



PARVIENDRONS-NOUS À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE ?

publié le 27/07/2014, vu 3787 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes est le premier texte de loi à aborder l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions, le continuum des inégalités appelant la cohérence des réponses : égalité professionnelle, lutte contre la précarité spécifique des femmes...

Cette réforme a donné lieu à une large concertation depuis la première grande conférence sociale en poursuivant deux objectifs :

1° favoriser le retour des femmes vers l'emploi ;

2 ° rééquilibrer la répartition des responsabilités parentales au sein du couple afin qu'elle ne joue plus systématiquement à la charge des femmes.

- Il existe déjà plusieurs dispositifs en faveur de l'égalité dans la sphère professionnelle :

- l'accord national « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » de 2013,

- l'harmonisation des différents congés parentaux et personnels,

- de meilleures garanties pour le salarié au retour du congé parental,

- la suppression des inégalités et discriminations au sein des classifications des emplois via des actions de rattrapage.

Dorénavant, la loi rajoute **un lien entre la négociation obligatoire consacrée aux objectifs d'égalité professionnelle et salariale et la négociation salariale** ainsi que la **mise en œuvre des obligations d'égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

- En l'occurrence, nous assistons à un véritable **renforcement des outils de l'égalité professionnelle** notamment grâce à :

- une logique de l'approche intégrée de genre dans la négociation des accords,

- un perfectionnement du rapport de situation comparée,

- l'introduction d'une approche sexuée pour l'évaluation des risques psycho-sociaux

- l'évincement des obstacles à l'employabilité des jeunes mères en situation de précarité,

- l'élargissement du financement de la formation professionnelle à l'égalité.

Comme nous l'observons depuis déjà trop longtemps, le temps partiel est un facteur de précarité qui entraîne des conditions de vie dégradées pour de nombreuses femmes.

C'est pourquoi l'adoption de la loi vise à **réduire les conséquences défavorables du temps partiel en termes de protection sociale et de retraite** via :

- une amélioration des droits sociaux des salariés à temps partiel en corrigeant les effets négatifs du temps partiel sur la retraite,

- une optimisation de l'organisation du travail à temps partiel.

En outre, la loi tend aussi vers une meilleure **articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle** par une étude appropriée de l'organisation du travail pour promouvoir un « équilibre des temps ».

Les entreprises devront donc prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et personnelle dans leurs processus de ressources humaines. La finalité recherchée étant de **promouvoir une responsabilité éducative réellement partagée au sein du couple**.

En matière d'égalité salariale, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels devront faire de sa réduction une priorité.

Pour se faire, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail devront être analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

L'employeur engagera chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuiera sur les éléments figurant dans les rapports de situations comparées complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales et par toute information qui paraîtra utile aux négociateurs.

• Cette négociation portera notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur le déroulement des carrières,

- les conditions de travail et d'emploi (salariés à temps partiel, articulation vie professionnelle/vie personnelle, mixité des emplois),

- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures sera signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier deviendra triennale. La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes sera suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires portera également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

À défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engagera dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Aujourd'hui, nous voilà davantage impliqués dans ce combat pour l'égalité et responsables d'une mise en œuvre réussie des actions de promotion de la mixité dans les entreprises et de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes pour qu'enfin « émerge » une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Alors, œuvrons ensemble sans plus tarder dans nos comportements et nos engagements quotidiens pour que les résultats soient au rendez-vous des espérances de cette belle loi...

Nadia RAKIB

Source

Projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (NOR : DFE1313602L ; texte définitif), 24 juillet 2014