



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, C'EST QUOI ?¹

L'égalité femmes/hommes est un principe constitutionnel présenté dès l'article 1^{er} de notre constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale pour toutes les entreprises. Le code du travail exige que quelle que soit leur taille, elles s'orientent vers une égalité réelle entre femmes et hommes et effectuent des démarches structurées en ce sens.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Et vous où en êtes-vous ?

Ces résultats permettent d'identifier vos points forts et faibles

➤ 9 domaines d'analyse principaux sont à évaluer par l'entreprise. A l'issue de cette évaluation, l'entreprise identifie les champs dans lesquels elle décide notamment des actions à mener en vue de progresser vers l'égalité.

1. Embauche

Recrutement et intégration des salarié.e.s

2. Formation

Accès à la formation continue,
Accueil de stagiaires, d'apprenti.e.s

3. Conditions de travail

Organisation du travail, temps et espaces de travail, relations professionnelles

4. Santé et sécurité au travail

Pénibilité, accidentologie, maladies professionnelles

5. Promotion professionnelle

Parcours professionnels

6. Qualification

Diplômes, Titres, Certifications détenus par le personnel

7. Classification

Catégorie professionnelle, coefficient, famille professionnelle, métiers en rapport avec la convention collective

8. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Horaires, déplacements, services de proximité d'entreprise

9. Rémunération effective

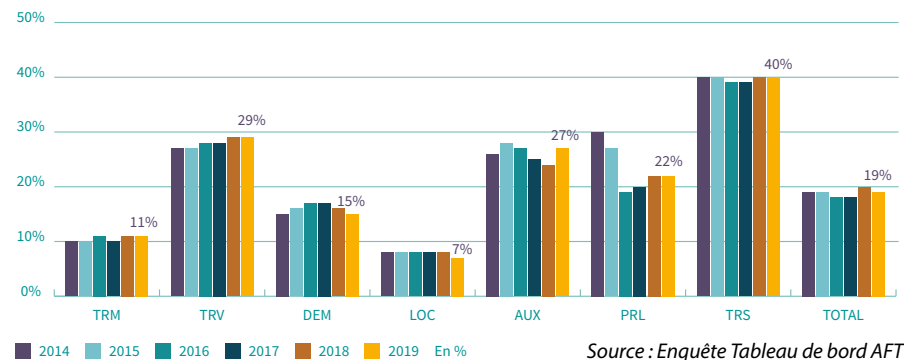
Rémunération effective : les primes diverses, l'intéressement et autres avantages sont à prendre en compte.

➤ **Faites le test sur notre site !**

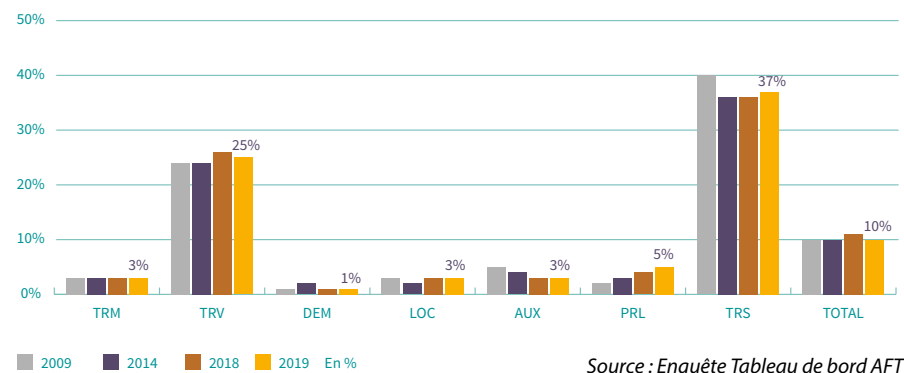
¹ Source le code du travail : <https://code.travail.gouv.fr/fiche-ministere-travail/legalite-professionnelle-femme-homme>

Où en est le secteur sur la mixité des métiers ?¹

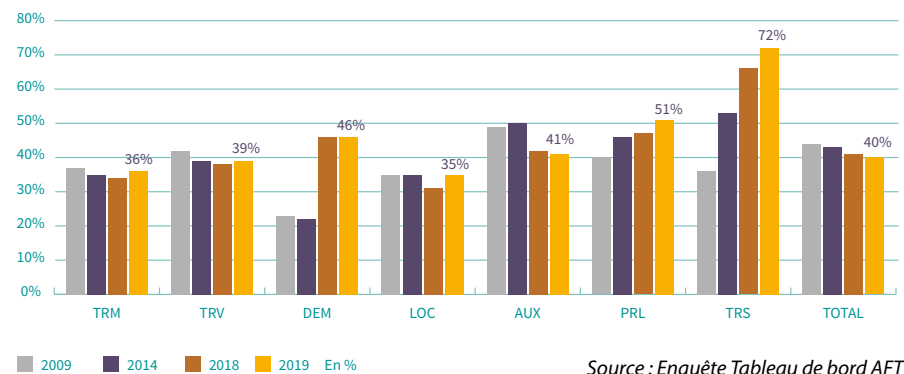
Evolution de la part des femmes dans l'effectif total et par secteur



Evolution de la part des femmes dans la famille professionnelle Conduite (par secteur)



Evolution de la part des femmes dans la famille professionnelle Exploitation (par secteur)



1 Sources : OPTL 2020

La parole aux acteurs du transport

« L'arrivée de femmes conductrices dans notre entreprise a changé le climat. Il y a eu plus de tolérance et plus d'ouverture d'esprit. Les personnes qui en doutaient ont eu la preuve que les conductrices sont aussi compétentes que les conducteurs. »

Claire Seigner, Responsable des Ressources Humaines, Sotradel (69)

« J'ai remarqué que les équipages mixtes de nos ambulances sont plus sereins. En cas de problème d'entente, quand c'est un duo femme/homme, ils savent le gérer ou viennent m'en parler avant que cela dégénère. Dans les équipages d'hommes les conflits peuvent être plus virils. »

Isabelle Saulnier, DRH, Ambulances Davril (91)

Les conditions de travail dans les transports ont beaucoup évolué. Maintenant les véhicules se conduisent plus facilement que des voitures. Avant, par exemple, les conducteurs devaient être capables de changer une roue, maintenant on appelle le réparateur. Tous les métiers du transport sont désormais accessibles aux femmes, mais il reste des freins dans les mentalités. C'est dommage, car en formation j'observe que la conduite de certaines femmes est parfois plus souple, plus fine et plus prudente. »

Hervé Merat, Formateur en conduite, Promotrans (51)

« Nos conductrices ont des accrochages à la fois moins fréquents et moins importants que nos conducteurs. En cas de passage difficile dans la circulation, elles préfèrent s'arrêter et nous appeler pour nous le signaler, plutôt que de risquer un passage un peu en force qui pourrait provoquer un accrochage. Ça nous coûte beaucoup moins cher en réparations. »

Laurence Bernard, Directrice Administrative et Financière, Les Cars Bleus (91)





QUELLES SONT LES OBLIGATIONS LÉGALES DE MON ENTREPRISE ?

Cette fiche présente les règles sur l'égalité professionnelle qui s'appliquent aux entreprises en fonction de leur taille, y compris pour celles qui emploient moins de 50 salariés.

Les Grands principes

Quelle que soit leur taille, toutes les entreprises doivent prendre en compte les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe.

> Le principe de non-discrimination

Les différences de traitement liées au sexe sont considérées comme un délit et sont punies par la loi. (Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail, Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal)

> Egalité de rémunération

« L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. »

- Les entreprises dans lesquelles un délégué syndical a été désigné doivent négocier chaque année sur l'égalité professionnelle. Un accord d'adaptation peut modifier cette périodicité dans la limite de 4 ans.
- Les entreprises de plus de 50 salariés doivent consulter chaque année le Comité social et économique (CSE) sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, portant notamment sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Par accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 2312-19 du Code du travail, la périodicité de ces consultations peut être augmentée à 3 ans.
- Les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir un diagnostic égalité afin de définir une stratégie égalité (objectifs, actions et moyens, indicateurs de suivi) dans le cadre de la documentation remise aux représentants du personnel par le biais de la base de données économiques et sociales (« BDES ») ;
- Les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir et publier chaque année un index relatif à l'égalité professionnelle.

Même si cela n'est pas légalement requis, il est intéressant pour les entreprises de moins de 50 salariés de procéder à un diagnostic égalité. Cet état des lieux leur permettra de mieux appréhender leur situation afin de respecter leurs obligations légales.

Les entreprises doivent également être vigilantes aux dispositions négociées dans le cadre d'accord de branche. A ce titre, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au sein de la branche des transports routiers et aux activités auxiliaires le 4 juin 2020.

Les entreprises sanctionnées dès 2022

À partir de 2022 et l'entrée en vigueur de la loi sur les réformes sociales présentée en mars 2018, les entreprises de plus de 50 salariés ne respectant pas l'égalité salariale seront sanctionnées d'une amende pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale.

Quelques lois sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT)

- Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « *Loi Roudy* »
- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « *Loi Génisson* »
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « *Loi Rebsamen* »
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Loi n°2018- 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes « *Loi Schiappa* »
- Directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.
- Convention n°190 du 21 juin 2019 adopté par l'Organisme mondiale du travail (OIT) sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

L'essentiel à connaître

« Toutes les entreprises doivent formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les modalités de formalisation de ces objectifs diffèrent selon la taille de l'entreprise ». (Article L. 1142-5 du Code du travail)

Les obligations évoluent avec le nombre de salarié.e.s que compte l'entreprise :

Vos obligations légales \ Effectif de l'entreprise	Entreprise de moins de 50 salarié.e.s	Entreprise entre 50 et 299 salarié.e.s	Entreprise de 300 salarié.e.s et plus
Respecter le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	➤ OUI La loi impose de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures pour y parvenir.		
Elaborer un diagnostic et une stratégie égalité annuelle	➤ NON Il est toutefois intéressant de procéder à un diagnostic égalité. Vous pouvez vous inspirer des dispositions prévues dans ce cadre pour les entreprises de plus de 50 salariés.	➤ OUI • Le diagnostic égalité fait partie intégrante de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), aussi appelée BDU, que l'entreprise est tenue de mettre en place et d'actualiser une fois par an. Il est accompagné dans ce cadre de la stratégie égalité de l'entreprise. • Le diagnostic et la stratégie égalité portent notamment sur les écarts de situations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise concernant les 9 champs suivants : Embauche ; Conditions de travail ; Promotion ; Articulation des temps de vie ; Formation ; Santé et sécurité au travail ; Qualification ; Rémunération ; Classification. Chaque champ fait l'objet d'une production statistique sexuée puis d'une analyse qui compare la situation des femmes et des hommes. • Le diagnostic et la stratégie égalité sont mis à disposition du comité social et économique (CSE) et aux services de l'inspection du travail	
Elaborer et publier un index égalité professionnelle	➤ NON	➤ OUI • L'index égalité Femme Homme doit être calculé et publié sur le site internet des entreprises chaque année avant le 1er mars. Cet index doit également être communiqué au comité social et économique (CSE) et à la DIRECCTE. • L'index égalité professionnelle mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. (CF fiche sur l'index)	

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS LEGALES DE MON ENTREPRISE ?

Vos obligations légales	Effectif de l'entreprise	Entreprise de moins de 50 salarié.e.s	Entreprise entre 50 et 299 salarié.e.s	Entreprise de 300 salarié.e.s et plus
Engager des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		<p>> NON</p> <p>Pour les entreprises dépourvues de DS (Délégué.e.s Syndicaux.ales)</p> <p>> OUI</p> <p>Pour les entreprises pourvues de DS</p> <p>L'employeur doit engager chaque année une négociation avec les délégué.e.s syndicaux.ales dans le cadre des négociations obligatoires. Toutefois, un accord conclu avec les organisations syndicales représentatives de salariés peut fixer les modalités de négociations périodiques obligatoires et porter la périodicité de la négociation au maximum à 4 ans.</p>	<p>> OUI</p> <p>Pour les entreprises pourvues de DS</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit engager chaque année une négociation avec les délégué.e.s syndicaux.ales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Toutefois, un accord conclu avec les organisations syndicales représentatives de salariés peut fixer les modalités de négociations périodiques obligatoires et porter la périodicité de la négociation au maximum à 4 ans. La négociation a vocation à aboutir à la conclusion d'un accord égalité. <p>En cas d'échec de la négociation d'un accord égalité dont le contenu est défini ci-dessous, un plan d'action annuel doit alors être élaboré par l'entreprise.</p> <p>En cas de désaccord, un procès-verbal doit être établi. Faute de délégué.e.s syndicaux.ales* pour négocier, l'entreprise devra également établir un plan d'action.</p> <p>Pour les entreprises dépourvues de DS</p> <ul style="list-style-type: none"> Faute de délégué.e.s syndicaux.ales pour négocier, l'entreprise devra établir un plan d'action 	
Etablir un accord égalité ou à défaut un plan d'action		<p>> NON</p>	<p>> OUI</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour éviter notamment la pénalité financière, l'accord conclu ou le plan d'action établi doivent porter sur : <ul style="list-style-type: none"> - au moins 3 champs parmi les champs évalués et analysés dans le diagnostic égalité pour les entreprises de 50 à 299 salarié.e.s - au moins 4 champs pour les entreprises de 300 salarié.e.s et plus. <p>La rémunération étant un domaine d'action obligatoire dans tous les cas.</p> <p>Toutes les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1er mars.</p> <ul style="list-style-type: none"> L'accord ou le plan d'action égalité doivent comporter notamment des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés. L'accord ou le plan d'action égalité sont déposés à la DIRECCTE, en utilisant la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au Conseil de Prud'hommes. Une synthèse du plan d'action est diffusée, notamment par affichage dans l'entreprise. 	
Consulter le CSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		<p>> NON</p>	<p>> OUI</p> <p>La consultation annuelle du comité social et économique (CSE) sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi comprend l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La périodicité de cette consultation peut être portée à 3 ans par accord.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les informations servant de base à cette consultation sont celles contenues au sein de la BDES, notamment les données chiffrées, le diagnostic égalité, la stratégie égalité ainsi que l'accord ou le plan d'action de l'entreprise. 	
Constituer une commission égalité au sein du comité d'entreprise		<p>> NON</p>	<p>> NON</p>	<p>> OUI</p> <ul style="list-style-type: none"> En l'absence d'accord prévoyant la création de commissions supplémentaires au comité social et économique (CSE), une commission de l'égalité professionnelle est obligatoirement créée au sein du comité social et économique (CSE) (Article L2315-56) Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cas particuliers : *Selon l'administration, les entreprises de 300 salariés et plus dépourvues de délégué.e syndical.e doivent déposer leur plan d'action avec un procès-verbal de carence.