



L'ÉGALITÉ FEMME HOMME

Parlez-en à votre conseiller-ère

Édition 2022



Ce projet est cofinancé par le
Fonds social européen dans
le cadre du programme
« Initiative pour l'Emploi des
Jeunes »



et les 19 communes adhérentes

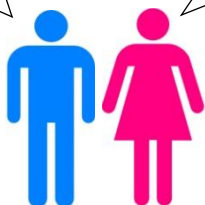
Quelques chiffres représentatifs

Scolarité / Diplôme

Bac

72%

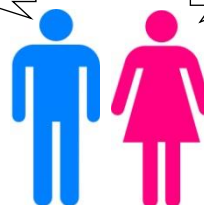
85%



École /

74%

28%

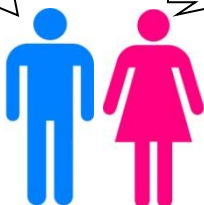


Contrat de travail

Employé-e

12,9%

44,2%



Ouvrier-e

31,7%

8,4%

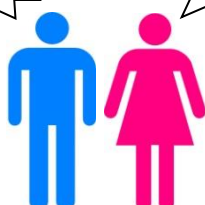


Temps de travail et salaire

Temps partiel

8,3%

28,4%



Salaire

20,6% de moins pour les femmes cadres
19% de moins pour l'ensemble femmes

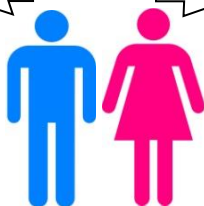


Secteurs d'activités

Aide à la personne

2,3%

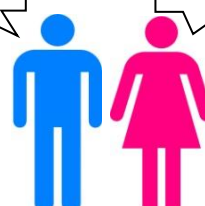
97,7%

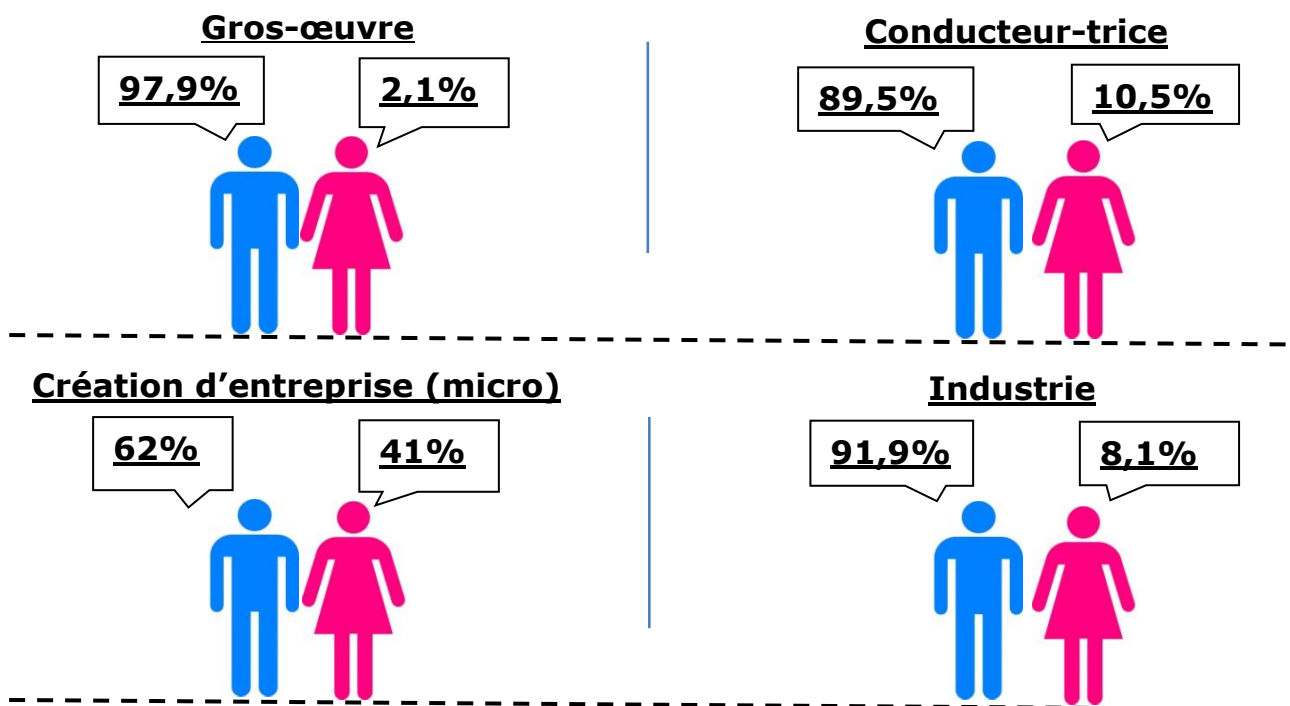


Secrétaire

2,4%

97,6%





Source : INSEE, chiffres-clés, Éd.2020

Les métiers ont-ils un sexe

Juridiquement parlant, les métiers sont tous mixtes. Pourtant, dans la pratique, ils sont sexués.

Avez-vous déjà rencontré une femme pilote de chasse ou un homme puériculteur ?

Les mécaniciens sont forcément des hommes, les infirmières toujours des femmes...

Aux hommes, la production et l'ingénierie, aux femmes, l'éducation, la santé et le social.

On s'imagine les hommes forts, courageux et résistants et les femmes douces, altruistes ou rigoureuses.

Depuis qu'elles sont petites, on donne aux filles des poupées et aux garçons des voitures.

Cela crée des secteurs « masculin » ou « féminin ».

Pas étonnant que les secteurs de l'automobile, de l'énergie, du ferroviaire, de l'aéronautique et du bâtiment soient les secteurs les moins féminisés.

Quand on demande à des garçons, lors d'un entretien d'orientation, s'ils comptent fonder une famille, la plupart répondent que oui mais ils ne comprennent pas pourquoi on leur pose la question. Ils ne se projettent que dans leur avenir professionnel, alors que les filles imaginent leur avenir professionnel et personnel.

En France, seuls 17 % des métiers sont mixtes (Insee 2020).

Quelques dates et définitions

Dates

✚ **1946** : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

✚ **1957** : L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans le Traité de Rome (texte fondateur de l'Union européenne).

✚ **1972** : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

✚ **1975** : L'obligation de mixité dans tous les établissements publics d'enseignement est créée.

✚ **1983** : La loi établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

✚ **1992** : La loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

✚ **2006** : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

✚ **2012** : Décret du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

✚ **2014** : La loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les

femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

Définition

✚ **L'égalité professionnelle**
Définie et réglementée par la loi, c'est le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes avantages à compétences et postes égaux.

✚ **L'égalité des chances**
C'est la possibilité pour les femmes et pour les hommes d'être à égalité des chances dans tous les domaines de la vie professionnelle, quotidienne et privée.

✚ **La diversification du choix professionnel**
Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes filles, aux femmes, et aux accompagnants que des métiers, autres que ceux de tradition féminine, existent.

Ainsi, les femmes peuvent s'orienter et se former. Dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes, cette incitation et cette prise de conscience doivent être aussi présentes pour les hommes vis-à-vis des métiers « traditionnellement féminins ».

Et si c'était l'inverse ?

Patrick, aide à domicile



Malgré de nombreuses candidatures, il reçoit très peu de réponses. Et uniquement des refus.

« Au fond, je pense que le fait que je sois un homme posait problème. On devait se demander si j'allais faire l'affaire, et si les clients m'accepteraient chez eux. »

Finalement, on lui donne sa chance.

« Au départ, certaines personnes âgées étaient un peu surprises, et voulaient me faire faire du bricolage ou me donner l'aspirateur à réparer plutôt que de me laisser faire le ménage ou le repassage.

Mais au fil des semaines, elles se sont aperçues que je travaillais aussi bien qu'une femme.

Il n'y a que pour l'aide à la toilette que certaines dames ont encore des réticences. »

Céline, plombier chauffagiste



Elle a toujours rêvé de devenir plombier, mais les préjugés lui faisaient peur.

« Ils m'ont longtemps empêchée de pratiquer ce métier".

Après des détours par d'autres professions.

« Je me suis lancée au moment où j'étais suffisamment mûre pour ne plus rien en avoir à faire ».

Ses clients sont parfois étonnés de voir arriver un gabarit de 1m67, 50 kilos, mais

« Quand on n'a pas la force on a l'intelligence ! ».

Faut-il dire plombier ou plombière ?

« Je préfère plombier, plombière me fait penser à cette glace aux fruits confits dégueulasse.

Ou pourquoi pas Mme le plombier ! »

Les enjeux

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu de société majeur. L'égalité est un droit fondamental. Sa mise en œuvre est d'abord une question de justice. Elle représente également un atout pour le développement de notre société.

Elle est un "impératif démocratique qui doit se traduire par une volonté caractérisée d'une plus grande justice sociale en direction des femmes et par une lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination".

Elle est "une exigence sociétale afin que les différents temps de vie soient également valorisés et assumés équitablement par les hommes et les femmes".

Elle est enfin une nécessité économique face à la concurrence, à la compétitivité et au retournement démographique auxquels sont confrontées les entreprises françaises.

A ce titre, les femmes constituent un vivier de compétences dont l'économie a besoin.

Règles en matière d'embauche

Il est interdit de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.

De même, il est interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les règles en matière de rémunération et de déroulement de carrière

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail.

Pour plus d'informations,
contactez-nous !

MISSION LOCALE DU PAYS SALONNAIS

50, rue Saint Lazare
13300 Salon-de-Provence

Tél. : 04.90.56.28.21

E-mail : contact@ml-salon.fr



/ [mlpayssalonnais](https://www.instagram.com/mlpayssalonnais)



/ [MlpsSalon](https://twitter.com/MlpsSalon)



/ [ML Prod](https://www.youtube.com/channel/UC...)

www.ml-salon.org