



Egalité hommes – femmes : des propositions pour une évolution

publié le 11/07/2011, vu 2451 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Roselyne Bachelot, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale a ouvert mardi dernier le débat de l'égalité hommes – femmes en recevant économistes, syndicalistes, employeurs, Directeurs de ressources humaines.

Roselyne Bachelot, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale a ouvert mardi dernier le débat de l'égalité hommes – femmes en recevant économistes, syndicalistes, employeurs, Directeurs de ressources humaines.

Cette conférence sur le partage des responsabilités professionnelles et familiales est une étape de préparation au grand débat sur l'égalité hommes- femmes qui sera mené par les syndicats en septembre prochain.

Interviewée mardi par le journal *Métro* Roselyne Bachelot constate que « *les femmes sont les grandes absentes des représentations syndicales...Elle déplore par ailleurs, « les réunions à 18 heures qui éloignent les femmes des postes de direction mais éloignent aussi les hommes de leur vie amicale conjugale ou parentale.*

D'après une étude de l'IGAS : voici une journée type d'un couple.

	Hommes	Femmes
Travail domestique	2h41	4h33
Travail professionnel	6h09	5h10
Temps libre	4h53	3h39

Débattre de l'égalité hommes – femmes est la fois se pencher sur la conciliation vie familiale vie professionnelle des femmes et étudier aussi le statut de la femme dans l'entreprise.

Le point sur les congés familiaux : conciliation vie familiale vie professionnelle

- Pour la salariée : le Congé de maternité

La durée normale du congé de maternité est fixée à 16 semaines, soit 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après, mais il peut être prolongé dans certains cas.

Au retour du congé de maternité, la salariée doit retrouver son emploi. Si son poste n'est plus disponible, elle doit être réintégrée dans un emploi équivalent.

Que la salariée soit réintégrée dans son emploi ou dans un emploi équivalent, elle ne peut subir aucune perte de **rémunération**. De plus, elle doit bénéficier des augmentations de salaire qui ont été accordées pendant son congé. Elle peut prétendre aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant son congé par les salariés de sa catégorie professionnelle.

- Pour le salarié : le congé paternité

Le congé paternité qui est d'une durée de 11 jours, seuls deux tiers des pères le prennent. Avant prélèvements sociaux, le montant maximum de l'indemnité journalière versée pendant le congé paternité au 1^{er} janvier 2011 s'élève à :

- 76,20 € par jour dans les départements de la Moselle (57), du Bas-Rhin (67) et du Haut-Rhin (68).
- 77,79 € par jour dans les autres départements.

Une piste consisterait à allonger la durée de congé paternité de 11 jours pour le porter à 1 mois. Toutefois, le gouvernement exclut de financer le coût supplémentaire.

Le ministère de la Solidarité a remis un rapport dans lequel il propose la création d'un « Droit Individuel à la parentalité » financé par les cotisations patronales et salariales. Congé de 3 mois rémunéré en pourcentage du revenu du salarié.

Egalité hommes – femmes en entreprise

Au sein de l'entreprise, la femme ne doit subir aucune discrimination en raison de son sexe et doit bénéficier d'une égalité de traitement salarial « à travail, salaire égal ».

- Interdiction des discriminations

Une femme est victime de discrimination lorsque qu'elle est victime d'une inégalité de traitement. L'employeur ou toute autre personne agit envers elle de manière défavorable en raison de son sexe. La discrimination est un délit pénal susceptible de 3 ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. La victime de discrimination peut obtenir une réparation au civil sous forme de dommages intérêts.

Dans un arrêt du 16 octobre 2009, le Conseil de prud'hommes de Bordeaux a reconnu une

discrimination fondée sur le sexe de la salariée; il constate « l'existence d'une discrimination résultant de la violation de l'égalité de rémunération entre les délégués régionaux masculins et Mme X. ». Le Conseil de prud'hommes considère qu'elle a été moins bien rémunérée que ses collègues masculins qui exerçaient une activité identique. Le conseil condamne l'employeur à lui verser 100 000 euros de dommages intérêts.

- « A travail égal salaire égal »

Cette règle signifie que l'employeur doit rémunérer de façon égale tous les salariés qui seraient placés dans une situation identique. Puisque l'employeur est titulaire d'un pouvoir de direction, cette règle ne lui interdit pas de traiter différemment des salariés placés dans une même situation. Il devra cependant pour se faire justifier la différence par des critères objectifs et pertinents, matériellement vérifiables, et étrangers à tout motif discriminatoire illicite.

Quelle mesure améliorerait, selon vous, l'égalité hommes-femmes en entreprise ?