

Obligations de Pimkie en matière d'égalité professionnelle

Les inégalités hommes femmes sont toujours une réalité. Toutefois, la législation met progressivement en place des dispositifs pour combattre les différences :

Interdiction de discrimination à l'embauche

Une entreprise qui souhaite recruter un salarié ne peut indiquer ni le sexe, ni la situation familiale du candidat recherché dans son offre d'emploi. L'employeur n'a pas le droit de considérer le sexe comme critère de recrutement. Il ne peut donc pas invoquer comme refus d'embauche le sexe du candidat ou une éventuelle grossesse.

Obligation d'égalité dans le déroulement de carrière

Les femmes et les hommes ne peuvent connaître un traitement différent de leur carrière au seul regard de leur sexe. Droit à la formation, à la promotion, aux congés, possibilité de mutation, sanction disciplinaire ou licenciement... tous ces événements doivent être décidés sans prendre ce critère en compte.

Conciliation de la vie professionnelle, de la vie personnelle et de la vie familiale

La conciliation de la vie professionnelle, de la vie personnelle et de la vie familiale désigne la combinaison, plus ou moins réalisable, des responsabilités professionnelles, des responsabilités familiales et personnelles tant pour les femmes que pour les hommes. Les politiques d'entreprises doivent favoriser l'adéquation de l'organisation du travail aux responsabilités familiales et sociales des salariés.

L'obligation de négocier dans l'entreprise :

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.