

le journal du CIDFF de l'Indre

l'égalité, c'est ensemble !



l'édito

des inégalités professionnelles... encore et toujours

L'égalité en droits : un principe constitutionnel sur lequel aucune de nous ne souhaite revenir... mais dont l'application réelle est devenue une véritable gageure ! Si des inégalités entre les femmes et les hommes s'éternisent, notamment au travail, l'INSEE vient de pointer une inégalité à laquelle, nous l'avons bien humblement, nous n'avions pas pensé : celle de l'argent de poche distribué aux enfants !! En effet, selon une enquête réalisée par Pixpay pour l'institut Pollé-Roll, et publiée dans le Parisien, le 19 février dernier, les filles perçoivent en moyenne 28€ contre 32€ pour les garçons, soit une différence de 12.5% ! Cette différence de traitement avait déjà été pointée au Royaume-Uni en 2017 et révélait jusqu'à 42% d'écart... et ce, toujours au détriment des filles !

Ainsi, parce que « la connaissance est la clef du pouvoir », comme nous l'a dit un certain Confucius, nous savons maintenant que les inégalités se nichent dans les plus petits détails... de là à parler de petits diables, il n'y a qu'un pas...

Alors, ne cessons pas d'apprendre pour toujours plus et mieux pouvoir !

Si l'égalité des droits est inscrite dans la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et si l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garanti par le Préambule de la Constitution de 1946, l'égalité professionnelle reste toujours, dans les faits, un objectif, que l'avalanche de législations ne parvient toujours pas à atteindre. **Les dates clés** : **1972** : principe de l'égalité de rémunération « pour une même travail ou un travail de valeur égale » ; **1975** : interdiction soit de rédiger des offres d'emploi réservée à un sexe soit de refuser une embauche ou de licencier en raison du sexe ; **1973** : introduction de la notion d'« égalité de traitement », dans le but de parvenir, enfin, à une égalité réelle, par une directive européenne ; **2001** : obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau des entreprises et au niveau des branches ; **2006** : obligation de négocier sur des mesures de suppression des écarts de rémunération d'ici à 2010 ; **2011** : fixation des quotas de femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance — taux de féminisation devant atteindre 40% six ans après, sous peine de nullité des nominations ; **2015** : obligation de représentation équilibrée au sein des instances représentatives du personnel ; **2018** : mise en place d'un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises, lesquelles sont tenues par une obligation de résultats, sous peine de sanctions financières.

Résultat, selon l'INSEE en 2017, des différences de salaires qui augmentent avec le niveau de diplôme (jusqu'à 36.5% entre les femmes et les hommes titulaires d'un bac+3 et plus), avec l'avancement dans la carrière (jusqu'à 29.4% entre les femmes et les hommes après 30 ans d'expérience), ou encore, avec le nombre d'enfants (jusqu'à 47.5% entre les mères et les pères d'au moins 3 enfants)... soit des explications tout sauf valables !

Pour plus de détails et de chiffres accablants : INSEE, « Ecart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », n° 1.503, paru de 18 juin 2020.

les permanences itinérantes de mars
sur rendez-vous uniquement

mardi 2 mars - de 9h30 à 11h30 - Mairie de Chabris
vendredi 5 mars - 9h30 à 11h30 - C.A.S. d'Issoudun
lundi 8 mars - de 9h30 à 16h - Centre Social de La Blanc
jeudi 11 mars - de 14h30 à 16h30 - C.A.S. de La Châtre
mercredi 17 mars - de 14h à 16h - C.A.S. d'Argenton-sur-Creuse