

Fonds social européen



**GROUPE DE TRAVAIL N°2
SYNTHESE DES LOIS ET DECRETS PERMETTANT
AUX FEMMES DE MIEUX S'INTEGRER DANS LE MONDE DU TRAVAIL
EN FRANCE**

SOMMAIRE

1- Éléments généraux réglementant l'égalité professionnelle entre hommes femmes : formation, terminologie des postes de travail, notion « d'égalité ».

- dans la législation française.
- dans le code du travail.
- dans les conventions collectives.

2- Éléments concernant les salaires, les promotions et les compléments salariaux.

- dans la législation française.
- dans le code du travail.
- dans les conventions collectives.

3- Éléments concernant l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

- dans la législation française.
- dans le code du travail.
- dans les conventions collectives.

4- Éléments concernant les cas particuliers (Travail de nuit - Toxicité dangers divers - tours de garde, etc....).

- dans la législation française
- dans le code du travail
- dans les conventions collectives

Bibliographie - Sitographie

Introduction

En un demi siècle, les femmes ont massivement investi le marché du travail. Aujourd'hui, plus de 46 % des emplois sont occupés par des femmes. Près de 80 % des Françaises de 20 à 50 ans participent activement à la vie économique du pays. Pourtant, d'importantes inégalités perdurent entre les femmes et les hommes dans la recherche d'emploi et dans la vie professionnelle. Ainsi, les différences de rémunération entre hommes et femmes sont de l'ordre de 21 % en moyenne et les femmes sont sur-représentées parmi les bas salaires. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, elles accèdent difficilement aux postes d'encadrement et de décision. Enfin, elles sont plus touchées que les hommes par le chômage : 51 % des chômeurs sont des chômeuses.

Ces écarts sont dus pour partie à la concentration des femmes dans certains secteurs, dans les catégories d'employés. Elles sont en effet massivement représentées dans les métiers du tertiaire aux compétences moins visibles et aux trajectoires moins ouvertes que les métiers techniques et scientifiques, souvent mieux payés, vers lesquels se tournent les hommes. La majorité des femmes se retrouvent ainsi dans le salariat d'exécution où elles constituent 80 % des employés. Plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires (CDD, stages, emplois aidés), elles travaillent à temps partiel 5 fois plus souvent que les hommes. Leurs choix d'orientation scolaire et universitaire, les pratiques des entreprises, les conditions du partage des tâches domestiques et familiales et l'effet du temps partiel expliquent aussi la persistance des inégalités observées entre les femmes et les hommes.

Face à cette situation l'Etat français a utilisé son appareil législatif afin de permettre aux femmes de mieux s'intégrer dans le monde du travail en France.

Pour en faire la synthèse, il faut reprendre les sources nationales du droit français. Pour ce qui concerne la réglementation du travail ces sources se déclinent à trois niveaux qui se complètent dans leurs applications pratiques : la loi et ses applications, le code du travail et les conventions collectives.

- La législation française :

Afin de mieux appréhender l'organisation des dispositifs législatif, on peut classer les textes législatifs en cinq catégories (*source:legifrance*) :

- 1) **La Constitution de la V^o République** du 4 octobre 1958 dans sa version en vigueur ;
- 2) **Les codes officiels**, au nombre d'une soixantaine, également à jour, dont les principaux sont traduits en anglais et en espagnol ;
- 3) les autres textes législatifs et réglementaires, c'est-à-dire **les lois, ordonnances et décrets**, mais également **les arrêtés** ainsi que d'autres textes émanant notamment des autorités administratives indépendantes.
- 4) **les conventions collectives** relatives à une activité donnée ainsi que les accords s'y rattachant, les salaires et les arrêtés d'extension, dans leur version en vigueur.
- 5) **les bulletins officiels** dans lesquels les ministères publient notamment leurs instructions et circulaires.

- Le code du travail :

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux conditions de travail. Dans ce cadre, les partenaires sociaux du secteur privé (employeurs et syndicats de salariés) négocient des conventions et accords.

Le code du travail est composé de dispositions législatives et réglementaires. Ces dispositions permettent de définir les modalités de mises en œuvre de la loi. Certains d'entre eux portent précisément sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

- Les conventions collectives :

Les conventions collectives définissent l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales applicables aux salariés des structures concernées. Les accords collectifs ne portent pour leur part que sur un domaine particulier (salaires, temps de travail...).

Les accords et conventions collectifs peuvent être conclus au niveau d'une branche (ensemble des entreprises exerçant la même activité sur un territoire donné), d'une entreprise ou d'un établissement.

La convention collective peut être «étendue» par le ministère de l'emploi et de la solidarité ou le ministère de l'agriculture et s'applique alors à toutes les structures de la branche d'activité qu'elle vise.

1- Éléments généraux réglementant l'égalité professionnelle entre hommes femmes : formation, terminologie des postes de travail, notion « d'égalité ».

• Evolutions dans la législation française :

➤ 1946 :

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution. L'arrêté du 30 juillet supprime la notion de "salaire féminin ".

➤ 1965 :

La loi du 13 juillet modifie le régime légal du mariage du couple se mariant sans contrat : les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

➤ 1983 :

La loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (13 juillet).

Dans le sillage des évolutions du droit international et communautaire, la loi Roudy du 13 juillet 1983 a introduit un principe général de non-discrimination entre les sexes dans tous les domaines concernant les relations de travail (embauche, rémunération, formation...), prohibé les droits particuliers accordés en considération du sexe, renforcé les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ouvert aux employeurs la possibilité de prendre, par le biais d'accords avec les syndicats, des mesures « d'action positive » temporaires visant à favoriser l'embauche, la formation, la promotion et l'amélioration des conditions de travail des femmes.

➤ 25 février 2000 :

Une convention interministérielle est signée entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, le ministère de l'Agriculture et de la Pêche et le secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation

professionnelle afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

➤ *9 mai 2001 :*

Adoption de la loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.

Cette loi rappelle la nécessité de négocier collectivement sur l'égalité professionnelle. Le dispositif Roudy est affermi avec la loi Génisson du 9 mai 2001 qui, désormais, oblige les entreprises à négocier sur l'égalité femmes/hommes. Un « label égalité » récompense les organismes publics et privés menant une politique de gestion des ressources humaines qui valorise l'égalité professionnelle.

➤ *6 novembre 2001 :*

Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi, qui précise notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination.

➤ *8 mars 2003 :*

La «Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes» est remise officiellement au Premier ministre et marque l'aboutissement d'un important travail de concertation engagé par le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle en 2003.

Cette Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes engage les ministères, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les réseaux associatifs et la société civile à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

➤ *La loi du 30 décembre 2004*

Elle a permis la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE). Ce texte, novateur, donne à cette «autorité administrative indépendante » une double vocation : lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité. Pour atteindre ces objectifs, la HALDE dispose de pouvoir d'investigation auprès de personnes physiques ou morales afin de faire respecter la loi en matière de discrimination. Elle possède également un pouvoir de médiation et de recommandations dans les différents observés. Enfin, la HALDE promeut l'égalité notamment via des actions de communication, des travaux d'études, la promotion des bonnes pratiques et des recommandations sur les lois et réglementations.

- **dans le code du travail**

- *Dispositions générales relatives au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - code du travail, art. L. 123-1 et suivant(s), R. 123-1 et suivant(s) et D. 123-1 et suivant(s)*

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973) - (Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983)-(Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 2 Journal Officiel du 4 novembre 1992)- (Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 5 I Journal Officiel du 17 novembre 2001)- (Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 169 II Journal Officiel du 18 janvier 2002)- (Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 art. 13 I Journal Officiel du 24 mars 2006)

Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;*
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;*
- c) Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.*

En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

- *Obligation de négociation spécifique annuelle sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise et sanctions pénales en cas de manquement à cette obligation : code du travail, art. L. 132-27 et L. 153-2*
- *Dispositions relatives au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes spécifiques aux agents :*
 - *de la fonction publique et de l'Etat,*
 - *de la fonction publique territoriale,*
 - *de la fonction publique hospitalière.*

- **dans les conventions collectives**

- *1er mars 2004 :*

La signature par le patronat et les syndicats de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes concrétise la concertation sur l'égalité professionnelle engagée par la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle. L'accord se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors des recrutements.

2- Éléments concernant les salaires, les promotions et les compléments salariaux.

- **dans la législation française**

- *La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 visant à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.*

Cette loi a été promulguée le 23 mars 2006. Elle conduit les partenaires sociaux à définir et à programmer des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui doivent aboutir dans un délai de cinq ans. Elle organise également, entre autres mesures, un rattrapage salarial au bénéfice des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et tend à favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale. La loi égalité salariale s'appuie sur l'accord national interprofessionnel signé en mars 2004 par les partenaires sociaux. Ce document permet de rendre effectif la mixité et l'égalité professionnelle.

La nouvelle loi sur l'égalité salariale doit permettre de réduire les inégalités de salaires injustifiées entre les femmes et les hommes. Ce texte permet par exemple de "neutraliser" la période de congé de maternité sur le plan de la rémunération. Il oblige les entreprises à négocier des mesures afin de supprimer les écarts de salaires entre les deux sexes d'ici fin 2010. Il oeuvre aussi pour un plus grand accès des femmes à certaines instances tels les prud'hommes. Cette loi ne va donc pas changer immédiatement la situation des femmes, mais elle contribue à la prise de conscience collective. Faut-il encore que l'ensemble des partenaires sociaux soient persuadés de son bien-fondé et la mettent rapidement en application.

Les employeurs ont l'obligation de produire tous les ans un rapport de la situation comparée des hommes et des femmes. Ce document doit permettre de rendre compte, grâce à une série d'indicateurs chiffrés, des conditions générales d'emploi (effectifs, durée et organisation du travail, congés, embauches et départs, positionnement professionnel, évolutions de carrières, promotions), des rémunérations, de la formation et des conditions de travail dans l'entreprise. En clair, de mesurer les inégalités entre les hommes et les femmes, et de déterminer les actions qui pourraient permettre de les corriger, tout en tenant compte du contexte et des problématiques de l'entreprise.

La négociation. Ce rapport est ensuite transmis au comité d'entreprise. Les salariés qui le souhaitent peuvent également le consulter. Les délégués syndicaux sont conviés par l'employeur à négocier les propositions d'actions du rapport. Cette négociation a pour but de délimiter des champs d'intervention pour améliorer de façon significative la parité hommes-femmes et de mettre en oeuvre des actions spécifiques. Ces dernières peuvent s'inscrire dans le cadre de plans d'objectifs annuels ou pluriannuels. Et si elles s'avèrent exemplaires, l'entreprise peut même bénéficier d'aides financières de la part de l'Etat.

Refus de l'entreprise. Si l'employeur refuse d'engager des négociations sur l'égalité professionnelle, il commet le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical et encourt un an d'emprisonnement et/ou une amende de 3 811,23 euros (article L 153-2 du Code du travail).

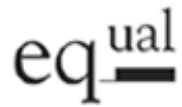
- **dans le code du travail**

- *Prise en compte de l'égalité professionnelle dans le cadre des négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail : code du travail, art. L. 132-27-1*
- *Prise en compte de l'égalité professionnelle dans le cadre des négociations obligatoires en matière de salaires, de classifications et de formation professionnelle au niveau de la branche : code du travail, art. L. 132-12-1 et L. 933-2-1*

- **dans les conventions collectives**

L'article 3.I de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 prévoit, lors des négociations obligatoires de branche, la programmation des mesures permettant de supprimer d'ici cinq ans de ces écarts de rémunération. Cet objectif est inscrit dans un nouvel article L. 132-12-2 du code du travail.

En application de la loi la mobilisation de l'ensemble des outils d'analyse et d'évaluation des éléments déterminant les rémunérations des salariés masculins et féminins permettra aux partenaires sociaux de mieux identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de prendre ainsi en connaissance de cause les mesures nécessaires. En particulier, le rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes pour chaque secteur d'activité prévu au sixième alinéa de l'article L. 132-12 permettra de poser le diagnostic nécessaire à la négociation dans les branches.



Fonds social européen



Si, dans une branche, aucune négociation n'est entamée dans un délai d'un an suivant la publication de la présente loi, une organisation syndicale représentative pourra demander son ouverture immédiate.

Pour pallier l'éventualité d'un échec ou d'une absence de négociation au niveau des branches, le ministre chargé des relations du travail convoque, en application de l'article L. 133-1 du code du travail, une commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives « afin que s'engage ou se poursuive la négociation prévue au premier alinéa du présent article ».

Par ailleurs, un refus d'extension sera systématiquement prononcé lorsqu'une convention de branche, conclue au niveau national, ne comportera pas de disposition relative à la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

3- L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

- dans la législation française

- 1970 :

Le congé de maternité est indemnisé à 90 % par l'Assurance maternité.

- 26 décembre 2003 :

Le décret n° 2003-1280 portant application de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites modifie les conditions du bénéfice de la majoration pour enfants. Les femmes assurées sociales se voient désormais attribuer une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite des huit trimestres par enfant.

- **La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006** visant à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

- L'article 1^{er} vise à compenser l'effet de la maternité sur la rémunération.

Cet article aborde un problème fondamental : le lien entre la maternité et l'emploi. Selon le correctif prévu par l'article premier du projet de loi, la majoration à laquelle peut prétendre le salarié à son retour de congé est définie d'une double manière :

- soit la référence à une catégorie professionnelle est possible, et le salarié bénéficie non seulement de l'augmentation générale, mais également de la moyenne des augmentations individuelles au sein de cette catégorie ;
- soit la référence à une catégorie professionnelle est impossible du fait, notamment, de la petite taille de l'entreprise, et le calcul pourra se fonder sur la seule « moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise » pendant la période d'absence du salarié.

Le congé pour adoption est inclus dans le champ d'application de ces dispositions.

L'article 7 institue une aide pour le remplacement d'un ou de plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption.

Cette aide de l'État est destinée aux petites et moyennes entreprises de moins de cinquante salariés pour leur permettre de pourvoir plus aisément au remplacement



Fonds social européen



d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption. Cette aide s'inspire du dispositif récemment institué dans le but de faciliter le remplacement des salariés en formation dans les petites entreprises (article L. 322-9 du code du travail, introduit par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

L'article 8 institue une majoration du montant de l'allocation de formation lorsque le salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant.

L'article L. 932-1 du code du travail prévoit que « les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail (...) donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret ».

Le présent projet de loi vise à accorder « **une majoration d'au moins 10 %** » de cette allocation au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

L'article 9 vise à faciliter, pour les salariés revenant d'un congé parental d'éducation et reprenant leur activité chez un autre employeur, le financement d'un accès à la formation.

L'article 10 ouvre le bénéfice de l'aménagement de la charge de la preuve aux salariées discriminées en raison de leur état de grossesse.

L'article 12 assure aux salariées en congé de maternité leur droit effectif à congés payés. Cette disposition fait suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 2 juin 2004 selon lequel une salariée en congé de maternité pendant la période des congés payés ne perd pas ses droits à congés.

La rédaction adoptée par l'Assemblée nationale précise que « les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption visé à l'article L. 122-26 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise ».



Fonds social européen



L'objectif du texte est de permettre aux salarié(e)s qui ont bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption coïncidant avec la période de congés payés appliquée dans l'entreprise de conserver leur droit au congé payé annuel, conformément à la jurisprudence du 18 mars 2004 de la Cour de justice européenne.

Les articles 12 bis et 12 ter nouveaux résultent de l'adoption par l'Assemblée nationale de deux amendements.

Le premier vise à faire figurer de manière expresse, dans le code du travail, la règle selon laquelle les salariés remplaçant des personnes en congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Le second, dans le souci de ne pas pénaliser les femmes en matière de droit individuel à la formation (DIF) [institué par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social] précise que « pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité ou d'adoption est prise en compte ».

- **dans le code du travail**

- **La loi du 13 juillet 1983** a introduit dans le code du travail un article L. 432-3-1 faisant obligation au chef d'entreprise de transmettre chaque année au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel un rapport spécifique, dénommé « rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ».

Cette disposition qui modifie l'article L. 432-3-1 du code du travail, vise à inclure, dans ce rapport dit « de situation comparée », des données sur « l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ».

- L'avant-dernier alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail dispose que : « à l'issue des congés de maternité et d'adoption prévus au présent article, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».



Fonds social européen



- **dans les conventions collectives**

L'accord du 4 novembre 2003 sur l'égalité professionnelle signé dans le groupe PSA Peugeot Citroën prévoit, dans son article 2-3 consacré au congé de maternité, que « le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul des congés payés, du treizième mois et des primes ».

4- Éléments concernant les cas particuliers (Travail de nuit - Toxicité dangers – tours de garde, etc.).

• dans la législation française

- Dans la première moitié du XX^{ème} siècle, les règles du droit du travail ont consisté à préserver les femmes des risques professionnels majeurs (interdiction des travaux au fond des mines et du travail de nuit) car elles étaient considérées avant tout au regard de leurs fonctions sociales d'épouse et de mère.
- *9 mai 2001 - la loi Génisson :*

Ce texte précise les dispositions relatives à la représentation des hommes et des femmes dans les élections professionnelles, réglemente le travail de nuit et traite de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Fonction publique.

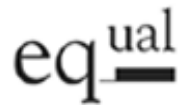
• dans le code du travail

L'article 2 La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 **visé à limiter les discriminations salariales dites indirectes sous forme d'attribution d'avantages venant en complément du salaire**

Cet article prévoit d'inclure dans la liste des discriminations en matière de revenu figurant à l'article L. 122-45 du code du travail les éléments accessoires du salaire que constituent les mesures d'intéressement et la distribution d'actions.

En effet, comme le précise l'exposé des motifs du présent projet, « la méthode de calcul de ces avantages peut aboutir de fait à une discrimination au détriment des femmes, selon la pondération des critères retenus par l'employeur, par exemple : pénibilité physique, disponibilité horaire, éléments définissant les ratios de productivité ».

L'article L. 122-45 est également complété par la mention expresse de l'état de grossesse parmi ces discriminations.



Fonds social européen



Conclusion

En France, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel persistent. Pourtant, la France dispose de textes législatifs et d'un Code du travail qui permettent justement de lutter contre les discriminations : loi Génisson, loi relative à l'égalité salariale... En fait, le vrai problème est le manque d'informations des femmes sur leurs droits. Malgré les articles de presse, une majorité de femmes méconnaissent les textes de loi.

Bibliographie – Sitographie

➤ **Droits des femmes :**

- Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité : www.femmes-egalite.gouv.fr.
- CNIDFF : www.infofemmes.com

➤ **Egalité professionnelle :**

• **Conditions de travail :**

- ANACT : www.anact.fr agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
- CEREQ : www.cereq.fr. Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

• **Développement économique :**

- Arborus : www.arborus.org
- OCDE : www.oecd.org

➤ **Femmes dans la société**

• **Gestion des temps de vie**

- CREDOC – centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie : www.credoc.asso.fr

➤ **Information – documentation – textes et lois**

- www.assemblee-nationale.fr
- www.senat.fr
- www.legifrance.gouv.fr
- www.ladocfrancaise.gouv.fr : les rapports officiels commandés par le gouvernement et d'autres rapports publics produits par les administrations et les institutions.
- www.insee.fr