

A QUAND L'ARRÊT DES DISCRIMINATIONS QUAND ON EST « MÈRE » ?

"J'ai 35 ans, et je viens de réussir le concours pour un grade supérieur au mien. Mon deuxième entretien ne se passe pas bien du tout. Je suis installée dans un tout petit bureau, la recruteuse parcourt mon cv très rapidement et voit que je mentionne mes deux enfants, encore très jeunes. Après un « ah ! » lâché malgré elle, elle me regarde et va pour poser sa première question. Je suis prête, je pense à mes motivations, mes envies, ce que je peux apporter. Elle ouvre la bouche et me demande :

« VOUS PRÉVOYEZ DE FAIRE UN 3ÈME ENFANT BIENTÔT ? »

Embêtée, je ne répons pas tout de suite. Elle n'a pas osé tout de même, en 2022 ? et bien si. Fin de l'entretien, elle comme moi décidons que nous n'allons pas nous entendre. Je ne dis même pas au revoir."

Poser ce type de questions en entretien de recrutement relève de la discrimination. C'est illégal et cela se passe ENCORE à la Ville de Paris. Si vous y êtes confrontées, contactez nous pour vous accompagner dans le respect de vos droits.



A QUAND L'ARRÊT DES DISCRIMINATIONS QUAND ON EST « MÈRE » ?

Selon le 8e Baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi réalisé par l'Ifop en 2015, 85 % des demandeurs d'emploi estiment que les discriminations à l'embauche sont fréquentes. Le fait d'être une femme reste un inconvénient à l'embauche pour 37 % des sondés. Le fait d'être enceinte, est, de son côté, le deuxième facteur le plus discriminant avec 85% des sondés qui l'estiment comme un inconvénient à l'embauche. Au-delà de la discrimination à l'embauche, la carrière des agentes avec enfant est semé de nombreuses embûches. En effet, les femmes sont encore en charge de 80 % des activités familiales : soin des enfants, des malades, des personnes âgées. Ces tâches domestiques pèsent sur leur vie professionnelle (carrières, temps partiels...). Au travail, la maternité, réelle ou supposée, est toujours le premier facteur de discrimination des femmes.

L'employeur a des obligations d'égalité de traitement. Il doit tout mettre en œuvre pour permettre des recrutements, des déroulements de carrière et une organisation du travail permettant une égalité professionnelle dans les faits.

Nos revendications pour améliorer les conditions de travail et les carrières

- La mise en œuvre de la procédure de contrôle systématique de l'absence de discriminations liées à la grossesse ou à la prise de congés familiaux dans la carrière,
- Le remplacement des agent.es en congé maternité et en congé parentalité pour soulager les agent-es et les collectifs de travail comme cela existe dans certains services
- Si l'agent.e le souhaite, que l'employeur ait une attention particulière sur les difficultés rencontrées pour articuler la vie professionnelle et personnelle et adapter les horaires aux contraintes familiales
- Un service public de la petite enfance renforcé avec des effectifs supplémentaires et qualifiés pour accueillir dans les meilleures conditions notamment les enfants de famille monoparentale.
- Un congé parental partagé à égalité entre les parents et véritablement rémunéré, et une lutte à tous les niveaux contre les stéréotypes sexués.
- Un livret d'accompagnement aux congés maternité recensant tous les droits des agentes enceintes, envoyé avec les bulletins de salaires
- Redonner une journée "parentalité"
- Des vêtements adaptés aux agent.es (EPI), des vêtements grossesse en nombre suffisant et proposés automatiquement, la prévention des risques pour la santé pendant la grossesse (stress, utilisation de produits chimiques...)

**Retrouvons-nous le mercredi 8 mars 2023
à notre Conférence-Débat
Pour l'égalité au travail comme à la retraite !
Rendez-vous de 9h à 12h -Salle Chaligny -
15 rue de Chaligny 75012 Paris - A 2 pas du Métro Reuilly Diderot**

L'administration donne le droit à tout.e agent.e (fonctionnaires, non titulaires) de venir le 8 mars de 9h à 12h sur son temps de travail + temps de trajet aller retour. Il faut prévenir votre responsable au moins 3 jours à l'avance pour organiser votre absence (code chronotime 6AS4)

COLLECTIF FEMINISTE SUPAP-FSU: feministesupap@gmail.com