

## Repères juridiques

### I) Cadres de la politique publique des droits des femmes

-  [Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#)

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi. Il doit remettre, tous les ans, au ou à la Premier.e ministre et au ou à la ministre chargé.e des droits des femmes un rapport sur l'état du sexisme en France qui est rendu public.

-  [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)

La loi prévoit que dans les communes de plus de 20 000 habitant.e.s, préalablement aux débats sur le projet de budget, le.la maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de natures à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. Un même rapport doit être présenté pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitant.e.s. De même les président.e.s des conseils généraux et les président.e.s des conseils régionaux doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité, suivant les mêmes dispositions appliquées à ces collectivités territoriales.

-  [Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine](#)

Les communes, les départements et les régions concourent avec l'Etat à la lutte contre les discriminations, à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles et ils doivent élaborer des rapports sur la situation de la collectivité au regard de la politique de la ville, les actions qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation, les données de ce rapport sont présentées par sexe.

La loi crée l'Observatoire national de la politique de la ville qui compte parmi ses missions celles d'analyser spécifiquement les discriminations et les inégalités entre les femmes et les hommes. L'ensemble des données et statistiques qu'il produit sont établies par sexe.

-  [Loi n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits](#)

La loi crée le Défenseur des droits qui est une autorité constitutionnelle indépendante, remplaçant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). Il est, entre autres, chargé de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité.

-  [Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité \(consolidée\)](#)

Cette loi crée la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (devenue défenseur des droits). Elle renforce notamment la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste.

-  [Convention de l'Organisation des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDEF/CEDAW\), adoptée le 18 décembre 1979, ratifiée le 14 décembre 1983 par la France](#)

L'article premier définit la terminologie « Discrimination à l'égard des femmes » : « Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. ». La première partie de la Convention précise les obligations des Etats et les parties 2 et 3 sont consacrées aux « droits des femmes » visés par ce texte et à leur mise en œuvre.

-  [Pacte International relatif aux droits civils et politiques, adopté le 16 novembre 1966, ratifié le 4 novembre 1980 par la France](#)

Les Etats parties à ces deux pactes s'engagent à respecter les droits énoncés dans ces textes sans distinction de sexe (art. 2) et d'assurer un droit égal des femmes et des hommes à la jouissance de ces droits (art. 3).

-  [Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, adoptée le 4 novembre 1950](#)

Elle énonce les droits et libertés des citoyen.ne.s des quarante-sept Etats membres du Conseil de l'Europe, notamment à l'article 14 avec l'interdiction de discrimination à raison du sexe.

-  [Déclaration Universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948](#)

L'article premier consacre le principe selon lequel « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. ». L'article 2 consacre le principe de non-discrimination notamment à raison du sexe.

-  [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#)

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est reconnu dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et a été repris dans la Constitution du 4 octobre 1958.

-  [Charte des Nations Unies de San-Francisco du 26 juin 1945](#)

La charte reconnaît, dans son préambule, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 55 énonce que le respect effectif des droits de l'Homme pour tous et toutes suppose l'absence de discrimination notamment à raison du sexe.

## II) Education

-  [Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche](#)

La loi prévoit désormais que l'orientation favorise l'accès et la représentation équilibrés entre les femmes et les hommes au sein des filières de formation. Il est également prévu, dans toutes les universités, la mise en place d'une mission « égalité entre les hommes et les femmes ».

-  [Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République](#)

La loi crée les Écoles supérieures du professorat et de l'enseignement (ESPE), chargées de la nouvelle formation professionnalisante des enseignant.e.s et de l'ensemble des professionnel.le.s de l'éducation. Celles-ci doivent organiser des formations de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

-  [Loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école](#)

Elle réaffirme les principes de mixité et d'égalité entre les sexes comme fondateurs du système éducatif.

-  [Loi n° 2001-588 du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception](#)

La loi dispose qu'une information et une éducation à la sexualité soient dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'un moins trois séances annuelles et par groupe d'âge homogène.

-  [Loi n° 89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation](#)

La loi intègre dans les missions des écoles, collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur celle de contribuer à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation. Ces établissements assurent une mission d'information sur les violences et une éducation à la sexualité.» (Article L. 121-1 du code de l'éducation).

-  [Convention Internationale des droits de l'enfant adoptée le 20 novembre 1989, ratifiée le 7 Août 1990 par la France](#)

L'article 2 énonce que les droits énoncés doivent être garantis à tout enfant sans distinction, notamment, de sexe. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination.

-  [Loi n° 75-620 du 11 juillet 1975 relative à l'éducation dite "Loi Haby"](#)

Elle institue une obligation de mixité dans les enseignements primaire et secondaire

### III) Image des femmes

-  [Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#)

La loi assigne désormais au CSA la mission de veiller au respect de la dignité de toutes les personnes et à l'image des femmes qui apparaissent dans les émissions publicitaires. Il veille également à ce que la diversité de la société française soit représentée dans les programmes des services de communication audiovisuelle et que cette représentation soit exempte de préjugés.


-  [Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé](#)

La loi dispose que la mention « photographie retouchée » doit apparaître sur toutes les photographies à usage commercial de mannequins, dont l'apparence corporelle a été modifiée par un logiciel de traitement d'image afin d'affiner ou d'épaissir la silhouette du mannequin. Aussi les mannequins ne peuvent exercer leur activités qu'à la condition d'avoir un certificat médical attestant que l'évaluation globale de l'état de santé du mannequin, évalué notamment au regard de son indice de masse corporelle, est compatible avec l'exercice de son métier.

-  [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)

Les compétences du CSA et audiovisuel public sont renforcées et étendues. Il a en charge de veiller à une juste représentation des femmes et à la promotion de l'image des femmes et de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre la diffusion de stéréotypes sexistes et d'images dégradantes des femmes. Les obligations des sociétés nationales de programme, ainsi que les services de télévision à caractère national et les services de radio appartenant à un réseau de diffusion à caractère national, en matière d'égalité femmes-hommes sont renforcées, elles doivent contribuer à la lutte contre les préjugés sexistes, les violences faites aux femmes en diffusant des programmes relatifs à ces sujets. Elles fournissent au CSA des indicateurs qualitatifs et quantitatifs sur la représentation des femmes et des hommes dans leurs programmes.

Les concours fondés sur l'apparence pour des enfants de moins de seize doivent obtenir une autorisation préalable du/de la représentant.e de l'Etat dans le département. Seuls les concours dont les modalités d'organisation assurent la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant et de sa dignité peuvent être autorisés. Les concours fondés sur l'apparence auxquels participent des enfants de moins de treize ans ne peuvent être autorisés. Toute violation de ces principe est punie de prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

-  [Directive 2010/13/UE du Parlement européen et du Conseil du 10 mars 2010 visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats membres relatives à la fourniture de services de médias audiovisuels \(directive dite « services de médias audiovisuels »\)](#)

Elle modifie et renforce la directive 2007/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2007 relatives à l'exercice d'activités de radiodiffusion télévisuelle. Elle garantit que les règles relatives à la protection des mineurs et à la lutte contre l'incitation à la haine fondée notamment sur le sexe s'appliquent à tous les services audiovisuels.

-  [Résolution du Parlement européen du 3 septembre 2008 sur l'impact du marketing et de la publicité sur l'égalité des genres](#)

Le Parlement européen invite les Etats membres de l'Union Européenne à une vigilance renforcée sur les stéréotypes présents dans les messages publicitaires.

-  [Loi n° 89-25 du 17 janvier 1989 modifiant la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication](#)

Elle crée le Conseil supérieur de l'audiovisuel, autorité de régulation de l'audiovisuel (télévision et radio seulement) en France qui a notamment pour mission de garantir le respect de la dignité de la personne humaine.

#### IV) Famille et droit patrimonial

-  [Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017](#)

La loi prévoit la création au 1<sup>er</sup> janvier 2017 de l'Agence nationale de recouvrement des pensions alimentaires. Cette agence est désormais chargée de la gestion de l'allocation de soutien familial et du recouvrement des pensions alimentaires impayées. Elle permet donc de protéger les mères isolées et de leur assurer des garanties contre les impayés de pension alimentaire.

-  [Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle](#)

Le divorce par consentement mutuel peut désormais être entériné par des avocat.e.s ou des notaires.


-  [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)

Elle permet de protéger les mères isolées en renforçant les garanties contre les impayés de pension alimentaire. Elle vise à inciter les pères à prendre un congé parental grâce à une prestation partagée d'éducation de l'enfant. Les congés parentaux peuvent être prolongés à condition que les parents puissent les partager.

Elle dispose d'expérimenter le versement en tiers payant, directement à l'assistant.e maternel.le agréé.e, du complément de libre choix du mode de garde normalement versé au parent employeur, afin d'aider les familles modestes à recourir à l'offre d'accueil par les assistant.e.s maternel.le.s.

-  [Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe](#)

La loi permet aux couples de même sexe de se marier. Par conséquent, elle ouvre également aux personnes de même sexe mariées la voie de l'adoption, que ce soit l'adoption conjointe d'un.e enfant par les deux époux.ses ou l'adoption de l'enfant du.de la conjoint.e. Il autorise la célébration d'un mariage entre deux personnes de même sexe résidant en France et permet la reconnaissance des mariages entre deux personnes de même sexe célébrés à l'étranger avant l'entrée en vigueur de la loi.

-  [Directive 2010/18/UE du Conseil du 08 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE](#)

Cette directive permet l'application de l'accord cadre européen du 18/06/2009. Elle porte de trois à quatre mois la durée du congé parental auquel a droit chaque parent qui travaille. Au moins un des quatre mois ne peut être transféré à l'autre parent, de façon à encourager les pères à prendre le congé. La nouvelle directive prévoit également une meilleure protection contre la discrimination et facilite le retour au travail. Un travailleur ne doit pas faire l'objet d'un traitement moins favorable en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental. À leur retour d'un congé parental, les travailleurs peuvent demander l'aménagement de leur horaire de travail pendant une période limitée. Les employeurs doivent examiner ces demandes et y répondre en tenant compte de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs.

-  [Loi n° 2004-439 du 26 mai 2004 relative au divorce](#)

Elle vise à simplifier et à moderniser les procédures.

-  [Loi programme pour l'Outre- Mer du 21 juillet 2003](#)

Elle a définitivement écarté les particularités des statuts civils coutumiers (répudiation, polygamie...) contraires à l'égalité des droits entre femmes et hommes.

-  [Loi n° 2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille et à l'autorité parentale](#)

Les parents peuvent choisir le nom de leur enfant par déclaration écrite conjointe remise à l'officier de l'état civil. Ce nom peut être soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre qu'ils déterminent librement, dans la limite d'un nom pour chacun d'eux. En l'absence de cette déclaration conjointe des parents, l'ancienne règle continue à s'appliquer : l'enfant né de parents mariés, ou qui est reconnu simultanément par son père et par sa mère prend le nom de son père

-  [Loi n° 93-22 du 8 janvier 1993 relative à l'état civil, à la famille et aux droits de l'enfant et instituant le juge aux affaires familiales](#)

La loi affirme le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés).

-  [Loi du 23 décembre 1985 relative à l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et des parents dans la gestion des biens des enfants mineurs](#)

Elle renforce le principe d'égalité dans la vie quotidienne du couple.

-  [Loi n° 80-545 du 17 juillet 1980 portant diverses dispositions en vue d'améliorer la situation des familles nombreuses](#)

Le congé maternité est prolongé à 16 semaines. La loi interdit à tout employeur de licencier une femme enceinte.

-  [Convention de l'Organisation des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes CEDAW/CEDEF, adoptée le 18 décembre 1979, ratifiée le 14 décembre 1983 par la France](#)

La Convention oblige les Etats parties à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines. L'article 15 à l'égalité devant la loi, l'article 16 aux droits égaux et responsabilités égales « dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux ».

-  [Loi du 11 juillet 1975 portant réforme du divorce](#)

Elle institue la procédure de consentement mutuel.

-  [Loi N° 70-459 du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale conjointe](#)

L'autorité parentale appartient désormais aux deux parents pour protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé et sa moralité. La loi supprime la notion de "chef de famille" du Code civil. Le congé de maternité est maintenant indemnisé à 90% par l'Assurance maternité au lieu de 50%.

-  [Loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux](#)

Les femmes mariées peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

-  [Loi du 27 novembre 1909 dite Loi Engerand](#)

La loi institue un congé de maternité de huit semaines, sans rupture de contrat de travail mais sans traitement (en 1910, les institutrices obtiennent le maintien du traitement).

-  [Loi du 13 juillet 1907 sur libre salaire et contribution des époux aux charges du ménage](#)


Les femmes mariées peuvent exercer une profession séparée, sauf opposition de leur mari et elles disposent librement de leur salaire.

## V) Communication institutionnelle

-  [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)

La loi supprime les mots « en bon père de famille » qui sont désormais remplacés par le mot « raisonnablement ». La suppression est motivée par le caractère sexiste de l'expression « bon père de famille ».



-  [Circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012 relative à la suppression des termes « Mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse » et « nom d'époux » des formulaires et correspondances des administrations](#)

La circulaire supprime les termes « Mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse » et « nom d'époux » des documents administratifs en leur substituant respectivement les termes « Madame, « nom de famille » et « nom d'usage ».

-  [Loi n° 2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille](#)

La loi supprime le terme « patronyme » qui est remplacé par les mots « nom de famille ».

-  [Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre](#)


La circulaire vise à poursuivre celle du 11 mars 1986 en prescrivant la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre dans les textes réglementaires et dans tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'Etat. Elle propose d'établir un guide pour les usagers produit par l'Institut national de la langue française. Et invite à diffuser la pratique de féminisation.

-  [Circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre](#)

La circulaire vise à promouvoir la féminisation des noms de métiers, fonction, grade ou titre. L'utilisation de ces termes féminisés doit intervenir :

- Dans les décrets, arrêtés, circulaires, instructions et directives ministériels ;
- Dans les correspondances et documents qui émanent des administrations, services ou établissements publics de l'Etat ;
- Dans les textes des marchés et contrats auxquels l'Etat ou les établissements publics de l'Etat sont parties ;
- Dans les ouvrages d'enseignement, de formation ou de recherche utilisés dans les établissements, institutions ou organismes dépendant de l'Etat, placés sous son autorité, ou soumis à son contrôle, ou bénéficiant de son concours financier.

## VI) Travail/Emploi

-  [Loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique](#)

La loi contient des dispositions permettant de faire converger les politiques en matière d'égalité sur l'ensemble des territoires d'outre-mer.

Chaque collectivité territoriale d'outre-mer doit établir un diagnostic portant sur les inégalités de revenu et de patrimoine, les discriminations et les inégalités entre les femmes et les hommes.



-  [Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle](#)

La loi vise notamment à favoriser l'action de groupe en matière de discrimination.

Elle crée l'action de groupe en matière de discrimination dans les relations relevant du code du travail et l'action de groupe relative à une discrimination imputable à un employeur. Elle modifie l'article 225-1 du Code pénal, qui définit la discrimination, en remplaçant « de leur orientation ou identité sexuelle » par « de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ».

-  [Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi](#)

La loi supprime le [rapport de situation comparée](#), instauré en 1983. Ses 9 critères relatifs à l'égalité professionnelle sont intégrés dans une Base de données économique et sociale (BDES). La négociation spécifique sur l'égalité professionnelle est supprimée et intégrée dans les trois temps obligatoires de négociation : « Egalité professionnelle et Qualité de vie au travail », « Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise » et « Gestion des emplois, des parcours professionnels et mixité des métiers ».

L'entreprise doit, en l'absence d'accords, établir un plan d'action concernant l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salarié.e.s, les conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié.e.s à temps partiel, la mixité des emplois et les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Les accords, ou à défaut, les plans d'action relatif à l'égalité professionnelle sont désormais accessibles tou.te.s les membres des institutions représentatives des salarié.e.s.

La loi créé par ailleurs un droit d'expertise en matière d'égalité professionnelle, rémunéré par l'employeur.euse, afin de permettre aux membres du comité d'entreprise de préparer au mieux la négociation sur l'égalité professionnelle.

-  [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)


La loi vise notamment la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations liées au sexe. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

Les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. Ces dispositions entraînent la modification de l'article L132-12 du code du travail.


La loi prévoit que les entreprises qui ne respectent pas leur obligation de négocier dans le domaine de l'égalité professionnelle ne peuvent candidater contrats de commande publique.

Les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitant.e.s doivent présenter chaque année un rapport sur l'état de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur organisation (rapport de situation


comparée), mais aussi dans leurs politiques publiques. La circulaire interministérielle, datée du 28 février 2017, rappelle ces obligations.

-  [Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique](#)

Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

-  [Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 "portant diverses dispositions d'adaptation en droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations"](#)

Elle transpose en partie la directive 2006/54/CE en droit du travail français en élargissant les définitions de la discrimination et en facilitant les modes de preuve.

-  [Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail \(version refondue\)](#)

Cette directive réaffirme le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle définit à l'article 2 la notion de discrimination, au sein de laquelle elle distingue et reconnaît la discrimination directe et la discrimination indirecte. Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont également reconnus comme ayant un caractère discriminatoire, sexiste. La directive réaffirme à l'article 14, la possibilité pour les Etats parties d'introduire des mesures positives parmi les modalités de mise en œuvre.

-  [Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes](#)

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle est modifiée et renforcée. La loi précise aussi les obligations sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2010 pour prendre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A la suite d'un congé maternité, la rémunération de la salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de sa catégorie dans l'entreprise pendant la durée du congé. L'utilisation d'objectifs chiffrés pour favoriser l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles est introduite, mais déclarée non conforme à la Constitution par le Conseil Constitutionnel le 16 mars 2006.

-  [Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 - dite loi Génisson](#)

La loi « Génisson » actualise et renforce la loi « Roudy » en définissant les axes de sa mise en œuvre, à la fois pour le secteur public et pour le secteur privé. Elle introduit pour la première fois, l'obligation de la négociation collective sur l'égalité professionnelle, ayant pour but de recenser et de tenter de remédier aux inégalités constatées. L'objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes est également posé par cette loi

pour les conseils des prud'hommes, les comités d'entreprise et les délégués du personnel, les organismes consultatifs et les jurys et comités de sélection. La loi précise les obligations de l'employeur concernant le travail de nuit et les allocations versées aux femmes enceintes dispensées de travail.

-  [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires - dite Loi Le Pors](#)

La loi est la première loi française affirmant l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Elle stipule qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.

-  [Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 - dite loi Roudy](#)

La loi « Roudy » est la première loi française concernant l'égalité professionnelle. Elle modifie le code du travail en y apportant pour la première fois un chapitre particulier concernant l'égalité professionnelle. La loi renouvelle l'interdiction de toute mention ou considération se rapportant au sexe dans le domaine professionnel et prévoit la possibilité d'avoir recours à des actions positives afin d'obtenir une égalité réelle.

-  [Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise - dite loi Auroux](#)

Elle a posé l'interdiction de toute discrimination notamment fondée sur le sexe dans le Règlement intérieur.

-  [Convention \(n° 156\) de l'Organisation Internationale du Travail sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ratifiée par la France le 16 mars 1989](#)

Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

-  [Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976, abrogée par la directive 2006/54](#)

La directive, aux articles 1er et 2, reconnaît et définit le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Son champ d'application concerne aussi bien l'accès à l'emploi, la promotion et la formation professionnelle, les conditions de travail et la sécurité sociale. Les Etats parties prennent les « mesures nécessaires » pour se conformer au principe d'égalité.

-  [Loi du 4 juillet 1975](#)

Interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille.

-  [Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes](#)

La première loi concernant l'égalité salariale est promulguée. Elle pose le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » en contraignant les employeurs, du secteur privé comme du secteur public, à une égalité de rémunération entre femmes et hommes.

-  [Convention \(n° 111\) de l'Organisation Internationale du Travail concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)

Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (Entrée en vigueur : 15 juin 1960)

-  [Traité instituant la Communauté économique européenne du 25 mars 1957](#)

L'article 119 pose le principe de l'égalité de rémunération « à travail égal, salaire égal ».

-  [Convention \(n° 100\) de l'Organisation Internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée par l'OIT le 29 juin 1951, ratifiée le 10 mars 1953 par la France](#)

La Convention définit l'expression « égalité de rémunération » comme se référant « aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe », pour un travail de « valeur égale » la rémunération doit être la même.

-  [Loi du 27 novembre 1909 dite Loi Engrand](#)

La loi institue un congé de maternité de huit semaines, sans rupture de contrat de travail mais sans traitement (en 1910, les institutrices obtiennent le maintien du traitement).