

EMC – dossier de l'axe 2 – Emma Gaudin & Béatrice Popa

Partie 1

1 – Les inégalités homme-femme persistent toujours aujourd'hui, malgré la promulgation de certaines lois visant à améliorer la situation.

D'après le document 1, qui est une frise chronologique sur les droits de la femme reconnus progressivement, en 1992, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail envers la femme est puni. De plus, en 1990, le viol entre époux est reconnu. Or, on remarque d'après le document 2, qui nous offre des statistiques entre les hommes et les femmes sur les domaines du travail de la politique et du couple, il existe encore 20 ans après des cas de violences physiques et sexuelles au sein du couple déclarés, notamment envers les femmes : 225 000 femmes contre 84 000 hommes victimes de violences entre 2012 et 2017. Cela montre que le viol envers la femme n'a pas disparu, donc les lois n'ont pas pu empêcher la suppression de cette inégalité.

Plusieurs lois ont été introduites afin de permettre aux femmes de participer dans la vie politique : les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité en 1944, puis elles obtiennent en 2000 la loi sur la parité qui augmente le nombre de femmes en politique. Hormis la promulgation de ces lois, de fortes inégalités sont constatées dans l'étude statistique, avec 39,17 % des femmes seulement exerçant le métier de député en politique.

De plus, bien qu'en 1972 la loi reconnaît le principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes, on a en 2018 un énorme écart des salaires global entre femmes et hommes : 24 %. Les femmes ont donc moins d'avantages que les hommes : ses droits sont moindres, avec l'écart significatif entre les salaires, ses chances sont limitées avec le taux d'emploi inférieur à celui de l'homme, et sa situation est plus dangereuse que celle de l'homme, avec une majorité de femmes étant victimes de violences sexuelles.

2 – D'après le document 1, en 1944, les femmes ont reçu le droit de vote et d'éligibilité, et en 2000 a été promulguée la loi sur la parité, qui augmenta le nombre de femmes en politique. Ces lois ont permis à la femme de participer plus activement dans le domaine de la politique réduisant ainsi l'écart avec les hommes.

3 – D'après le document 2, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est significatif : 24 %. Cela montre que la situation des femmes est moins avantageuse que celle de l'homme : la parité est absente pour cette situation.

4 – D'après l'étude statistique, les victimes de violence chez les hommes et femmes est considérable : 225 000 femmes et 84 000 hommes sont victimes. Or, ces chiffres ne représentent que les cas où la victime est allée porter plainte auprès des autorités. Il existe un grand nombre de situations qui n'ont pas été déclarées par les victimes, incapables de dénoncer ces actes à cause des conséquences éventuelles. Ces cas n'apparaissent donc pas dans les statistiques officielles.

5 – Le document 3, issu du poste radio de www.Francebleu.fr le 8 mars 2017 écrit par Marine Cabiten et intitulé « Portraits de femmes qui font des métiers d'homme », le métier de plombier reste un métier largement hominisé, où les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes. Il existe aussi d'autres métiers comme les ingénieurs, les sapeurs-pompiers, les électriciens, les marins-pêcheurs, les maçons ou bien les conducteurs d'engins de chantiers où les femmes sont minoritaires.

6 – Les métiers ne devraient pas être féminisés lorsqu'ils sont entrepris par des femmes. Il est possible de promouvoir l'égalité de sexes sans nécessairement modifier la langue. Promouvoir l'égalité des sexes dans le monde professionnel peut se faire par le biais de politiques concrètes telles que l'élimination des écarts de rémunération, la création d'opportunités égales pour l'emploi

et la lutte contre le harcèlement au travail. Ces mesures permettraient de créer un environnement de travail équitable, sans nécessairement impliquer la modification linguistique de noms des métiers.

7 – Avec l'introduction de nouvelles lois au fil des années, la situation des femmes a connu des progrès dans le domaine du travail : les femmes peuvent désormais s'impliquer dans la politique, en étant éligible et ayant le droit de vote, et les femmes peuvent disposer d'un salaire propre à elles, et les nouvelles lois fixent le principe de l'égalité des salaires entre les sexes. Cependant, des inégalités importantes persistent encore, avec l'écart des salaires restant important (24%) et la part des femmes étant députées (dans la politique) n'étant pas dans la majorité : 39,17 %. De plus, malgré l'introduction de certaines lois abolissant les violences sexuelles et sexistes notamment sur le plan du travail, cette loi est remise en question avec 1/5 des femmes au travail étant victimes de violences et harcèlement au travail. Le taux d'emploi est aussi inégalitaire entre les sexes, avec 60,9 % des femmes étant employées contre 67,6 % des hommes entre 15 et 64 ans. Cela s'explique aussi par la part de temps partiel entre les deux sexes, avec un écart majeur entre l'homme et la femme : 8,2 % contre 30,1 %. Malgré la promulgation de plusieurs lois favorisant l'équité entre les sexes, la situation reste toujours inégalitaire.

Dossier 2

1 – D'après le document 1, qui est un extrait de la loi du 10 juillet 2007, les entreprises doivent embaucher 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Dans le cas contraire, ces entreprises doivent payer une contribution financière destinée au développement de l'insertion professionnelle. Cette mesure incite les entreprises à employer plus de travailleurs handicapés.

2 – Le document 2 nous présente des chiffres clés concernant les personnes handicapées et le travail : les personnes ayant un handicap sont toujours moins recrutées que les autres. En effet, on compte en 2018 2,7 millions de personnes handicapées en âge de travailler, et malgré cela 1/3 des entreprises comptent moins de 2 % de personnes handicapées dans leurs effectifs. Cela fait que le taux de chômage pour les travailleurs handicapés est deux fois plus élevé que celui des autres, avec 19 % contre 10 %, ce qui souligne les inégalités existant entre l'emploi des personnes handicapées et les autres. On peut en déduire que les personnes en situation de handicap ont moins de chances de se lancer dans le domaine professionnel. De plus, même le taux des agents publics est inférieur à 6 %, ce qui est mieux que le taux de 3,4 % dans le privé. Ces chiffres nous montrent que même après la promulgation de la loi de 1987 obligeant l'emploi de travailleurs handicapés, de fortes inégalités persistent dans le domaine du travail, avec les personnes en situation de handicap n'ayant pas les mêmes chances d'emploi que les autres.

3 – Selon les employeurs, l'emploi de personnes en handicap est difficile notamment à cause de leur niveau faible d'éducation : 3/4 d'entre elles n'ont pas le niveau du baccalauréat, ce qui peut constituer un désavantage de recrutement pour elles. Ces personnes ne pourront donc pas réaliser des activités qualifiées. En même temps, les personnes handicapées pourraient avoir des difficultés pour poursuivre des études après le baccalauréat, elles seront donc prises dans un cercle vicieux duquel il est difficile de s'en sortir.

4 – Le document 3 nous cite un exemple d'insertion professionnelle pour les handicapés avec l'entreprise solidaire les Cafés Joyeux. Les Cafés Joyeux invitent les personnes ayant un handicap à travailler dans un milieu ordinaire. Les personnes handicapées peuvent alors participer à la vie de ces cafés en s'insérant plus facilement dans le milieu professionnel, ce qui offre des avantages pour ces personnes, qui sont en majorité des chômeurs. Les Cafés Joyeux offrent donc des opportunités à ces personnes de participer dans la vie en société, en se rendant utiles. L'ouverture de ces cafés dans

les grandes villes de France a permis à de plus en plus de personnes handicapées de trouver un travail accessible plus facilement.

5 – D’après le document 4, qui est une affiche montrant les atouts des employés handicapés, une entreprise peut bénéficier de plusieurs avantages en employant des personnes en situation de handicap : il y aura alors une augmentation de la diversité au sein de l’entreprise, ce qui favorise la créativité et l’innovation. De plus, cela peut améliorer l’image de l’entreprise en montrant son engagement envers l’inclusion. Les employés handicapés peuvent aussi apporter des perspectives uniques et des compétences spéciales, qui peuvent être utiles à l’entreprise. Sur le plan fiscal, si l’entreprise emploie plus de 6 % de personnes handicapées, elle évitera l’amende prévue par la loi.

6 – Le document 3 est un extrait du site internet de l’ESAT, citant les services fournis par cet établissement aux entreprises. L’ESAT propose aux entreprises de faire des prestations de sous-traitance, fournitures ou bien que les entreprises leur fournissent des prestations de services. Les entreprises qui signent des contrats avec les ESAT peuvent bénéficier de prestations à moindre coût par rapport à des sociétés standard, tout en participant activement à l’inclusion des personnes handicapées dans la société.

7 – La loi qui oblige les entreprises à embaucher dans leurs effectifs au moins 6 % de personnes handicapées favorise l’insertion de ces personnes dans le domaine du travail, tout en les aidant à se développer, à apprendre des métiers et à interagir avec le grand public. Des associations telles que les Cafés Joyeux et les ESAT complètent le paysage des mesures d’inclusion. L’école contribue elle aussi à cette intégration, en leur offrant les mêmes conditions qu’aux autres, 1/4 des personnes en situation de handicap ayant obtenu le baccalauréat. Pour favoriser l’intégration dans la société et que ces personnes aient une vie normale, des mesures spécifiques ont été adoptées et appliquées. Par exemple, chaque parking de supermarché doit avoir plusieurs places réservées aux handicapés, dans les transports en commun il existe aussi des places qui leur sont réservées, à l’école des aménagements leur sont proposés tels que les tiers-temps. Les sous-titres utilisés lors des visioconférences sont un autre bon outil qui accompagne les handicapés dans leur travail. En complément, la démarche RSE, responsabilité sociétale des entreprises, vise à donner des nouvelles opportunités aux handicapés en leur proposant un choix plus large d’emplois et en offrant aux jeunes employés des ressources financières et matérielles afin d’avancer dans leurs études. Le Cap Emploi est une autre politique publique qui participe activement à l’insertion des personnes handicapées dans la société, en leur proposant des conseillers afin de les accompagner dans la construction de leur parcours professionnel.