

Principales définitions

Discrimination : elle est définie, sur le plan étymologique, comme une distinction. Mais toute distinction entre un individu et un autre ou entre un groupe et un autre ne constitue pas nécessairement une discrimination. Celle-ci intervient lorsque la distinction opérée est illégale.

Ainsi, en application de l'art L.1132-1 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une différence de traitement est opérée en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap.

La discrimination peut être directe ou indirecte

Discrimination directe : situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable

Exemples : lier une offre d'emploi au sexe du candidat (sauf exceptions : artistes du spectacle, modèles, mannequins, certains travaux dangereux) ; procéder à un licenciement pour cause de maternité, ...

Discrimination indirecte : disposition, critère ou pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Exemples : lier l'occupation d'un poste à la force physique sans justification, réserver un droit aux salariés justifiant d'une durée minimale de travail à temps plein (les femmes travaillant plus souvent à temps partiel que les hommes ne pourront remplir la condition fixée et se trouveront de fait exclues du droit plus souvent que les hommes).

Egalité professionnelle : elle s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, impliquant la non discrimination entre salariés à raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte ;
- l'égalité des chances : en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel, elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives (voir ci-dessous).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail.

Egalité salariale : tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires

payés au salarié, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes (Code du travail).

Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (ou gender mainstreaming) : réorganisation, amélioration évolution et évaluation des processus de prise de décision aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

Egalité des chances : principe concourant à l'égalité réelle par la mise en œuvre de mesures temporaires, appelées actions positives (voir ci-dessous), prises au seul bénéfice d'un groupe (les femmes, les personnes issues de l'immigration, les habitants de quartiers défavorisés) afin de remédier aux inégalités de fait qui affectent ses chances

Action positive : action visant à promouvoir une plus grande égalité de fait au bénéfice des membres d'un groupe de personnes désavantagés en raison même de leur appartenance à ce groupe (femmes, personnes d'origine étrangère,). Les mesures prises dans ce cadre doivent être temporaires (limitées au temps nécessaire à la réinstauration de situations égales), appropriées à l'objectif (remédier au déséquilibre) et proportionnées (ne pas excéder ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif). Elles ne doivent pas être automatiques : les situations respectives des hommes et des femmes doivent faire l'objet d'une appréciation objective, tenant compte de leurs qualités personnelles. Une disposition qui accorderait automatiquement une priorité absolue et inconditionnelle aux femmes constituerait une discrimination fondée sur le sexe.