
Sources internationales, européennes et nationale de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 (article 1)

« Tous les humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

Traité sur l'Union Européenne (article 2)

« L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'Etat de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités ». Ces valeurs sont communes aux Etats membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice et l'égalité entre les femmes et les hommes »

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 23)

« L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a été proclamée lors du Conseil européen de Nice, le 7 décembre 2000. C'est le traité de Lisbonne de 2009 qui lui a donné la même valeur juridique que les autres traités.

Directive européenne du 9 février 1976

Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

Cette directive introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. La directive enjoint les États à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes qui sont contraires aux principes de l'égalité de traitement.

Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (paragraphe 3)

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel (la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes).

Il est inscrit dans le Préambule que « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

Loi n°83-636 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 6 bis)

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions ».

La loi n°83-636 du 13 juillet 1983 indique que le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'applique en matière de recrutement, de rémunération, de promotion et de formation.

Loi n°2014-873 du 4 août 2014

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » a pour objectif de consolider les droits des femmes et en garantir l'effectivité lorsqu'elle n'est pas acquise, d'ouvrir de nouvelles perspectives à l'égalité et de créer les conditions d'expérimentation utiles pour faire avancer l'égalité.

Elle a été adoptée par le Parlement le 23 juillet 2014 et promulguée le 4 août 2014.

Loi n°2011-103 du 27 janvier 2011

La loi du 27 janvier 2011 traite de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Elle impose la recherche d'une parité entre les sexes dans les sociétés dont les titres sont admis sur un marché réglementé avec ces paliers progressifs et, à terme, dans les sociétés qui répondent à certains critères de chiffre d'affaires et de nombre des salariés.

Code du travail

Article L. 1142-1 :

« Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».

L'égalité professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises de 50 salariés et plus, qui n'ont pas signé d'accords relatifs à l'égalité professionnelle, ou à défaut d'accord, un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle, sont susceptibles d'être sanctionnées.

Article L. 2242-17 :

Les négociations annuelles prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention ou à défaut par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » mentionne notamment l'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche qualité de vie au travail.

Cet accord a été étendu par "Arrêté du 15 avril 2014 portant extension d'un accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle"

Etude de l'INSEE de 2011

Une étude réalisée par l'INSEE en 2011 montre qu'une personne sur quatre continue à penser que les hommes devraient être prioritaires sur les femmes pour trouver un emploi en période de crise économique. Les femmes conservent une image de personnes moins disponibles que les hommes.