

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

**L'égalité professionnelle homme femme selon Chirac
Encore un bluff de plus !**

- Social -
Date de mise en ligne : samedi 22 janvier 2005

Démocratie & Socialisme

La loi 83-635 du 13 juillet 1983 puis celles du 10 juillet 1989 (89-488) et du 2 août 1989 (89-531) toutes prises sous la gauche et visant à l'égalité professionnelle hommes-femmes dans le cadre de la directive CEE du 9 février 1976, ont toutes donné les moyens de progresser vers le but proclamé.

Pourtant en 2005, il y a toujours 27 % d'écart moyen de salaires entre hommes et femmes à qualification égale, à ancienneté et compétences égales ; Et il n'y a que 7 % de femmes qui sont « cadres supérieures » contre 93 % d'hommes. De plus en plus de femmes enceintes ou de retour de congés maternité sont victimes de discrimination ! Sur 15 % de salariés à temps partiels, 85 % sont des femmes et 80 % des non qualifiées.

Donc les lois votées et introduites dans le Code du travail ne sont pas appliquées !

Pourquoi ?

1°) parce que le patronat ne veut pas, n'en a pas le souci, n'en a pas la culture. Ni les grands, ni les petits patrons. Ce n'est ni par négociation, ni par conventions, ni incitations, ni bénévolat, etc. mais par l'obligation légale, la contrainte réelle, avec sanctions que pourra progresser l'égalité.

2°) parce que les jurisprudences lentes et homéopathiques ne peuvent changer une situation massive, permanente, prolongée, d'exploitation et de discrimination contre les femmes salariées. Ce n'est pas chacune, une par une, qui peut affronter son employeur et gagner procès après procès !

3°) parce que dans le privé les syndicats sont trop faibles et qu'il leur faut accord et soutien des salariées concernées, lesquelles, hésitent, dans ce climat de chômage et de chantage à l'emploi, à faire valoir leurs droits.

4°) parce que les principes, modalités pour « à travail égal salaire égal » déjà contenues dans le Code du travail ne sont pas accompagnées de pénalités correspondantes, fermes et faciles à mettre en oeuvre. Sans sanctions rapides et forts sinon cela n'avancera pas, comme on le voit depuis plus de 20 ans !

5°) parce que les évolutions managements ultra-libérales en vogue, poussent à la discrimination, à l'individualisation des salaires, et refusent négociations, grilles collectives, reconnaissance des diplômes et des acquis de l'expérience. Au lieu de promouvoir une politique harmonisée, juste, négociée, collective des salaires, la mode est à l'éclatement des grilles, des droits, « à la tête du client » et les femmes trinquent, mais pas seulement elles (maintenant on voit des hommes côte à côte, même qualification, même travail, qui sont payés différemment, selon leurs prétendus « mérites », en fait selon qu'ils sont bien ou mal vus, syndiqués ou non, etc.

Même ce qu'il y a de bien depuis longtemps dans la loi (et les directives européennes) ne passe pas faute de sanctions appropriées !

Même le renversement de la charge de la preuve en matière de discrimination (directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 qui renversait la présomption, l'employeur devant établir que la différence de traitement entre hommes et femmes était objectivement justifiée) n'a pas été confirmé avec clarté et vigueur, si bien que les employeurs plaident leur irresponsabilité.

Alors chaque année, un rapport doit être fait (art L 432-3-1- du Code du travail) concernant la situation comparée des

hommes et des femmes dans une entreprise : il est transmis à l'inspecteur du travail et communiqué à tout salarié qui en fait la demande...

Est nul et nul effet le licenciement d'une salariée qui a introduit une action en justice pour faire valoir ses droits (L 123-6)... mais qui peut le faire, sans préjudice pour sa carrière, sa promotion ?

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent aller en justice à la place des salariées individuellement, sans avoir à justifier un mandat de l'intéressée... Mais si elles le font, la salariée mise sous pression (toute salariée est subordonnée) subir les contre-coups...

Le texte de la loi sur l'égalité professionnelle doit être affiché dans l'entreprise... il l'est souvent, jauni ou illisible, mais cela demeure sans suite...

Des infractions sont prévues (emprisonnement d'un an et/ou amende de 25 000 F) selon le Code du travail, plus selon le Code pénal... mais qui les applique ? le juge lorsqu'il est saisi par la salariée ou les syndicats... mais comme les menaces sont trop grandes sur l'emploi et la carrière, cherchez les jugements ! Il faut un an voire deux s'il y a appel, qui peut vivre dans l'entreprise pendant ce temps-là ?

Proposition simple : l'inspection du travail devrait recevoir les moyens d'agir et les juges de sanctionner fort :

« Extérieure » aux salariés et aux syndicats concernés, aux enjeux des rapports sociaux de l'entreprise, l'inspection devrait recevoir la possibilité d'enclencher des procédures en référés pour demander aux juges de placer sous forte astreinte toute entreprise qui ne répond pas aux obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

Ainsi lorsqu'un bilan annuel établit la disparité, l'inspecteur, pourrait-il saisir le juge vite ! Le juge pourrait-il placer sous astreinte forte après un délai soumis à sa décision permettant la régularisation, l'entreprise qui ne corrige pas les disparités salariales, et les autres faits de discrimination !

Mais il faut doubler les moyens de l'inspection et ne pas laisser perdurer cette situation où elle est menacée, impuissante, avec 3 PV sur 4 classés sans suite, sans soutien de la puissance publique (assassinat de deux inspecteurs le 2 septembre 2004) avec des effectifs inférieurs à ceux de 1910 ! Cela fait deux fois que Chirac demande à l'inspection ce qu'il ne lui donne pas les moyens de faire : (la première fois en avril 2004 en lui demandant davantage à propos des intermittents) Il faut doubler le nombre de sections d'inspection du travail !

Note : *cette proposition avait déjà été introduite dans des textes du Parti socialiste dans ses conventions de 1996...*

Les inspecteurs ont déjà le droit d'engager des référés dans deux cas : situations dangereuses, danger imminent de chute ou d'enfouissement dans les chantiers et pour faire respecter l'interdiction du travail salarié dominical... C'est donc possible d'étendre ce champ d'intervention de la saisine du juge par référé par l'inspecteur...

Mais encore faut-il aussi donner des moyens à l'inspection par le doublement de ses effectifs, de ses sections, de ses moyens et secrétariats...