

Dates loi égalité professionnelle	
1804	<p>Code Napoléon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdiction de travailler sans l'autorisation du mari - Interdiction de toucher elle-même son salaire <p>Art. 220 : " La femme, si elle est marchande publique, peut, sans l'autorisation de son mari, s'obliger pour ce qui concerne son négoce...mais seulement quand elle fait un commerce séparé".</p>
1841	Loi du 18 mars : interdit le travail de nuit pour les enfants de moins de 13 ans.
1848	Esa Lemonnier fonde le 1 ^{er} atelier de couture pour les femmes
1874	Interdiction du travail pour les femmes dans les mines et les carrières.
	Interdiction de l'embauche d'enfants de moins de douze ans dans les manufactures. La journée de travail est limitée à 12 heures. Interdiction du travail de nuit pour les filles mineures de moins de vingt et un ans.
	Loi du 19 mai : interdiction du travail de nuit pour les filles mineures de 16 à 21 ans dans les usines et manufactures. "Tout travail entre neuf heures du soir et cinq heures du matin est considéré comme travail de nuit. Toutefois, en cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle et de force majeure, l'interdiction ci-dessus pourra être temporairement levée, et pou un délai déterminé, par la commission locale ou l'inspecteur ci-dessous institués, sans que l'on puisse employer au travail de nuit des enfants de moins de douze ans... Les enfants âgés de moins de seize ans et les filles âgées de moins de vingt et un ans ne pourront être employés à aucun travail, par leurs patrons, les dimanches et fêtes reconnues par la loi, même pour rangement de l'atelier... Aucun enfant ne peut être admis dans les travaux souterrains des mines, minières et carrières avant l'âge de douze ans révolus. Les filles et femmes ne peuvent être admises dans ces travaux".
1885	Les femmes sont autorisées à entrer comme dactylographe dans les services de l'Etat
1892	La journée de travail féminin est limitée à 10h pour les filles mineures de moins de seize ans et la durée hebdomadaire ne peut dépasser 60 heures.
	Interdiction du travail de nuit pour les filles majeures et les femmes; repos hebdomadaire, journée de 11 heures.
	Le repos hebdomadaire et le respect des fêtes légales sont conseillés. L'interdiction de nuit est généralisée.
	L'âge d'embauche est repoussé à treize ans.

	<p>Loi du 2 novembre :</p> <p>Article 1. Le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, est soumis aux obligations déterminées par la présente loi. Toutes les dispositions de la présente loi s'appliquent aux étrangers travaillant dans les établissements ci-dessus désignés. Sont exceptés les travaux effectués dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur. Néanmoins, si le travail s'y fait à l'aide de chaudière à vapeur ou de moteur mécanique, ou si l'industrie exercée est classée au nombre des établissements dangereux et insalubres, l'inspecteur aura droit de prescrire les mesures de sécurité et de salubrité à prendre, conformément aux articles 12, 13 et 14. Les filles au-dessus de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de onze heures par jour. Les enfants âgés de moins de dix-huit ans, les filles mineurs et les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les établissements énumérés à l'article premier.</p> <p>Article 5. Les enfants âgés de moins de dix-huit ans et les femmes de tout âge ne peuvent être employées dans les établissements énumérés à l'article premier plus de six jours par semaine, ni les jours de fête reconnus par la loi, même pour rangement d'atelier. Une affiche apposée indiquera le jour adopté pour le repos hebdomadaire.</p> <p>Article 6. Néanmoins, dans les usines à feu continu, les femmes majeures et les enfants de sexe masculin peuvent être employés tous les jours de la semaine, la nuit, aux travaux indispensables, sous la condition qu'ils auront au moins un jour de repos par semaine.</p>
1898	La durée du travail des femmes dans les ateliers est réduite à 10 heures/jour.
1900	La loi du 1er décembre ouvre le barreau aux femmes : Jeanne Chauvin devient la première avocate.
	Loi du 30 mars : Journée de travail limitée à 10 heures pour les femmes et les enfants.
	Ouverture du Barreau aux femmes.
	Les femmes licenciées en droit peuvent prêter serment d'avocat et exercer la profession
	La loi prévoit des mesures d'hygiène et de sécurité dans les ateliers.
	Loi du 29 décembre : « loi des chaises » : dans chaque magasin le patron est tenu de placer autant de sièges que d'employées.
1901	Les femmes participent aux élections du Conseil du Travail.
1904	La journée de travail est portée à 10 heures.
1907	La loi du 13 juillet accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.
	Droit pour la femme d'exercer une profession séparée, sauf opposition de son mari.
	Loi du 27 mars : Les femmes peuvent s'inscrire sur les listes électorales des conseils des prud'hommes, mais seuls les hommes y sont éligibles.

1909	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 27 novembre : " La suspension du travail par la femme, pendant huit semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de louage de services, et ce à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence".
1910	Congé maternité de 2 mois avec traitement pour les institutrices.
1913	La loi interdit de confier des travaux pénibles à la femme « qui relève de couches ».
	de ce fait à payer une indemnité de rupture. » « Dans tout établissement industriel et commercial ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit, public ou privé, même s'il a un caractère professionnel ou de bienfaisance, il est interdit d'employer des femmes accouchées dans les quatre semaines qui suivent leur délivrance ». une allocation journalière est délivrée aux mères pendant une durée maximale de huit semaines correspondant à la suspension de leur activité professionnelle.
1915	Fixation d'un salaire minimum pour les travailleuses à domicile.
1920	Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans autorisation maritale.
	Loi du 12 mars : "Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration et à leur direction".
1922	Les employées des PTT bénéficient d'une remise d'une heure de travail à partir du 6 ^{ème} mois de grossesse.
1925	Loi « Strauss » : "la femme enceinte en congé, reçoit une allocation dont le taux est fixé par la commune (entre 0,50 F et 1,50 F si le mari ne gagne pas plus de 20F)."
1927	Egalité de traitement pour les professeurs (décret).
1928	Congé maternité de 2 mois plein traitement étendu à toute la Fonction publique.
	Les mères qui allaitent, ont leur journée diminuée d'une heure pendant 1 an.
	Loi du 3 avril : Sur les assurances sociales : "la maternité est intégrée dans le système d'assurance santé, ce qui revient à assimiler la grossesse à une maladie".
1931	Certains concours dans les ministères sont fermés aux femmes.

1932	Loi du 11 mars : Les allocations familiales sont dues pour tout enfant ou descendant légitime, reconnu ou adoptif, et pour tout pupille, résidant en France, à la charge de l'ouvrier ou de l'employé et n'ayant pas dépassé l'âge de l'obligation scolaire. Elles sont dues jusqu'à l'âge de seize ans si l'enfant poursuit ses études ou est placé en apprentissage dans les conditions déterminées par le titre Ier du présent livre ou est, par suite d'infirmité ou de maladie chronique, dans l'impossibilité constatée de se livrer à aucun travail salarié.
1934	Attaques du ministre du Travail contre le travail des femmes mariées.
1936	Mesures contre les femmes dans les ministères. Le comité des Allocations familiales passe sous le contrôle de l'Etat.
1938	Institution d'une prime pour la femme au foyer. Loi du 18 février : La femme peut travailler sans autorisation du mari, toutefois, il peut s'y opposer dans « l'intérêt de la famille ».
	Décret-loi du 12 novembre : "Le taux minimum de l'allocation...ne peut être inférieur à 5% du salaire moyen mensuel dans le département d'un salarié adulte du sexe masculin, pour le premier enfant bénéficiaire, de 10% pour le deuxième, de 15% pour le troisième et chacun des enfants suivants".
1939	Décret-loi du 29 juillet : instituant un Code de la famille : "L'allocation de la mère au foyer est obligatoire dans toutes les communes urbaines. Son montant correspond à 10% du salaire moyen départemental et est versée jusqu'à l'âge de 5 ans, si la famille compte un seul enfant, jusqu'aux 14 ans du dernier s'il y en a plusieurs.
1940	Limitation ou interdiction des emplois publics aux femmes mariées. Loi du 11 octobre 1940 : "Nous Maréchal de France, chef de l'Etat français, décrétons : En vue de lutter contre le chômage, le travail féminin est soumis aux dispositions ci-après. Est provisoirement interdit à compter de la publication du présent acte, l'embauche ou le recrutement de femmes mariées dans les emplois des administrations ou services de l'Etat, des départements, communes, établissements publics, colonies, pays de protectorat, ou territoire sous mandat, réseaux de chemin de fer d'intérêt général ou local ou navigation maritime ou aérienne subventionnée, régies municipales ou départementales directes ou intéressées. A titre exception, il pourra être dérogé par arrêté à cette interdiction : en faveur des femmes dont le mari n'est pas en mesure de subvenir aux besoins du ménage; en faveur des femmes qui ont, antérieurement à la publication du présent acte, subi avec succès les épreuves d'un concours de recrutement ou contracté un engagement de servir l'Etat avec une durée déterminée.
1941	Loi du 29 mars : "L'allocation de salaire unique est attribuée aux familles françaises ne bénéficiant que d'un seul revenu professionnel. Le taux en est ainsi fixé : 20% du salaire moyen, mensuel pour un enfant (jusqu'à cinq ans), 10%...pour un enfant après cinq ans, 25%,...pour deux enfants, 30%... à partir de trois enfants".
1942	Les femmes mariées peuvent travailler, même si leurs maris travaillent, à condition de ne pas causer de licenciement. Loi du 22 septembre : supprime l'autorisation maritale pour les professions commerciales.

1945	La notion de « salaire féminin » est supprimée. « A travail égal, salaire égal » s'inscrit dans la législation française.
	Ordonnance du 4 octobre : un congé obligatoire de maternité de 14 semaines est instauré, indemnisé pour moitié du salaire."
1946	La convention n°3 sur la protection de la maternité prévoit l'octroi d'un congé indemnisé de douze semaines et interdit le licenciement pendant cette période. La convention n°4 interdit le travail de nuit des femmes dans l'industrie.
	Fin de la notion de salaire féminin
	Plus aucune restriction concernant le travail des femmes dans les emplois publics ne subsiste officiellement mais la circulaire limitant l'accès des femmes à certaines fonctions « pour raison de service » n'est abrogée qu'en 1975.
	La loi du 30 juillet : interdiction de toute discrimination entre salaires masculins et féminins.
	Loi du 11 avril : "Tout Français de l'un ou l'autre sexe, répondant aux conditions légales, peut accéder aux fonctions de la magistrature.
	Statut général de la Fonction publique : 19 octobre : "Aucune distinction, pour l'application du présent statut, n'est faite entre les deux sexes, sous réserve des dispositions spéciales qu'il prévoit".
1948	Le principe d'égalité des sexes s'applique à l'accès aux emplois publics en général dans un sens plutôt extensif. Un arrêt d'assemblée du Conseil d'Etat du 3 décembre 1948, Dame Louys étend au territoire d'outre-mer l'accès des femmes à la magistrature prévue par la loi du 11 avril 1946 pour la métropole.
	Déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre. Art. 23 : 1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. 2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
1951	L'Organisation internationale du travail le 29 juin 1951 et le Traité de Rome de 1957 proclament le principe de l'égalité de rémunération "sans discrimination fondée sur le sexe".
1954	La femme mariée peut, désormais, exercer une profession sans le consentement de son mari, mais le mari administre seul les biens communs du ménage.
1955	Loi du 6 août : "Une allocation dite de "la mère au foyer" est attribuée au titre des chefs de famille non salariés des professions agricoles, dont le principal revenu provient de l'exploitation, et dont le conjoint, ne bénéficient pas de revenu professionnel distinct, se consacre principalement aux tâches du foyer et à l'éducation des enfants".

1959	L'article 7 de l'ordonnance du 4 février 1959 a prévu que le principe d'égalité des sexes s'applique aux fonctionnaires, sous réserve des mesures exceptionnelles prévues dans les statuts particuliers et ne souffre pas de remise en cause au détriment des agents féminins (Conseil d'Etat – arrêt d'assemblée du 21 avril 1972 – syndicat chrétien du corps des officiers de police) ou des personnels masculins (Conseil d'Etat, arrêt de section du 23 février 1968 – Michel).
1960	L'exclusion de principe des femmes mariées des emplois de la ville de Strasbourg est donc illégale (Conseil d'Etat arrêt de section 11 mars 1960 , ville de Strasbourg).
1963	Selon deux arrêts du Conseil d'Etat, des 1^{er} juin et 6 décembre 1963 , Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire, il n'y a pas de discrimination entre les personnels féminins et masculins des services extérieurs de l'administration pénitentiaire si le montant des indemnités forfaitaires (prime de risque) qu'ils perçoivent correspondent aux fonctions exercées par les personnels masculins et féminins, qui sont elles-mêmes différentes en raison des risques encourus.
1965	Une femme mariée peut exercer une activité professionnelle sans le consentement de son mari, le cas échéant, l'allocation principale de chômage.
1966	Création du Comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin. Les femmes peuvent travailler sans le consentement des maris.
	Droit à la formation professionnelle continue des mères de famille.
1967	Les conditions du concours administratif ou d'une épreuve de recrutement doivent être impartiales, notamment dans la composition du jury qui aurait pour but d'éviter le recrutement d'une candidate (Conseil d'Etat, 9 novembre 1966 , commune de Clohars-Carnoët contre demoiselle Podeur).
1968	Entrée, sur la pointe des pieds, des femmes dans les hautes sphères de l'administration. Décret du 24 janvier : "Nul ne peut être nommé à un emploi des services actifs de la police nationale s'il n'est du sexe masculin, sauf dérogation expresse prévue par les statuts particuliers".
1970	Possibilité pour les femmes de rattraper leur retard de formation.
1971	Décret du 23 décembre : "L'indemnité journalière... est égale à 90% du gain journalier de base. Elle est allouée même si l'enfant n'est pas né vivant." Congé maternité indemnisé à 90%. Les mères de famille ont accès aux stages rémunérés par l'Etat.

1972	<p>La loi du 22 décembre relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes entre en vigueur. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés. Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes. L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment de ces normes, catégories, critères et bases de calcul.</p>
	<p>Un arrêt d'assemblée du Conseil d'Etat du 28 janvier 1972 – Fédération générale des syndicats de la police CGT est inspiré de cette logique : la nature des fonctions exercées dans les services actifs de la police nationale et les conditions d'exercice de ces fonctions sont de nature à justifier l'exclusion de principe des candidats de sexe féminin de l'accès à ces fonctions.</p>
	<p>Conseil d'Etat, Ass. 21 avril : Le gouvernement ne pouvait..., sans méconnaître le principe de l'égalité des sexes...établir, pour les conditions de diplôme ou de services donnant accès à des concours de recrutement d'un corps ouvert aux candidats du sexe féminin, une discrimination entre les candidats appartenant au sexe masculin ou féminin... cette discrimination...est attachée d'excès de pouvoir".</p>
	<p>Le statut général des militaires (L. 13 juillet) supprime toute discrimination statutaire dans les armées.</p>
1973	<p>Création du premier corps d'officiers féminin. Anne Chopinet.</p>
	<p>Abrogation du décret de 1968 par un décret du 7 septembre.</p>
	<p>Loi du 2 janvier : "Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail".</p>
1974	<p>Loi du 16 juillet : "Une allocation de rentrée scolaire est attribuée aux familles bénéficiaires d'une prestation familiale pour chaque enfant inscrit en exécution de l'obligation scolaire dans un établissement ou organisme d'enseignement public ou privé".</p>
1975	<p>L'accès au travail est facilité en même temps que les femmes sont touchées sévèrement par la crise économique.</p>
	<p>Loi interdisant toute distinction entre les sexes dans la fonction publique, sauf exception.</p>
	<p>La discrimination à l'embauche en fonction du sexe, sauf motif légitime, est sanctionnée.</p>
	<p>Toute discrimination de traitement entre hommes et femmes dans la fonction publique, sauf exceptions (recrutement séparé possible) est interdite.</p>

	Loi du 11 juillet : "lorsque la nature des fonctions ou les conditions de leur exercice le justifient, il peut être prévu, pour certains corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, après avis du conseil supérieur de la fonction publique et des comités techniques paritaires, un recrutement exclusif d'hommes ou de femmes ou, à titre exceptionnel, selon les modalités prévues dans le même décret, des recrutements et conditions d'accès distincts pour les hommes et les femmes".
	Loi du 11 juillet : Modifie le Code pénal et le Code du travail : des peines d'emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2000 à 10 000F sont prévues en cas de refus d'embauche ou de licenciement d'une personne à raison de son sexe. " L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-1 , prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse. En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse.
	Le statut de 1975 (L. 30 oct.) autorise dans l'armée de terre l'accès des femmes aux emplois de sous-officiers des armes.
	La directive du 10 février 1975 (75/117/CEE) , puis celle du 9 février 1976 (76/207/CEE) consacrent le "principe de l'égalité des rémunérations" entre travailleurs masculins et féminins et demandent aux Etats membres de prendre les mesures nécessaires à son application.
	Décret du 5 août : Art. R. 234-4.- (D. no 75-753, 5 août 1975) - L'emploi des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux étalages extérieurs mentionnés au premier alinéa de l'article précédent est interdit d'une façon absolue après 20 heures ou lorsque la température est inférieure à 0 C (C = Celsius). L'emploi auxdits étalages des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit d'une façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0 C (C = Celsius). Il en est de même de l'emploi des femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction. En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les employés à l'intérieur de l'établissement.
1976	Loi du 9 juillet : "Toute personne isolée résidant en France, exerçant ou non une activité professionnelle, et assumant seule la charge d'un ou de plusieurs enfants, bénéficie d'un revenu familial dont le montant...varie avec le nombre des enfants".
1977	Suppression de l'allocation de salaire unique.

	Loi du 12 juillet : "Dans les entreprises employant habituellement plus de deux cents salariés, la femme salariée, qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, confié en vue de son adoption, a droit pour élever son enfant, à l'expiration du congé maternité ou du congé d'adoption, à un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu... Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier". Art. L. 331-3. - Pendant une période qui débute 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant 8 semaines.
1979	Loi du 2 janvier : L'interdiction du travail de nuit dans l'industrie est supprimée pour les femmes occupant des postes de direction ou des postes techniques à responsabilité. L'interdiction du travail de nuit ne s'applique pas aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité, non plus qu'aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel".
	La Convention des Nations unies (CEDAW) du 18 décembre sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes notamment dans le domaine de l'emploi est ratifiée par la France en 1983.
1980	Interdiction de licencier une femme en état de grossesse.
	Statut de conjoint collaborateur pour les conjointes d'agriculteurs. Reconnaissance de l'activité professionnelle des conjointes d'agriculteurs.
	Loi du 4 juillet : Loi d'orientation agricole permettant d'accroître les droits et la participation des femmes d'agriculteurs dans l'entreprise et la participation des femmes d'agriculteurs dans l'entreprise (participation à des organismes de coopération, droit d'éligibilité, renforcement des droits de l'époux non titulaire au bail...).
	Dans un arrêt de section du février, Melle Baudet, le Conseil d'Etat a déclaré contraire au principe d'égalité, les dispositions du règlement intérieur de la Compagnie Air France réservant aux hommes et refusant aux femmes la possibilité de continuer à servir en vol au-delà de 50 ans, au motif qu'une telle discrimination n'était justifiée ni par la nature des fonctions en cause ni par les conditions de leur exercice.
1981	10 juillet : Les femmes d'artisans ou de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale peuvent choisir entre trois statuts : conjoint collaborateur, salarié ou associé.
1982	Instauration d'un congé de maternité rémunéré pour l'ensemble des femmes de professions indépendantes.
	Dans un arrêt du 24 novembre 1982 , CFDT, le Conseil d'Etat justifie, curieusement, les concours de recrutement distincts pour les instituteurs et pour les institutrices par la nature de la fonction éducative. Sans commentaire !

	<p>Le principe de non-discrimination des sexes a été introduit dans le code du travail par l'une des lois Auroux (4 août 1982). Ainsi l'article L.122-35 précise que le règlement intérieur « ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, de leurs mœurs (ce terme a été rajouté par la loi du 17 janvier 1986), de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale ».</p>
	<p>Loi du 7 mai : "Par dérogation au principe défini à l'article 7 ci-dessus, pour certains corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat après avis du conseil supérieur de la fonction publique et des comités techniques paritaires, des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes pourront être organisés si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces corps. Les modalités de ces recrutements seront fixées après consultation des comités techniques paritaires..." ;</p>
1983	<p>Loi du 13 juillet (Roudy) : 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</p>
	<p>Cette loi établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Néanmoins "des mesures temporaires (peuvent être) prises au seul bénéfice des femmes visant à établir des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes".</p>
	<p>Ratification par la France de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.</p>

	<p>Modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Loi du 13 juillet 1983 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - elle prévoit la possibilité de plans d'égalité professionnelle dans l'entreprise. - Elle prévoit un rapport annuel sur l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés.
	<p>Dans le cadre du nouveau statut de la fonction publique, (article 6 de la loi n° 83-639 du 13 juillet 1983 et article 21 de la loi du 11 janvier 1984), l'égalité des sexes s'applique aux fonctionnaires, sauf en cas de règles de recrutement distinctes entre les hommes et les femmes parce que l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions.</p>
	<p>Divers décrets ouvrent progressivement les corps d'officiers et de sous-officiers de l'armée de terre et de l'air aux femmes.</p>
	<p>critères de choix des candidats par la diversification des points de vue correspondant aux besoins et aux réalités d'une société mixte.</p>
	<p>Loi du 13 juillet : Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.</p>
	<p>Loi du 13 juillet : fait obligation aux employeurs de ne plus utiliser d'annonces exclusivement rédigées au masculin, de mentionner les deux genres (ouvrier/ère), d'indiquer que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes et d'utiliser des mots neutres pour que l'offre s'adresse dans les mêmes conditions aux candidats des deux sexes.</p>
	<p>Double signature obligatoire sur la déclaration de revenus d'un couple marié.</p>

1984	<p>Loi du 4 janvier : tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire adopté ou confié en vue de son adoption a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants. A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>
	<p>Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe.</p>
	<p>Décret du 29 février : "Il est créé auprès du ministre...chargé des droits de la femme une commission de terminologie chargée d'étudier la féminisation des titres et des fonctions et, d'une manière générale, le vocabulaire concernant les activités des femmes. Cette commission aura pour mission d'établir un inventaire des lacunes du vocabulaire français dans ce domaines".</p>
1985	<p>11 juillet : Loi relative à l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) et à l'exploitation agricole à responsabilité limitée (EARL). Cette loi est très importante notamment pour l'agriculture puisqu'elle permet à deux époux seuls associés de constituer une société.</p>
	<p>25 juillet : Loi relative à la protection sociale du conjoint pour rupture de la vie commune. Cette disposition met à la charge du conjoint ayant pris l'initiative du divorce, la cotisation maladie de l'assurance personnelle de l'ex-époux.</p>
	<p>Loi du 23 décembre : "chaque époux peut librement exercer une profession".</p>
	<p>Loi du 4 janvier 1985 : "L'allocation au jeune enfant est attribuée pour chaque enfant né ou à naître, lorsque sont remplies des conditions relatives à la durée de la grossesse de la mère ou à l'âge de l'enfant... sans condition de ressources pendant la grossesse et jusqu'au troisième mois après la naissance. Elle est prolongée jusqu'aux trois ans de l'enfant sous réserve que les ressources du ménage ou de la personne qui élève l'enfant ne dépassent pas un plafond... L'allocation parentale d'éducation est versée pour chacune des personnes assurant la charge des enfants qui interrompt ou réduit ses activités professionnelles à l'occasion de la naissance de l'adoption ou de l'accueil d'un enfant de moins de trois ans portant à trois ou plus le nombre d'enfants à charge...L'ouverture de ce droit est subordonnée à l'exercice de deux années d'activité professionnelle dans les trente mois qui précèdent la naissance ou la demande d'allocation parentale d'éducation".</p>

1986	Circulaire préconisant la féminisation des termes de métiers, grades et fonctions.
	Décret du 29 février : Relatif à l'allocation de remplacement de maternité dans le monde agricole qui porte de 28 jours à 56 jours la durée de ce remplacement.

Circulaire du 11 mars 1986 : L'accession des femmes, de plus en plus nombreuses à des fonctions de plus en plus diverses, est une réalité qui doit trouver sa traduction dans le vocabulaire. Pour adapter la langue à cette évolution sociale, Mme Yvette Roudy, ministre des droits de la femme, a mis en place, en 1984, une commission de terminologie chargée de la féminisation des noms de métier et de fonction, présidée par Mme Benoîte Groult.

Cette commission vient d'achever ses travaux et a remis ses conclusions. Elle a dégagé un ensemble de règles permettant la féminisation de la plupart des noms de métier, grade, fonction ou titre. Ces règles sont définies en annexe à la présente circulaire. Je vous demande de veiller à l'utilisation de ces termes :

- 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.

Pour ce qui concerne les différents secteurs d'activités économiques dont vous avez la charge, il vous appartient de prendre contacts nécessaires avec les organisations socioprofessionnelles concernées afin d'étudier les modalités spécifiques de mise en œuvre de ces dispositions. Règles de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.

Les féminins des noms de métier, fonction, grade ou titre sont formés par application des règles suivantes :

1 L'emploi d'un déterminant féminin : une, la, cette.

2 a) Les noms terminés à l'écrit par un "e" muet ont un masculin et un féminin identiques : une architecte, une comptable...

Remarque - On notera que le suffixe féminin "esse" n'est plus employé en français moderne ; une poétesse...

b) Les noms masculins terminés à l'écrit par une voyelle autre que le "e" muet ont un féminin en "e" : une chargée de mission, une déléguée.

c) Les noms masculins terminés à l'écrit par une consonne, à l'exception des noms se terminant par "eur" ont :

- un féminin identique au masculin : une médecin.
- ou un féminin en "e" avec éventuellement l'ajout d'un accent sur la dernière voyelle ou le doublement de la dernière consonne : une agente, une huissière, une mécanicienne...

d) Les noms masculins terminés en "teur" ont :

- si le "t" appartient au verbe de base, un féminin en "teuse" : une acheteuse... ;
- si le "t" n'appartient pas au verbe de base, un féminin en "trice" : une animatrice...

Remarque :

- l'usage actuel a tendance à donner un féminin en "trice", même à des noms dans lesquels le "t" appartient au verbe de base : une éditrice... ;

- dans certains cas, la forme en "trice" n'est pas aujourd'hui acceptée ; dans ce cas on emploiera un féminin identique au masculin : une auteur...

e) Les autres noms masculins terminés en "eur" ont, si le verbe de base est reconnaissable, un féminin en "euse" : une

	Loi du 29 décembre : "Une allocation de garde d'enfant à domicile est attribuée au ménage ou à la personne employant à son domicile une ou plusieurs personnes pour assurer la garde d'au moins un enfant à charge d'un âge déterminé lorsque chaque membre du couple ou la personne seule exerce une activité minimale".
1987	Assouplissement des restrictions de l'interdiction du travail de nuit et abolition de certaines dispositions particulières du travail des femmes.
	conjointes : - Institution d'un régime facultatif d'assurance vieillesse - Possibilité de cumul – à partir du 1 ^{er} janvier 1988 – des avantages personnels (vieillesse ou invalidité) et de l'allocation de réversion servie par le régime de base des professions libérales.
	Loi du 19 juin : en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige, l'interdiction du travail de nuit des femmes mentionnée au premier alinéa peut être suspendue pour les salariées travaillant en équipes successives par arrêté portant extension d'une convention ou d'un accord collectif de branche prévoyant une telle possibilité pris par le ministre chargé du travail.
1988	Décret du 23 février : relatif aux aides à l'installation des jeunes agriculteurs. Désormais une dotation d'installation (aide financière de l'Etat) peut être attribuée à chacun des conjoints qui réalise, en qualité d'associé exploitant d'une EARL ou de membre non salarié de toute autre société civile agricole, une installation au sein d'une même société. En outre, lorsque le conjoint remplit les conditions d'âge et de diplôme et exerce sur l'exploitation une activité agricole, la dotation d'installation accordée au chef d'exploitation peut être majorée.
1989	Loi n° 89-487 du 10 juillet relative à la prévention des mauvais traitements à l'égard des mineurs et à la protection de l'enfance faisant courir la prescription de l'action judiciaire pour mauvais traitements à l'égard des mineur à partir de la majorité de la victime et non de la date des faits.
1990	Loi du 6 juillet : Une aide est attribuée au ménage ou à la personne seule employant une assistante maternelle définie à l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale pour assurer la garde, au domicile de celle-ci, d'au moins un enfant à charge d'un âge déterminé.
1992	La loi du 2 novembre définit l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail (harcèlement sexuel).
	Loi Niertz sur la pénalisation du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
	Loi du 22 juillet créant le délit de harcèlement sexuel dans les relations de travail.
	Dénonciation par la France de la convention n°89 interdisant le travail de nuit des femmes.
	Loi relative à la famille.
	Loi N°92-1179 du 2 novembre 1992 relatives à « l'abus de pouvoir en matière sexuelle sur les lieux de travail », visant à empêcher les mesures discriminatoires qui pourraient être prises par un supérieur hiérarchique ou un employeur à l'égard d'une victime de harcèlement sexuel ou de tout salarié témoignant de ces faits.

	Loi du 2 novembre 1992 : Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers [*interdiction*]. Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.
1993	Possibilité pour les conjoints collaborateurs d'avocats de se constituer une retraite personnelle
	Renforcement de la protection de la femme enceinte au travail
	Décret du 15 juillet : dénonce la convention internationale interdisant le travail de nuit des femmes dans l'industrie, adoptée par la conférence internationale du travail de San Francisco tenue le 17 février au 10 juillet 1948.
1994	Possibilité pour les conjoints collaborateurs d'exercer une activité salariée concomitante à leur activité dans l'entreprise familiale, ce qui leur permet de constituer des droits propres complets, notamment en matière de retraite.
	Revalorisation des prestations en espèces du congé maternité servi aux femmes médecins, artisanes et commerçantes.
	Maintien de la couverture sociale des personnes ayant bénéficié d'un congé parental et ne pouvant reprendre leur travail à l'issue de celui-ci.
	Introduction du congé parental à mi-temps dans la Fonction Publique.
	Loi du 25 juillet : Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.
	Une allocation d'adoption est attribuée lors de l'arrivée au foyer : 1° Du ou des enfants adoptés par décision de la juridiction française ou confiés en vue d'adoption par le service d'aide sociale à l'enfance ou par une œuvre autorisée ; 2° Du ou des enfants confiés en vue d'adoption ou adoptés par décision de l'autorité étrangère compétente et autorisés à entrer à ce titre sur le territoire français, à condition que le postulant à l'adoption ou l'adoptant soit titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale. Un décret fixe la liste des pièces justificatives à produire pour l'obtention de l'allocation.
1995	Maintien de la couverture sociale pendant 12 mois des salariées qui, à l'issue du congé parental, ne peuvent reprendre leur activité du fait de la maladie, de la maternité, de l'infirmité ou d'un licenciement.

1996	Décret du 3 juillet : Art. 1er. - En vue de favoriser l'enrichissement de la langue française, de développer son utilisation, notamment dans la vie économique, les travaux scientifiques et les activités techniques et juridiques, d'améliorer sa diffusion en proposant des termes et expressions nouveaux pouvant servir de référence, de contribuer au rayonnement de la francophonie et de promouvoir le plurilinguisme, il est créé une commission générale et des commissions spécialisées de terminologie et de néologie.
1997	Le traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997 puis la Charte européenne des droits fondamentaux du 18 décembre 2000 interdisent toute discrimination fondée sur le sexe : L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.
	Loi du 19 décembre : "Les allocations familiales sont attribuées à partir du deuxième enfant à charge. Ces allocations (...) sont attribuées au ménage ou à la personne dont les ressources n'excèdent pas un plafond qui varie en fonction du nombre d'enfants à charge". Ce plafond est majoré si la charge des enfants est assurée par une personne seule.
1998	Circulaire du 6 mars 1998 (Jospin) relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre : Cette circulaire n'a jamais été abrogée mais elle n'a guère été appliquée jusqu'à ce que les femmes appartenant à l'actuel Gouvernement décident de revendiquer pour leur compte la féminisation du titre de ministre. Elles ont ainsi engagé un mouvement qu'il faut poursuivre afin que la féminisation des appellations professionnelles entre irrévocablement dans nos mœurs. Dès maintenant et sans attendre le résultat des travaux de la commission générale de terminologie et de néologie, il convient de recourir aux appellations féminines pour les noms de métier, de fonction, de grade ou de titre dès lors qu'il s'agit de termes dont le féminin est par ailleurs d'usage courant (par exemple, la secrétaire générale, la directrice, la conseillère).
	Décret du 16 février : L'ensemble des corps des trois armées est ouvert aux femmes, les quotas féminins des statuts particuliers des corps d'officiers de carrière sont supprimés. "Un arrêté du ministre des armées fixe chaque année la liste des emplois qui ne peuvent être tenus que par les hommes".
	Loi du 23 décembre : supprime la condition de ressources pour les allocations familiales dues
	Loi du 23 décembre : supprime la condition de ressources pour les allocations familiales dues à partir du deuxième enfant à charge.
1999	Publication à la Documentation française du Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, intitulé "Femme, j'écris ton nom", rédigé par l'Institut national de la Langue française et préfacé par Lionel Jospin. Recommandant de mettre fin à "l'invisibilité linguistique des femmes", ce guide précise désormais que, pour les noms se terminant par -eur, "lorsqu'il n'existe pas de verbe correspondant au nom ou que le verbe n'est pas en rapport sémantique direct... on a le choix entre l'emploi épïcène (solution adoptée par les Belges) et l'adjonction d'un -e à la finale (solution préconisée par les Québécois et les Suisses). Par exemple : une assesseur(e), une censeur(e), une commandeur(e), une entrepreneur(e), une gouverneur(e), une ingénieur(e), une professeur(e), une proviseur(e)...

2000	Renforcement de la loi Roudy sur l'égalité professionnelle.
	Loi du 23 décembre : Une allocation de présence parentale est attribuée à la personne qui interrompt ou réduit son activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-9 du code du travail, lorsque l'enfant dont elle assume la charge est atteint d'une maladie ou d'un handicap graves ou est victime d'un accident grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants pendant une durée prévisible minimale fixée par décret qui peut varier selon les pathologies.
2001	Adoption de la loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mai. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre. La loi Genisson garantissant une représentation équilibrée des femmes dans les jurys d'accès aux concours de la fonction publique.
	La loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi du 6 novembre précise notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination.
	Loi du 9 mai : l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il ne sera donc désormais possible de recourir exceptionnellement ou durablement à cette forme de travail que si cela est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour, s'il est travailleur de nuit, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit, s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

	<p>Loi du 16 novembre : Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap. 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 :</p> <p>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 ;</p> <p>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 ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;</p> <p>c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.</p>
	<p>Loi du 21 décembre : Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>
2002	<p>La loi de modernisation sociale du 17 janvier aborde dans ses articles 168 à 180, la lutte contre le harcèlement moral au travail. "le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende".</p>
	<p>Le décret du 3 mai relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'Etat, des membres des jurys et des comités de sélection de ses représentants au sein des organismes consultatifs, prescrit de respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe.</p>

	Arrêté du 12 décembre : Les restrictions d'emploi pour les femmes militaires ne se limitent plus qu'aux emplois à bord des sous-marins, aux emplois de sous-officiers relevant des branches, et des unités de la subdivision d'arme de la gendarmerie mobile à l'exception de la garde républicaine et du groupement de sécurité et d'intervention de la gendarmerie nationale et de la musique de la gendarmerie mobile".
2003	La loi n° 2003-6 du 3 janvier portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques modifie deux articles relatifs au harcèlement sexuel et moral. Art. 4 : déplacement de la charge de la preuve. Art. 5 : la médiation suppression dans le cadre du harcèlement sexuel.
	Le décret n° 2003-1280 du 26 décembre 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.
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 mors des recrutements.
2005	Loi du 2 août : donne au conjoint du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale qui exerce de manière régulière une activité professionnelle, le droit d'opter pour un statut : collaborateur, salarié ou associé. La cotisation à un régime obligatoire de retraite devient également obligatoire. Dispositions non applicables aux concubins et aux pacsés.
2006	La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes réitère l'interdiction des discriminations lors "d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise". Aucun salarié ne peut être "sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération... de mesures d'intéressement , de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat..."
	Loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Loi renforçant la prévention des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs.
2011	La loi fixe des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance : une instauration progressive de quotas (20% de femmes dans les trois ans et 40% dans les six ans) est prévue pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises.

2014	La loi pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » porte la simplification du cadre juridique de la négociation sur l'égalité professionnelle et l'extension de son objet, ainsi que l'extension du champ du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, obligatoire dans les entreprises
------	--