Image not found or type unknown

"L'épée de Damoclès" sur l'égalité hommes/femmes

publié le **25/01/2011**, vu **2893 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

La loi sur les retraites comporte des dispositions sur l'égalité entre les femmes et les hommes et prévoit qu'à compter du 1er janvier 2012, si l'employeur n'est pas couvert soit par un accord sur l'égalité professionnelle ou au moins par un plan d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes, il devra payer des pénalités.

Le **rapport égalité hommes/femmes** devra être composé de données chiffrées par sexe ou « indicateurs pertinents » qui devront permettre de réaliser une analyse de la situation respective des hommes et des femmes.

Ainsi, ce rapport devra comporter trois niveaux d'analyse en vue d'évaluer, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes sur les thèmes de l'embauche, la formation, la promotion, les qualifications et les classifications.

En outre, pour assurer la promotion de l'égalité, un « **plan d'action** » devra être établi avec des objectifs précis pour l'année à venir et un recensement pour l'année écoulée des objectifs et des mesures prises par l'employeur.

Ce plan devra donc être basé sur des critères clairs, précis et opérationnels et définir les objectifs à atteindre pour l'année à venir et relater les actions à mener, quantitativement et qualitativement, en indiquant leurs montants.

Dès lors, ce plan indiquera nécessairement les raisons de l'inexécution totale ou partielle des actions prévues et non exécutées au cours de l'année écoulée. Par ailleurs, une **synthèse du plan d'action** devra être élaborée en reprenant des indicateurs et objectifs de progression fixés par un décret à venir. Cette synthèse sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur le lieu de travail et devra être mise à disposition de toute personne qui la demanderait et transposée sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Enfin, s'agissant du montant de la pénalité, celui-ci sera fixé par l'administration eu-égard aux efforts fournis par l'entreprise et les justifications avancées quant à l'absence d'atteinte des objectifs.

En tout état de cause, elle sera plafonnée à 1 % des rémunérations des périodes concernées par la carence de l'entreprise.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

www.clindoeil-social.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés