



Égalité salariale & professionnelle

Faites jouer
la complémentarité
pour + de performances
dans votre entreprise

Partenaires pour l'égalité professionnelle & salariale



édito

Contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est à la fois **une clé pour la croissance et un enjeu pour la cohésion sociale**. C'est en ce sens que l'Etat veut permettre aux femmes et aux hommes, sans discrimination, de se former, de développer toutes leurs compétences, d'avoir les mêmes chances d'évolution de carrière et les mêmes niveaux de rémunération.

Dans le contexte actuel de crise financière et économique que nous connaissons, certains pourraient penser que l'urgence est ailleurs. Il me semble au contraire que la question est justement plus fondamentale encore maintenant.

En temps de crise, les femmes ne doivent pas être la "variable d'ajustement" alors qu'elles représentent plus de la moitié de la population et qu'elles sont actrices du monde économique.

Il est essentiel de redire que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu économique fort, et un défi à relever.

Vous trouverez au fil de ces fiches les modalités pratiques de mise en œuvre d'un plan d'égalité salariale et professionnelle au sein de votre entreprise et les aides qui peuvent vous être allouées pour vous soutenir dans votre démarche.

Jacques Barthélemy

Préfet de la Région Franche-Comté, Préfet du Doubs

L'égalité professionnelle et salariale est une obligation légale.

Tout employeur public ou privé a interdiction d'opérer une différence de traitement entre deux salariés en raison de leur sexe. Cette égalité doit être respectée tout au long de la relation de travail entre l'employeur et l'employé : de l'embauche à la rupture du contrat de travail et au cours de la carrière de l'employé.

Cette obligation de non-discrimination et les outils qui l'accompagnent sont définis dans un arsenal juridique important. Depuis vingt ans, plusieurs lois ont permis d'améliorer ces outils. Pourtant, et malgré la croissance de l'activité féminine et la progression du niveau d'éducation des femmes qui a rejoint, voire dépassé, celui des hommes, les femmes sont plus souvent au chômage et une étude de l'Observatoire des inégalités de février 2008, démontre que l'écart moyen de revenus salariaux entre hommes et femmes s'élève encore à 37 % en France.

La mise en œuvre de la loi sur la mixité et l'égalité professionnelle qui prévoit de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires entre les femmes et les hommes par le biais de négociations dans les entreprises, est accélérée.

Dorénavant, toutes les entreprises de plus de 50 salariés, qui doivent produire un rapport de situation comparée, des conditions d'emploi et de formation, **devront avoir supprimé, d'ici au 31 décembre 2010 et sur la base de ce rapport, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.**

Objectif égalité salariale avant 2010

Les entreprises qui n'auront pas signé d'accord pour résorber les écarts de salaires entre hommes et femmes fin 2009 seront sanctionnées financièrement à partir de 2010.

N'attendez pas 2010 pour faire de l'égalité et de la parité un atout pour votre entreprise :

Dans une conjoncture démographique défavorable et dans un contexte économique difficile où toutes les compétences doivent être mobilisées, **le choix de l'égalité, la mixité et la parité est source de compétitivité.**

Pour vous accompagner, **l'Etat met en place plusieurs dispositifs destinés à vous soutenir dans votre démarche.**

De l'aide au conseil et à la négociation au soutien financier de vos actions, l'Etat s'engage pour faire des **entreprises les partenaires privilégiés de l'égalité professionnelle et salariale**



Égalité salariale & professionnelle : enjeu de **cohésion sociale**, enjeu de **croissance**

L'amélioration de la situation des femmes constitue :

- un **impératif démocratique**,
- une **nécessité économique** dans une conjoncture démographique défavorable. Compte tenu du vieillissement de la population les femmes représentent un vivier de compétences dont les entreprises ont besoin,
- une **exigence sociétale** : les femmes et les hommes doivent pouvoir concilier dans les mêmes conditions leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui bénéficie aux salariés, aux entreprises et à la société tout entière, s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre salariés à raison du sexe,
- l'égalité des chances, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes.