparer les délibérations du CE, relatives au RSC.

Fiche n° 3 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle par le CE (suite)

Ce « **rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** » doit comporter (L. 432-3-1 CT) :

- ✚ une analyse permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles la situation respective des femmes et des hommes en matière
 - d'embauche,
 - de formation,
 - de promotion
 - de qualification,
 - de conditions de travail,
 - de rémunération effective
- ✚ les mesures prises l'année précédente pour assurer l'égalité
- ✚ les mesures préconisées par le rapport précédent et qui n'auraient pas été appliquées ainsi que les motifs de cette inexécution
- ✚ les objectifs fixés pour l'année à venir, avec la définition qualitative et quantitative, ainsi que l'évaluation de leur coût et les mesures à mettre en œuvre pour les atteindre (ex : recrutement préférentiel de femmes sur certains postes, formation prioritaire...)



Les 3 dernières mesures peuvent être rassemblées dans un **accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle** signé pour 3 ans. Dans ce cas, ces mesures n'ont pas à figurer dans le RSC pendant ces 3 années.

En réalité, ce rapport constitue l'une des parties du bilan social dont il reprend les informations en les élargissant. Il comprend des **données chiffrées permettant de mesurer les écarts** et, le cas échéant, des explications sur les évolutions constatées ou à prévoir (D. 432-1, CT).

Ces indicateurs sont :

- ✚ les conditions générales d'emploi par sexe sur :
 - les effectifs par catégorie professionnelle, selon les différents contrats de travail (CDI, CDD...) et l'âge
 - la durée et l'organisation du travail, c'est - à - dire la répartition des effectifs selon la durée du travail (*temps plein, temps partiel...*) et l'organisation du travail (*posté, nuit...*)
 - les congés, par catégorie professionnelle, selon le nombre et le type de congé (*congés de paternité, congé parental d'éducation...*)
 - la répartition des salariés selon leur niveau d'emploi défini par les grilles de classifications
 - le nombre de promotions par catégorie professionnelle et sexe et le nombre d'actions de formation ayant conduit à une promotion
 - les embauches réparties par type de contrat de travail et par catégories professionnelles et les départs répartis par motifs (*licenciement, démission, fin CDD, retraite...*)
- ✚ les rémunérations : par sexe et par catégories d'emplois occupés sur l'éventail des rémunérations, sur la rémunération moyenne mensuelle et sur le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
- ✚ la formation : par sexe et par catégorie professionnelle, selon la participation aux actions de formation, selon les différents types de formation et selon le nombre d'heures de formation
- ✚ les conditions de travail : par sexe, par postes de travail, selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité et le caractère répétitif des tâches
- ✚ l'information sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle (*temps partiel choisi, aides à la garde d'enfants...*)

Des indicateurs « spécifiques » liés à la situation particulière de l'entreprise, compléteront les autres indicateurs.

Fiche n° 3 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle par le CE (suite)

Parallèlement à la mise en œuvre d'un « **plan d'égalité professionnelle** », l'employeur peut conclure un « **contrat pour l'égalité professionnelle** » avec l'Etat prévoyant des « actions exemplaires » en faveur des femmes et qui lui permettra de bénéficier d'une aide financière. Le **CE doit être informé** de la conclusion de ce contrat et du déroulement de son exécution.

Le CE a également un rôle à jouer dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles, en décidant par exemple des **mesures financières apportant des services aux salariés pour l'aide à la garde d'enfants** (*titre emploi service, subvention et/ou gestion de crèches d'entreprise ou inter-entreprise...*)



Nota : les primes versées par le CE (ou l'employeur) pour financer des frais de garde en **centre aéré et centre de loisirs le mercredi** sont **exonérées de cotisations et contributions sociales dans la limite de 1830 € par an et par salarié** (*source : bref social du 12 février 2007*).

Le CE qui a connaissance de discriminations touchant les femmes peut demander l'**inscription d'une question à l'ordre du jour** d'une réunion (sans que cela ne constitue une réclamation ou une revendication) pour demander des explications. Les réponses de l'employeur figureront sur le procès-verbal et peuvent constituer un élément de preuve lors d'une action en justice.

Conseils aux élus du CE chargés d'analyser le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes

- lorsque les données sont livrées en nombres par l'employeur, on peut lui demander d'enrichir le rapport de données en pourcentages, pour affiner la comparaison.

Exemple : S'il y a 150 salariés cadres dont seulement 35 femmes. Il faut calculer $100/100 + 35 = 0,74$, soit 74 %, ce qui signifie que les hommes représentent 74 % de la population cadres.

- placer les chiffres donnés par l'employeur (répartition des effectifs, embauches, départs, rémunération, promotions, formation, durée du travail, congés, conditions de travail, articulation vie familiale / vie professionnelle...) en perspective avec d'autres données connues (bilan social...).

- faire un travail de recoupement des chiffres donnés les années précédentes afin d'apprécier l'évolution de l'égalité professionnelle dans le temps

- pour la 1^{ère} fois, le CE peut faire appel à un expert qu'il paiera sur son budget de fonctionnement.

(Source : Lamy CE)

Fiche n° 3 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle par le CE (suite)

Le CE a un rôle important à tenir en matière d'accès à la formation professionnelle des femmes.

Consultation du CE sur les orientations de la formation professionnelle

Le CE doit donner son avis, tous les ans, sur **les orientations de la formation professionnelle** dans l'entreprise, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations doivent prendre en compte « **l'analyse de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** ».

Le CE est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un des éléments sur lesquels repose cette analyse (L. 934.1 et L. 432.3, CT).

Consultation du CE sur le plan de formation

Le CE donne son avis, tous les ans, sur l'exécution du **plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir** (L. 934.4, CT). Il y a donc une participation du CE à l'élaboration du plan.

Cette consultation se fait sur **deux réunions** (D. 932.2, CT) sur la base de **documents transmis par l'employeur au moins trois semaines avant**.



- ✚ **Première réunion**, l'employeur doit communiquer, entre autres, le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et l'année en cours, complété des informations relatives aux effectifs concernés par catégories socioprofessionnelles et par sexe. Pour les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation, ce bilan doit préciser les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.
- ✚ **Deuxième réunion**, l'employeur doit communiquer, entre autres, le plan de formation pour l'année à venir, complété par des informations relatives aux effectifs concernés par catégories socioprofessionnelles et par sexe. Pour les bénéficiaires de contrats et périodes de professionnalisation pour l'année à venir, le document doit préciser les effectifs par âge, sexe et niveau initial de formation.

La commission formation du CE

*Obligatoire dans les entreprises ou établissements **d'au moins 200 salariés** (L. 434.7, CT), elle est présidée par un membre du CE et peut comprendre des membres n'appartenant pas au comité.*

*Elle est chargée de préparer les délibérations du CE et doit recevoir les mêmes documents que celui-ci, y compris le rapport écrit sur la « **situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** ».*

Elle peut rencontrer le personnel, se donner les moyens de favoriser l'expression des salariés, comme par exemple faire des sondages... sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.

Fiche n° 4 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle par le DP

- ↳ Veiller au respect des droits des salariés
- ↳ Veiller au respect des libertés individuelles dans l'entreprise
- ↳ Utiliser le droit d'alerte

Sur le thème de l'égalité professionnelle, en particulier, les DP disposent d'un **droit d'alerte** qui leur permet de saisir immédiatement l'employeur lorsqu'ils constatent une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché (L. 422.1.1, CT).

Cette atteinte peut résulter d'une **mesure discriminatoire entre les femmes et les hommes** en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, interdite par l'article (L. 122.45, CT).

L'employeur **doit alors procéder de suite à une enquête** avec le délégué et prendre les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou à défaut de solution trouvée, le délégué du personnel ou le salarié peut **saisir directement le Conseil des Prud'hommes qui statue en référé**. Celui-ci peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser la discrimination (L. 422. 1.1, CT). Le bureau de Justice peut être saisi directement par le DP si le salarié concerné, averti par écrit, ne s'y oppose pas dans les 15 jours.

L'employeur doit tenir à disposition des DP le « **document unique d'évaluation des risques professionnels** » (Cf. fiche 5, sur le CHSCT).

Les DP sont également destinataires des informations que l'employeur doit transmettre au CHSCT.

En l'absence de Comité d'entreprise (CE) dans les entreprises de plus de 50 salariés, le « **rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** » (RSC) est remis aux DP. Dans ce cas, la loi leur accorde les mêmes pouvoirs qu'au CE, en matière économique et d'activités sociales et culturelles (Cf. fiches n°3 sur le CE).



En l'absence de CHSCT - qui a un rôle à jouer en matière d'égalité professionnelle sur les questions d'organisation du travail et de conditions de travail, (Cf. fiche n°5, sur le CHSCT) - ce sont les délégués du personnel qui exercent ces attributions.

Exemple d'atteinte aux droits des personnes interdite

Mise en place, lors d'un questionnaire remis aux candidats à l'embauche, de demandes qui ne présenteraient pas de lien direct et nécessaire avec les emplois proposés dans l'entreprise ou dont le but serait de défavoriser les femmes.

Fiche n°5 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle par le CHSCT

- ↳ Agir sur les questions relatives à l'organisation du travail et aux conditions de travail.
- ↳ Prévenir les risques professionnels.
- ↳ Veiller à la santé des salariés.



Dans le cadre de sa mission, le CHSCT peut conduire des études particulières en vue d'analyser les situations professionnelles au regard de l'environnement du poste de travail ou de l'organisation du travail des femmes par exemple.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de sa mission (L. 236.3, CT). Le CHSCT peut demander également le « *rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes* » (RSC) s'il estime en avoir besoin pour améliorer l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

En s'appuyant sur le « *rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes* » ainsi que sur ses études, il est en mesure de proposer des solutions et des axes d'amélioration dans le but de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, de permettre une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle par l'amélioration des conditions de travail... et de répondre aux problèmes liés à la maternité (L. 236.2, CT).

Le CHSCT a donc un rôle particulier à jouer à l'égard des femmes.

Le CHSCT doit être associé, entre autres, à la recherche de solutions concernant :

- ✚ l'organisation matérielle du travail (*charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches...*)
- ✚ l'environnement physique du travail (*température, bruit, éclairage, vibrations, aérations ...*)
- ✚ l'aménagement des postes de travail
- ✚ l'aménagement des lieux de travail
- ✚ l'aménagement du temps de travail (*travail de nuit, travail posté, horaires choisis...*)
- ✚ les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail des salariés.



Le CHSCT procède également à l'évaluation des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes (L. 236.4, CT).

Dans le cadre de son rôle de prévention des risques professionnels, le CHSCT peut proposer des mesures, par exemple, de prévention en matière de harcèlements sexuel et moral.

Fiche n° 5 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle par le CHSCT (suite)

Tous les ans, l'employeur doit élaborer ou mettre à jour un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs : **c'est le document unique** dont l'objectif est de susciter des mesures de prévention visant à l'élimination des risques (R. 230.1, CT).

Ce document unique doit être tenu à disposition :

- ✚ des membres du CHSCT
- ✚ des DP, ou à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité
- ✚ du médecin du travail
- ✚ de l'Inspection du travail.

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation commet le délit d'entrave.



Le CHSCT est **consulté** au moins une fois par an sur :

- ✚ Un **rapport écrit**, présenté par l'employeur, faisant le « **bilan** » de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et des actions qui ont été menées au cours de l'année.
- ✚ Un **programme de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir (L. 236.4, CT).

Le CHSCT a des prérogatives :

- ✚ inspections régulières (au moins une fois par trimestre) pour s'informer sur le terrain des problèmes que rencontrent les salariés dans l'exécution de leur travail.
- ✚ enquêtes en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles
- ✚ en cas de danger grave et imminent

Le CHSCT peut avoir **recours à un expert technologique** en cas de projet important modifiant les conditions de travail et pouvant avoir un impact sur les femmes par exemple.

Le CHSCT dispose d'un **droit d'alerte** en cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés.

Fiche n°6 : Le contrôle du respect de l'égalité professionnelle

L'inspecteur du travail :

- ✚ assure le respect de la législation du travail, ainsi que des conventions et accords collectifs
- ✚ constate les infractions à ces textes, notamment les infractions relatives aux discriminations (L. 611.1 et L. 140-6, CT).

Il a aussi un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

Pour mener à bien sa mission, il dispose de moyens importants :

- ✚ droit d'entrée et de visite dans les établissements sans prévenir à l'avance (L.422-1, al 8 et 611-8, CT)
- ✚ droit d'enquête pour réunir des témoignages (L. 611-8, CT)
- ✚ droit de se faire communiquer par l'employeur les documents sur lesquels porte son contrôle comme par exemple le droit d'exiger communication des éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise : normes, catégories, critères et bases de calcul retenus... (L..611-9, CT)



Le « **rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes** », doit être communiqué à l'inspecteur du travail dans les 15 jours qui suivent l'avis motivé du CE (L. 432.2.1, al. 3, CT), ainsi que les horaires de travail.

Toute entrave à l'exercice de ces droits constitue un délit d'obstacle à l'accomplissement des fonctions de l'inspecteur du travail (L. 631.1, CT).

La constatation des infractions peut présenter différentes formes :

- ✚ les observations à l'employeur (rappel des dispositions législatives et conventionnelles)
- ✚ les mises en demeure (demande qu'une disposition législative soit appliquée, par exemple)
- ✚ les procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Ils sont transmis au Procureur de la République et proposent d'engager des poursuites. Le Parquet décide de l'opportunité des poursuites devant le tribunal correctionnel.

Fiche n° 7 : Quelques mesures innovantes sur l'égalité professionnelle

Quelques pistes d'idées pour...

...une meilleure conciliation vie professionnelle / vie familiale par :

- ✚ le maintien de la rémunération intégrale du salarié qui prend un congé de paternité
- ✚ la neutralisation de la période de congé de maternité, d'adoption de congé parental d'éducation au titre des avancements
- ✚ le droit d'accès au temps partiel choisi jusqu'aux x ans de l'enfant (la loi prévoit 3 ans)
- ✚ le maintien des primes de travail et des indemnités fixes mensuelles pendant les congés de maternité, paternité et d'adoption
- ✚ la recherche de solutions pour la garde d'enfants (crèche d'entreprise ou inter-entreprises, horaires souples...)
- ✚ la mise en place de congés enfants malades rémunérés



...renforcer la mixité des emplois et favoriser le parcours professionnel des femmes par :

- ✚ l'amélioration de l'accès des femmes à des postes ou fonctions occupés traditionnellement par des hommes (équivalent de candidats hommes et femmes)
- ✚ la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par un rattrapage de salaire
- ✚ la facilitation de l'accès à la formation, notamment par la prise en charge des dépenses supplémentaires de garde d'enfants
- ✚ la facilitation du retour au travail après un congé maternité, parental ou congé de longue durée pour raison familiale : transmission d'informations pendant le congé, entretien au retour de ce congé, action de formation de remise à niveau.



Et bien d'autres améliorations qui restent à découvrir...

Fiche n° 8 : LA Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Créée par la loi du 30/12/2004, cette instance est une **autorité administrative**, compétente pour toutes les discriminations directes ou indirectes (sexisme, racisme, intolérance religieuse, rejet des handicaps...) prohibées par la loi et sanctionnées par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal (amendes et prison) et L. 122-45, CT (nullité de la mesure discriminatoire).

Elle est saisie par toute personne victime, par simple courrier et elle peut se saisir d'office de cas dont elle a connaissance.

Elle dispose d'importants pouvoirs :

- ✚ Recours à la médiation pour régler des différends à l'amiable.
- ✚ Formuler des recommandations pour remédier aux pratiques discriminatoires.
- ✚ Pouvoir d'investigation lui permettant de prendre connaissance d'informations, de documents, de procéder à des auditions, vérifications sur place...
- ✚ Pouvoir de saisir le Parquet de faits discriminatoires et de présenter ses observations devant les juridictions.
- ✚ Pouvoir de proposer une transaction à l'auteur des faits, consistant à (loi du 31/03/2006 et décret du 01/06/2006) :
 - infliger une amende
 - faire procéder à l'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour 2 mois maximum
 - transmettre un communiqué au CE / DP
 - diffuser un communiqué dans la presse
 - obliger de publier la décision au sein de l'entreprise.



Elle assure la promotion de l'égalité par des actions de communication et d'information ainsi que par la promotion des bonnes pratiques.

Coordonnées : **HALDE**
11-15, rue Saint-Georges
75009 PARIS
Tél : 08 1000 5000
www.halde.fr

Quelques chiffres

*Au 28 février 2006, la Halde a enregistré plus de 1800 réclamations,
soit environ 10 réclamations par jour.
83 de ces réclamations sont relatives aux activités syndicales.*

Nota : La CFTC a signé tout récemment l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à

LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE.