



Hommes et Femmes dans le milieu professionnel

Quelques références législatives

1-L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

L'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle. **L'article 3 du préambule de la constitution de 1946** stipule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

D'autre part, **l'article 3 de la constitution** énonce que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. »



2-L'égalité professionnelle et salariale, une mise en œuvre progressive

Concernant l'égalité professionnelle, en **1972, la loi du 22 décembre** inscrit directement dans le **code du travail l'égalité de rémunération** entre les hommes et les femmes.

La loi n°83-635 du 13 Juillet 1983-dite loi Roudy fixe un principe général de **non-discrimination** au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail. Elle crée l'obligation de produire un **rapport annuel** sur la **situation comparée** des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation.

La loi du 10 juillet 1989 instaure l'obligation, en cas d'inégalités constatées, de se réunir pour négocier **des mesures de rattrapage**, dans un **délai de deux ans**.

L'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989 poursuit en ce sens en préconisant la **création d'un environnement favorable** à cette évolution et une **meilleure promotion de l'emploi féminin** en veillant au respect de l'égalité des droits.



La loi n°2001-397 du 9 mai 2001– dite Loi Génisson vient exiger que le **rapport de situations comparées** comprenne des **indicateurs** reposant sur des éléments **chiffrés définis** par décret. Elle fixe aux organisations syndicales un objectif de **réduction d'un tiers des écarts de représentation** aux élections **prud'homales** et un objectif de **représentation équilibrée** pour les élections de **comités d'entreprise** et de **délégués du personnel**.

Plusieurs lois, décrets et accords s'en suivent pour interdire les discriminations, réconcilier la maternité et l'emploi, impliquer d'avantage les organisations syndicales.

La loi du 9 novembre 2010 renforce les **obligations des entreprises** et les **sanctions associées** pour garantir « l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail ».

Dès 2008, l'égal accès des femmes aux **responsabilités professionnelles** est introduit dans **l'article premier de la constitution**.

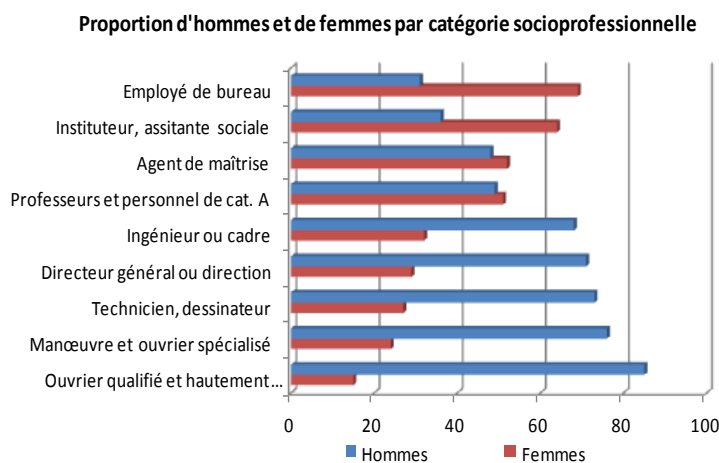
La loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 pose les conditions d'une **représentation équilibrée** des femmes et des hommes au sein des **conseils d'administration** et de **surveillance**.

L'égalité professionnelle dans les faits.

1. Des catégories socioprofessionnelles et des secteurs d'activités très sexués

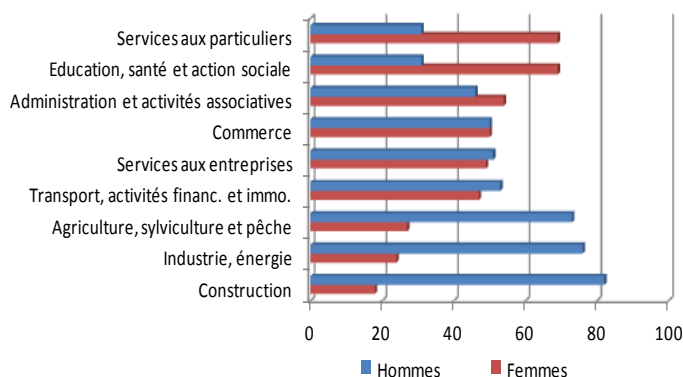
En Guadeloupe, près de 56 000 femmes occupent un emploi en 2004. Elles sont plus souvent salariées comme employée de bureau plutôt que comme ouvrier. Elles exercent dans les services aux particuliers plutôt que dans la construction, avec des conditions d'emploi moins favorables en termes de stabilité et de durée du contrat de travail.

Les femmes sont souvent des employées et sont peu présentes dans les postes de direction. 25% d'entre elles travaillent à temps partiels contre 9% chez les hommes. Cet écart souligne un **phénomène d'inégalité dans l'accès à l'emploi à temps**



Source INSEE-enquête emploi 2004

Proportion d'hommes et de femmes par secteur d'activité



Source INSEE-enquête emploi 2004

Les femmes sont très présentes dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Elles sont au contraire peu nombreuses dans les secteurs de l'industrie et de l'agriculture. La **parité dans le commerce** est tout de même à souligner.

2. Des écarts de salaire assez marqués

Toutes catégories confondues, les **femmes sont en moyenne moins bien rémunérées** que les hommes (-17%). L'écart de salaire diminue à mesure que le niveau de diplôme augmente, il est d'ailleurs inférieur à 10% pour les professions intermédiaires. Toutefois, pour les cadres, l'écart salarial est le plus élevé, cette différence s'explique par la présence plus forte d'hommes dans cette catégorie.

Salaire moyen des hommes et des femmes en Guadeloupe

	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart H/F
Cadres	47 693	36 482	43 290	24%
Professions intermédiaires	25 302	23 319	24 179	8%
Employés	17 336	14 939	15 697	14%
Ouvriers qualifiés	14 813	12 644	14 674	15%
Ouvriers non qualifiés	11 541	9 247	10 809	20%

Source INSEE-enquête emploi 2008