

L'ÉGALITÉ
ENTRE
FEMMES
ET HOMMES :
UN ENJEU
SYNDICAL !



Sommaire

- 5** Introduction
- 10** Une plateforme revendicative pour l'égalité femmes/hommes
- 16** Pour une égalité au travail
- 33** Pour une égalité dès l'école
- 38** Contraception, avortement : des droits à préserver, des moyens à renforcer
- 42** Corps, publicités et normes
- 44** Agir contre les violences
- 50** Logement : un enjeu de société, des spécificités pour les femmes
- 54** Représentation des femmes dans la sphère publique
- 56** Femmes immigrées, femmes étrangères, femmes sans-papiers en France : lutter contre des discriminations croisées
- 60** Santé
- 64** Prostitution et système prostitutionnel
- 68** Les femmes dans l'Union syndicale Solidaires : des pistes pour avancer !
- 73** Pour un constat sans tabou
- 75** Des obstacles et des freins qui peuvent être surmontés
- 82** Des outils pour avancer
- 91** Du lien avec les mouvements sociaux féministes



Introduction

Lors du Congrès de Solidaires en 2008, nous avons intégré dans le préambule des statuts que « le syndicalisme s'inscrit dans une démarche féministe en agissant pour l'égalité entre les hommes et les femmes ». Malgré cette affirmation, nous constatons que nous sommes loin du compte : qu'il s'agisse de la prise en charge des revendications visant à l'égalité au travail ou à la place des femmes dans nos organisations... Cette résolution s'inscrit dans la volonté de Solidaires de donner plus de réalité à cet engagement politique.

Cela passe par des outils de compréhension des enjeux, d'orientations revendicatives, d'attentions et d'actions à mettre en œuvre, pour considérer ce travail et cette approche féministe comme une activité syndicale indispensable. Il s'agit de la concevoir comme un facteur de renouvellement pour notre syndicalisme, comme l'un des éléments de démocratie en notre sein, et enfin, de l'inscrire à part entière dans notre projet de transformation sociale.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont désormais mieux identifiées. Les luttes féministes ont d'ailleurs obtenu leur interdiction légale. Et pourtant elles perdurent dans les

rapports sociaux : dans la famille, dans le monde du travail, en politique... Le paradoxe est là : elles sont inacceptables dans les textes, mais elles restent tolérées au quotidien. L'égalité réelle entre femmes et hommes butte sur la structure encore patriarcale de notre société. Elle ne sera possible que si l'on déconstruit ce système social qui assigne les unes et les autres à des positions, statuts, rôles, attributs... différenciés et hiérarchisés selon leur sexe biologique – toujours aujourd'hui sous prétexte d'une soi-disant nature féminine/masculine. Or, cette différenciation et cette hiérarchisation sont historiquement et socialement construites. La formule de Simone de Beauvoir, « on ne naît pas femme, on le devient », souligne la puissance d'une socialisation sexuée qui préexiste aux individu-es et construit des groupes sociaux dont l'un (les « femmes ») est subordonné à l'autre (les « hommes »).

Cette socialisation façonne profondément les représentations et les pratiques sociales, et oblige à questionner le registre des stéréotypes sociaux (les femmes sont passives/sensibles..., les hommes sont actifs/forts...) pour dévoiler le système discriminatoire (le sexisme) qu'elles recouvrent. L'analyse des rapports sociaux de sexe, ou rapports de genre, met donc en lumière un système de rapport de pouvoir, le patriarcat, et permet de s'attaquer aux représentations et pratiques sexistes qui assurent sa perpétuation.

La domination et l'exploitation spécifique des femmes reposent notamment sur la division sexuelle du travail productif et reproductif, ses effets en termes d'assignation des femmes à la sphère domestique et ses prolongements sur les conditions de participation des femmes à la vie sociale. C'est pourquoi on ne peut dissocier sphère privée et sphère

publique si l'on veut comprendre et combattre les inégalités sexuées. L'émancipation des femmes de ce système de domination et d'exploitation est non seulement un objectif et une exigence de justice sociale, mais elle subvertit les cadres de domination et d'exploitation, notamment capitaliste, à l'échelle de l'ensemble de la société. C'est une lutte où toutes et tous nous avons à gagner.

L'oppression spécifique des femmes s'articule bien sûr à d'autres systèmes de domination et d'exploitation (de classe, raciales...), articulation qu'il s'agit de comprendre et de déconstruire pour tendre vers une société égalitaire. Il en va d'ailleurs du renouvellement de notre union syndicale afin d'être au plus près des situations et des revendications de celles et ceux qu'elle s'est engagée à représenter et à organiser.

Notre activité syndicale ne peut faire l'économie d'une démarche féministe, puisque les travailleuses font évidemment face à des inégalités et des discriminations en tant que « groupe social sexué » dans le monde salarial. Le capitalisme sait tirer profit de la situation d'oppression des femmes autant qu'il la renforce. Ainsi, les revendications en faveur de l'égalité femme-homme interpellent l'organisation tout entière de la société, ses principes d'ordre et de hiérarchie. Pour les porter, nous nous appuyons sur les lois existantes et les luttes féministes, mais aussi sur une volonté revendicative transversale (on dira genrée) prenant en compte la situation spécifique des femmes dans l'ensemble de nos préoccupations. Autrement dit, la lutte pour l'égalité réelle entre femmes et hommes est à la fois spécifique – c'est-à-dire que l'oppression des femmes a ses propres mécanismes, caractéristiques et manifestations – et transversale en ce

qu'elle touche l'ensemble des questions syndicales, sociales et politiques que nous avons à traiter.

Cette démarche doit s'affirmer dans notre projet syndical, tant dans ses pratiques quotidiennes que dans ses analyses globales. Elle est, aussi bien pour notre renouvellement que notre fonctionnement, une valeur forte, exigeante mais indispensable pour espérer transformer la société.



UNE PLATEFORME
REVENDICATIVE
FEMMES/HOMME

URME

E POUR L'ÉGALITÉ

ES



Les droits des femmes au travail font l'objet de législations depuis le début du XXe siècle. Le passage entre des lois dites de « protection » (interdiction du travail de nuit, femme enceinte, mesures spécifiques en matière d'hygiène et de sécurité) à des lois visant à l'égalité traduit une véritable mutation.

En 1972, le principe de l'égalité salariale est voté. En 1975, c'est celui de l'interdiction des offres d'emplois sexistes. En 1983, la première loi visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est adoptée. En 1992, la loi protège contre le harcèlement sexuel et le punit. Depuis 2001, la loi Génisson oblige à négocier l'égalité professionnelle, et à fournir un rapport de situation comparée aux représentant-es du personnel... En 2006, l'égalité salariale devient une « contrainte » pour les entreprises. En 2010, une nouvelle loi contre les violences envers les femmes est votée. Puis vient 2012, le harcèlement sexuel est condamné de nouveau suite à l'abrogation de la loi de 1992. Dans la fonction publique, c'est seulement avec la loi Génisson qu'apparaissent les premières mesures visant à l'égalité, mais qui sont bien moindres que celles du privé (présentation d'un rapport au Parlement). On se contente par la suite de signer des chartes d'égalité. Une loi de 2012 prévoit pour les emplois supérieurs de la Fonction

publique, un pourcentage minimal, dans la nomination de personnes de chaque sexe, et ce n'est par exemple que le protocole d'égalité professionnelle femmes-hommes du 8 mars 2013 qui rend obligatoire un rapport de situation comparée dans la fonction publique, et qui prévoit un certain nombre de mesures sur le dialogue social, les parcours professionnels, l'articulation vie privée personnelle/vie professionnelle, ainsi que la prévention des violences. Enfin en 2013, une loi générale sur l'égalité entre les femmes et les hommes est de nouveau à l'ordre du jour et sera votée en 2014, à la suite d'un accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle intervenu en juin 2013.

Toujours présentes, les inégalités entre les femmes et les hommes résistent donc aux évolutions sociales et législatives de ces dernières décennies.

Si dans l'univers professionnel, la parité est là (les femmes représentant près de la moitié de la population active et formant 60 % de la fonction publique en 2012), elle ne rime ni avec la mixité, ni avec l'égalité. La concentration des emplois féminins en est l'exemple le plus criant : les six professions les plus féminisées en 1962 sont exactement les mêmes 50 ans plus tard (employées de la fonction publique, des secteurs administratifs des entreprises, du commerce, personnels de services aux particuliers, institutrices et professions intermédiaires de la santé).

Le statut général de la fonction publique garantit un traitement égalitaire des fonctionnaires (recrutement par concours, rémunération suivant le grade et l'indice déterminé par l'ancienneté, des règles de promotions, de mutations sont prévues). Pour autant, il n'est pas suffisant pour garantir une

égalité réelle. D'autre part, les « attaques » contre le statut et les évolutions prévues visant à une mobilité accrue des postes ou des fonctions classées (nouvelle forme de la prime au mérite) vont aggraver les inégalités existantes, qui se concrétisent ainsi : une majorité de femmes présentes dans les catégories les plus précaires, en catégorie C et parmi les non-titulaires, une majorité de femmes exerçant des métiers moins rémunérés, des carrières plus heurtées, une moindre présence dans les emplois supérieurs.

Car, que ce soit dans le privé ou le public, deux sortes de ségrégation sont constantes (matérialisant la division sexuelle du travail) : la concentration dans des secteurs d'activité déjà féminisés et dans les postes non hiérarchiques (plafond de verre). Les employeurs utilisent dans le travail professionnel des compétences que les femmes ont acquises par le travail domestique. Ainsi, des qualités dites « naturelles » (gestion de plusieurs tâches en même temps, sensibilité, dextérité, rapidité et minutie, aptitude au soin) sont utilisées pour des boulots souvent parcellisés et répétitifs. Ces « qualités » ne sont pas prises au sens de « compétences » (si elles sont repérées, elles n'en sont pas moins niées « professionnellement ») et aboutissent à la dévalorisation du travail féminin (déqualification).

Cette plateforme vise à présenter des revendications spécifiques relatives à la situation inégalitaire des femmes au travail, ou dans la société, et à servir d'outil aux équipes de plus en plus nombreuses qui ont à négocier des accords sur l'égalité professionnelle.

Pour une égalité au travail

1. Dès le recrutement et l'embauche

L'activité professionnelle féminine restant concentrée dans certains métiers, agir dès l'embauche pour une mixité des métiers est primordial. Notre volonté est d'aller vers une présence équilibrée des femmes et des hommes dans tous les secteurs professionnels mais aussi sur tous les niveaux de responsabilité.

Nous exigeons :

- la publication non genrée des postes à pourvoir, avec poste ouvert femme/homme, la formulation des attentes de l'employeur non genrée, l'intitulé du poste annoncé au féminin et au masculin. Ceci vaut aussi pour les postes soumis à appel de candidature dans la fonction publique ;
- la fixation d'objectifs de recrutements femmes et hommes dans chaque filière au moins égaux à l'existant dans l'entreprise ou le secteur considéré avec définition d'un plan de progression pour atteindre une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers ;

- la formation des personnes chargées du recrutement à l'égalité professionnelle et au rejet des stéréotypes, la parité des personnes chargées du recrutement dans le privé comme dans la fonction publique pour les jurys de concours ;
- un pourcentage de recrutement, dans les filières où les femmes sont moins présentes, égal à la hauteur minimale de la présence des femmes à la sortie des écoles et filières correspondantes et la diversification des filières de recrutement ;
- le CV anonyme sans photo, la parité dans le processus final de recrutements (dernier-es candidat-es retenu-es avant la dernière phase) ;
- de favoriser l'embauche de femmes dans les secteurs où elles sont peu nombreuses (emplois techniques qualifiés, cadres de haut niveau, postes à responsabilité...). Cela peut être fait par une visibilité spécifique, par l'affichage, avec des dispositifs spécifiques de formation, campagne publique ou interne pour l'accession ou le maintien à des postes peu féminisés mais aussi par un recrutement préférentiel. Ceci vaut également pour la fonction publique.

2. Types d'emploi : ségrégation professionnelle, typologie des contrats de travail

Les filles ont de meilleurs résultats scolaires, mais ce sont pourtant les garçons qui décrochent les diplômes les plus rentables ou les plus valorisés socialement. Les femmes occupent en majorité des emplois qui prolongent le rôle qu'elles assurent encore bien souvent au sein de la famille. Elles n'ont pas la place qui leur revient dans le monde du travail. Près de la moitié des femmes (47 %) se concentre toujours dans moins d'une dizaine de métiers comme infirmières (87,7 % de femmes), aides à domicile ou assistantes maternelles (97,7 %), agentes d'entretien, secrétaires ou enseignantes. Une revalorisation salariale de ces métiers fortement féminisés conduirait à les reconnaître à leur juste valeur et à attirer dans ces métiers des hommes.

Nous voulons dans toutes les entreprises et administrations :

- **la non-discrimination dans le travail reconnue comme principe fondamental ;**
- **un rapport annuel de situation comparée (au niveau des entreprises et des établissements) et l'obligation de négociation avec la fixation d'objectif de progression pour l'égalité ;**
- **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;**
- **des aides à la formation professionnelle avec accès à l'ensemble des formations (en adaptant la proximité, la durée**

des formations, en remboursant en intégralité les frais de déplacements, les frais de garde occasionnés).

3. Salaires

Pour Solidaires, les inégalités salariales sont de trois ordres : celles existantes pour un travail à niveau égal, celles liées à la moindre valorisation des métiers « féminins », et celles issues de la structure de l'emploi (la place des femmes et des hommes dans la hiérarchie des métiers et des salaires associés, au sein des entreprises et/ou des secteurs professionnels). Ces inégalités salariales sont inacceptables et nous les combattons en développant des exigences en termes de salaire, de formation et de promotion. Tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27 % à celle des hommes. A caractéristiques voisines, un écart de salaire de 9 % subsiste entre les femmes et les hommes sans qu'il y ait d'autre explication que la différence de genre. Les femmes cadres du secteur privé ou semi-public gagnent 22,3 % de moins que les cadres hommes, les directrices de sociétés 32,9 % de moins que les hommes et les cadres dirigeantes 17,6 % de moins que les hommes cadres dirigeants.

Dans la fonction publique, pour un travail à grade égal, l'inégalité de rémunération indiciaire stricte, n'existe pas, mais celles relatives aux métiers moins rémunérés (enseignantes, infirmières...), et celles sur la structure de l'emploi, sont bel et bien une réalité (elles sont 59,11 % en 2011 dans la fonction publique, mais représentent seulement 27,6 %

des emplois supérieurs, notamment en raison des carrières interrompues par les congés parentaux, temps partiels...). Conséquence : l'écart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes est, dans la fonction publique d'État de 16,2 %, dans la fonction publique territoriale de 11,9 %, et dans la fonction publique hospitalière de 27,5 % (chiffres 2010). Les écarts de rémunération sont également expliqués par les écarts existants sur les primes et les indemnités : elles représentent 16,1 % du salaire brut en moyenne des femmes.

Nous exigeons l'égalité salariale au plus vite non seulement pour assurer l'indépendance économique des femmes mais plus fondamentalement parce que c'est une injustice insupportable – tout au long de la période d'activité professionnelle des femmes – qui se perpétue et se renforce à leur passage à la retraite. De plus, les négociations sur l'égalité sont l'occasion de s'opposer fortement aux politiques d'individualisation des salaires de toutes sortes.

Nous revendiquons dans le secteur privé comme dans le secteur public :

- **des mesures concrètes pour faire disparaître les écarts de salaires entre femmes et hommes avec des mesures collectives de rattrapage pour les femmes. Ces mesures concrètes doivent être définies annuellement en s'appuyant sur un bilan égalité salariale donnant les éléments chiffrés des rémunérations par genre, par niveau, par catégorie professionnelle ;**
- **des objectifs annuels de diminution des écarts ;**

- des mesures concrètes de rattrapage lorsque des anomalies sont mises en évidence par le diagnostic. Par ex : écarts entre les salaires de recrutement ou de positionnement dans la convention collective ;
- la continuité des augmentations salariales pendant la période de maternité ou d'adoption, et de congé parental par l'attribution de la moyenne des augmentations générales et individuelles accordées ;
- la rémunération complète des congés de maternité et paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant ;
- une analyse des Commissions Egalité Professionnelle des C.E. (et la mise en place de commission dans la fonction publique) sur la formule de travail de valeur égale. Pour nous, il s'agit d'un niveau de qualification et de contraintes égales, imposant un éventuel rattrapage des salaires, qui doit jouer sur le salaire global, et permettrait aussi de revaloriser les métiers fortement féminisés ;
- dans les négociations salariales, des mesures pour les bas salaires, et des mesures d'augmentation en somme uniformes (et pas en pourcentage qui augmentent le différentiel femmes/hommes, cadres/non cadres...

4. Conditions de travail et santé au travail

Les conditions de travail sont de plus en plus détériorées par des horaires élargis ou décalés, par une plus grande flexibilité, par des temps de travail non reconnus ou par la culture imposée du présentéisme, par une intensification de la charge de travail augmentée par la pénurie de personnel et le non remplacement. Cette dégradation constitue un élément essentiel des préoccupations des femmes au travail et des difficultés qu'elles y rencontrent. De plus, demeurent des inégalités face aux conditions de travail qui ont notamment été recensées dans l'enquête SUMER 2010 (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels). Les femmes ont souvent des emplois pénibles et répétitifs, émotionnellement exigeants, des horaires atypiques, précaires avec peu de perspectives d'évolution professionnelle. Elles disposent aussi de moins d'autonomie dans leur travail. D'où des spécificités du travail féminin à prendre en compte.

Nous revendiquons :

Dans les organisations du travail et dans les politiques de prévention, nous revendiquons la prise en compte de toutes les spécificités du travail féminin notamment par :

- **la prise en compte par les employeurs de ces questions dans le document unique d'évaluation des risques avec des mesures de prévention qui répondent aux constats et questions soulevées au cours de l'évaluation ;**
- **des communications et informations régulières des employeurs sur les questions de discriminations ;**

- **la formation de la hiérarchie et des acteurs de la prévention à la dimension genre et aux discriminations.**

Les CHSCT doivent prendre en compte (comme le code du travail et le décret fonction publique le permettent) toutes les spécificités concernant les femmes au travail et notamment :

- **les violences sexistes et le harcèlement sexuel ;**
- **les questions liées à la maternité en veillant à une prise en charge de protection avec l'avis des femmes concernées ;**
- **l'analyse de la situation des temps partiel (le plus souvent des femmes), les conséquences sur la charge de travail et les conditions du retour à plein temps ;**
- **dans l'analyse des conditions de travail, les inspections et enquêtes, la prise en compte systématiques des inégalités F/H et des questions de genre ;**
- **dans la prise en compte de la situation des femmes dans les entreprises de sous-traitance. Ces questions concernent aussi les autres instances représentatives du personnel que sont les CE et les DP (et les CT et CAP dans la fonction publique).**

Par ailleurs, de nombreuses revendications sont communes aux femmes et aux hommes même si elles vont, dans l'organisation actuelle de la société, toucher souvent de manière plus importante les femmes.

Ces revendications touchent notamment le temps de travail (sa réduction massive et son organisation horaire), le contenu

du travail (pressions, intensification, risques professionnels, pénibilités, les évolutions technologiques...), le lien entre contraintes professionnelles et vie familiale, les questions de mobilité, de transports etc.

Toutes ces questions devront faire l'objet d'une réflexion dans Solidaires avec notamment un travail commun entre la commission femmes et la commission conditions de travail.

5. Articulation vie personnelle/vie professionnelle

Le patriarcat, ré-approprié par le capitalisme, utilise du travail domestique gratuit des femmes et s'appuie sur la division sociale et sexuelle du travail. Les femmes prennent en charge (et elles sont éduquées pour) l'essentiel de l'entretien de la famille, l'alimentation, le soin des enfants, des malades et des personnes âgées. Ainsi, la place des femmes au travail est étroitement liée à l'inégale répartition du travail domestique. Aussi, et dès lors que l'on souhaite améliorer cette place, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des femmes comme des hommes est un élément central.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- **le développement, avec des moyens et un personnel titulaire suffisant, de services publics de proximité de la petite enfance et d'aide aux personnes en perte d'autonomie ;**
- **des crèches collectives et un réseau d'aides à la petite enfance proche du domicile et d'égal accès sur l'ensemble du territoire ; nous rejetons les projets de garderie « usines à**

bébé »... ; par ailleurs les crèches d'entreprises renforcent la dépendance entre les salarié-es et leur employeur ;

- la non pénalisation de la période de maternité, paternité, d'adoption et du congé parental avec rattrapage salarial intégral dès le retour dans l'entreprise ;
- une information particulière autour des conséquences des congés parentaux et des temps partiels, sur l'évolution de carrière et sur les niveaux de retraites ;
- Le droit pour tous celles et ceux qui le désirent à une formation lors de leur retour après un congé parental ou une disponibilité liée à la parentalité ;
- la prise en compte de la situation de parentalité pour les horaires de travail, l'attribution de congés et de temps partiel choisi avec priorité aux familles monoparentales ;
- le changement du mode de calcul actuel relatif aux Autorisations d'absences pour enfant malade au prorata du nombre d'enfants à charge, sans condition d'âge. Toutes ces autorisations d'absences doivent être considérées comme un droit et non une tolérance ;
- la rémunération de toutes les autorisations d'absences, si elles ne sont pas liées à une rémunération dans l'entreprise selon la convention collective ;

- la création d'autorisations d'absences, spécifiques et supplémentaires en cas d'épidémie et de pandémie (fermeture d'écoles et de crèches) ;
- lors des réorganisations, la prise en compte des situations des personnes éloignées du service (maternité, paternité, adoption, congé parental) et prise en compte de la situation familiale.

6. Durée du travail

Avec plus de 6 millions de chômeurs et chômeuses, les temps partiels imposés et les boulots précaires, l'idée de partager le travail pour travailler tous/tes devrait s'imposer comme un des piliers de la lutte contre le chômage de masse, avec des créations massives d'emplois nécessaires pour satisfaire les besoins sociaux actuellement non comblés...

7. Formation et évolution de carrière

La formation est le complément essentiel des évolutions pour la présence des femmes dans les différents secteurs professionnels. Le taux d'accès à la formation est de 39,8 % pour les femmes et 42,8 % pour les hommes. C'est la structure de l'emploi qui explique en partie la différence : 15 % des formations suivies par les femmes sont diplômantes, qualifiantes ou certifiantes contre 25 % pour les hommes.

La loi prévoit, sans l'obliger, la mise en place de dispositifs de formation pour favoriser l'égalité professionnelle.

Nous demandons :

- **le taux des femmes qui accèdent aux formations qualifiantes doit être au moins équivalent au taux de féminisation de l'entreprise ;**
- **une représentation équilibrée entre hommes et femmes dans la formation professionnelle continue interne et externe ;**
- **des formations professionnelles favorisant la mixité dans les métiers ou postes avec la création de parcours professionnels internes permettant d'améliorer la répartition des sexes dans les métiers ;**
- **le respect de conditions correctes de formation (pas de retour sur le poste de travail après une journée de formation), formations adaptées aux horaires de travail et éventuels temps partiels ;**
- **des formations décentralisées au plus près des salarié-es ; le cas échéant, les coûts induits individuels et familiaux doivent être pris en charge par l'employeur ;**
- **l'exigence de respect des proportions hommes/femmes dans les promotions par rapport au nombre de salarié-es de la catégorie de départ ;**

- la suppression de la proratisation du DIF en fonction du temps travaillé.

Pour la fonction publique, un examen de l'évolution de carrière des femmes suivi d'actions pour l'améliorer est indispensable :

- la prise en compte totale du congé parental dans l'ancienneté, quel que soit sa durée (depuis 2012, il est pris en compte la première année dans son intégralité, puis seulement pour moitié les années suivantes) ;
- au-delà des éléments du rapport de situation comparé, il faut examiner cette évolution par des études sur des cohortes (% de promotions d'hommes et de femmes rentrés au même moment dans la fonction publique) ;
- pour les promotions internes, l'examen en Commission administrative paritaire du pourcentage genré entre les promues et les promouvables est indispensable. Des plans d'actions devront agir en conséquence ;
- outre les promotions internes, pour lesquelles les obligations de mobilité doivent être limitées au maximum, les évaluations des agents doivent « neutraliser » les congés de maternités, les congés parentaux ;
- la suppression de la proratisation du DIF en fonction du temps travaillé.

8. Précarité

Plus de 8 millions de personnes en France vivent sous le seuil de pauvreté, et une part importante sont des femmes, en situation de temps partiel contraint, ou ayant à charge seules des enfants... 30,1 % des femmes sont à temps partiel contre 6,9 % des hommes, ou pour le dire autrement, 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes tandis qu'elles forment près de 80 % des travailleurs pauvres. Le sous-emploi touche 7,9 % des femmes et 2,6 % des hommes. Les revendications portant sur une revalorisation globale des minima sociaux sont donc, aussi, fondamentales pour l'autonomie des femmes. De plus, la résorption de la précarité passe par l'élaboration d'un nouveau statut des salarié-es.

Nous revendiquons :

- **l'accès aux droits fondamentaux, la satisfaction des besoins fondamentaux. Ceci passe par une tarification progressive pour l'eau, l'électricité, le gaz, le transport, le logement, les moyens de communication... y compris par la gratuité pour satisfaire les besoins fondamentaux ;**
- **l'accès à un logement décent quels que soient les revenus, avec dans l'immédiat une attention particulière aux familles mono-parentales.**

9. Chômage

Depuis les années 1970, le chômage des femmes en France a toujours dépassé celui des hommes. Si depuis 2009, les taux se sont rapprochés pour devenir équivalents, l'écart entre les hommes et les femmes est reparti à la hausse en 2011 : 9,7 % de femmes étaient sans emploi en 2011 contre 8,8 % des hommes.

Les plans d'austérité au nom de la crise financière, économique ont des effets dévastateurs sur l'ensemble de la société mais les répercussions sont particulièrement préjudiciables pour les femmes. Parce que le marché du travail est très segmenté, que les femmes sont davantage concernées par des formes d'emplois atypiques mais aussi parce qu'en période de crise économique, les questions d'égalité professionnelle entre femmes et hommes sont mises au placard.

Nous revendiquons :

- **le droit à un emploi non précaire pour tous/tes, c'est-à-dire un emploi à temps complet (éventuellement temps partiel réellement choisi) sous un statut bien défini : CDI ou fonctionnaire ;**
- **une réduction du temps de travail à 32h, moyen le plus efficace pour créer des emplois ;**
- **des formations qualifiantes choisies et rémunérées ;**
- **l'augmentation des allocations chômage et des minima sociaux ;**

- une refonte globale de Pôle Emploi qui doit se mettre au service des demandeurs d'emploi et non être une machine à contrôler et radier ;
- la présence des associations de chômeurs/chômeuses là où se décide leur sort.

10. Retraite

Les inégalités femmes/hommes en matière de retraite sont importantes dans le secteur privé comme dans le public et résultent des inégalités dans le monde du travail (qui dit temps partiel, dit retraite partielle, et il faut prendre en compte les congés parentaux, les inégalités salariales...). La pension de droit direct des femmes est inférieure en moyenne de 42 % à celle des hommes, leur pension globale de 28 %. Les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes que les hommes ; elles partent plus tard à la retraite (1,4 an plus tard pour les personnes parties en 2008) ; elles sont plus souvent concernées par la décote et bénéficient beaucoup moins de dispositifs comme la surcote ou la retraite anticipée pour carrières longues. Les différentes réformes de ces dernières années, en augmentant la durée de cotisation et les annuités, aggravent donc de fait la situation des femmes retraitées d'aujourd'hui et de demain.

Nous revendiquons :

- **aucune retraite inférieure au Smic ;**
- **l'annulation de la décote ;**
- **le droit à la retraite à 60 ans et départs anticipés à 55 ans pour pénibilité ;**
- **la majoration du taux de cotisation retraite employeur pour les emplois à temps partiel sur une base de taux plein ;**
- **le maintien des dispositifs préférentiels pour les femmes tant que l'égalité salariale, et l'égalité de prise en charge des enfants n'est pas réalisée en particulier les bonifications et majorations existant avant la réforme de 2003 (pour la FP mais pas le secteur privé) ;**
- **une révision des pensions de réversion prenant en compte les nouvelles formes familiales, notamment le PACS.**

Pour une égalité dès l'école

Si l'égalité des droits est réalisée depuis plusieurs décennies, les inégalités entre les filles et les garçons à l'école persistent, reflets et vecteurs de reproduction des inégalités sexuées dans tous les champs de la vie sociale. L'école pourrait pourtant être un espace majeur de socialisation non-sexiste. La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes dans le système éducatif signée le 7 février 2013 définit trois axes de priorités : « acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ; renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ; s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude ». Mais cela suffira-t-il ?

L'école est encore un rouage de la reproduction sexiste. Depuis 1964, il y a tous les ans plus de bachelières que de bacheliers mais les filières et l'orientation sont très sexuées : les garçons sont beaucoup plus nombreux dans les filières considérées comme les plus prestigieuses, les filles sont quasiment exclues des formations industrielles. Pourtant ni les filles, ni les garçons ne sont meilleurs par nature à l'école. Leurs modes de

vie, leur éducation, les choix des parents ou le fonctionnement du système éducatif restent différenciés. Tout se passe comme si l'image des métiers était encore dominée par une ancienne répartition des fonctions, entre la sphère de la production, appartenant aux hommes, et la sphère de la reproduction, apanage des femmes ; comme si les fonctions domestiques traditionnellement assumées par les femmes dans l'aire familiale étaient aujourd'hui transférées dans le monde salarié (rapport n° 2013-041 de mai 2013 sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les écoles et les établissements).

Les élèves sont à l'école dans un monde profondément structuré selon leur sexe. Dans l'espace classe, ce sont les garçons qui dominent. Ils dominent l'espace de jeux, la cour de récréation. Ils dominent l'espace didactique : ils utilisent leur savoir pour se faire valoir, ils dominent l'espace sonore par leur prise de parole voire par des problèmes de discipline. Quant aux enseignant-es et aux personnels d'éducation, la plupart sont convaincu-es qu'ils/elles manifestent une neutralité pédagogique quel que soit le sexe des élèves. Pourtant, les enquêtes de terrain montrent que les enseignant-es agissent différemment selon qu'ils/elles ont affaire à des filles ou des garçons, ces derniers étant davantage sollicités et faisant plus souvent l'objet de l'attention professorale.

Il y a une sous représentation des femmes et une persistance des représentations stéréotypées dans les manuels scolaires. La place des femmes est encore fortement marquée dans la sphère domestique où leur rôle est réduit à celui de mère et d'épouse. Elles restent peu représentées dans les sphères économique et politique. Les manuels continuent d'être

la projection culturelle de la société française et donc de transposer les stéréotypes.

Dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), la répartition des femmes et des hommes fait clairement apparaître des schémas « genrés ». Deux effets apparaissent :

- un aspect disciplinaire : les femmes sont majoritaires dans toutes les filières universitaires sauf « sciences fondamentales et applications » et staps, et sur-représentées dans les filières médicales, Lettres et Sciences Humaines et surtout en formations paramédicales et sociales, reproduisant ainsi des schémas sociaux bien ancrés. Cet effet est encore plus flagrant dans les filières à entrée sélective : les femmes dominent en « prépas » commerce et littéraire mais sont seulement 30 % en « scientifique » ;
- un effet de « plafond de verre » : alors que les femmes passent d'avantage en deuxième cycle (master) que les hommes, la tendance s'inverse à l'entrée en doctorat, tout particulièrement en sciences. Cette tendance se confirme dans les fonctions d'enseignement et de recherche (les femmes ne représentent plus qu'environ 40 % des recrutements). Et plus on s'élève dans la hiérarchie, plus la prépondérance masculine s'exprime (environ 10 % des « classes exceptionnelles » sont des professeures ou directrices de recherche !). Et ce, y compris dans les filières les plus « féminisées » : l'effet est là, clairement sexiste, indépendant de quelconques « préférences » disciplinaires.

La fonction publique est fortement investie par les femmes qui y voient le moyen de mieux rentabiliser leurs diplômes. En particulier, les métiers de l'éducation connaissent un taux croissant de féminisation. Toutefois, la répartition entre hommes et femmes est très inégale selon les niveaux d'enseignement et selon les fonctions exercées. Dans le premier degré, 81,6 % des enseignant-es sont des femmes, 57,8 % dans le second degré, mais 36,8 % seulement dans l'enseignement supérieur. Les femmes sont proportionnellement trois fois plus nombreuses que les hommes à exercer à temps partiel, et leur indice moyen de rémunération est plus faible (93,3 %) ; l'écart est plus réduit dans le second degré (96,6 %). Elles sont encore minoritaires parmi les personnels de direction d'établissement (45,9 %), les inspecteurs/trices de l'éducation nationale (45,3 %), les inspecteurs/trices d'académie - inspecteurs/trices pédagogiques régionaux (41,1 %), les inspecteur/trices généraux/ales (25,8 %), les recteurs/trices (25 %).

Les politiques d'égalité, d'abord centrées sur les questions d'orientation, se préoccupent de plus en plus des discriminations et violences sexistes, et donc du rôle de l'école pour les prévenir et les combattre d'abord en son sein. Ce phénomène est encore mal cerné, faute d'outil statistique permettant de le mesurer à tous les niveaux et d'en suivre les évolutions.

Mais si l'école favorise les inégalités entre filles et garçons, elle y contribue aussi de manière passive. En effet, la faible place accordée à la question du genre au sein des écoles et des établissements, condamne le plus souvent à taire cette réalité, même lorsqu'elle interpelle les enseignant-es.

Le poids et la complexité des facteurs internes et externes qui influencent les rapports de genre et sont susceptibles de créer, maintenir ou renforcer des inégalités, sont de telle ampleur que les politiques conduites depuis plusieurs décennies parviennent bien difficilement à faire bouger les lignes.

Nous revendiquons donc :

- **la prise en compte réelle de la question de genre au sein de l'école, des établissements ;**
- **une réelle lutte contre les stéréotypes au sein de l'école (dans les manuels, les comportements, l'utilisation des espaces, etc.).**

Contraception, avortement: des droits à préserver, des moyens à renforcer

En France, dès la fin du XIXe siècle, des féministes, des libres penseur-es, des médecins engagé-es, des militant-es syndicalistes... cherchent à diffuser des informations sur la planification des naissances et les moyens de contraception. Elles/ils seront vivement réprimé-es, et la loi de 1920 interdisant la contraception et l'avortement porte un coup durable à ces luttes. Cependant, le combat des femmes pour pouvoir décider d'avoir, ou non, un enfant n'a pas cessé. La loi sur la contraception de 1967 (dite « loi Neuwirth »), puis la « loi Veil » sur l'interruption volontaire de grossesse de 1975, toutes deux améliorées depuis, sont un grand pas en avant pour l'émancipation des femmes.

Maîtriser sa fécondité permet de vivre une sexualité plus épanouie, dégagée de la peur constante d'une grossesse non désirée. C'est aussi pour les femmes échapper à l'assignation à la maternité et à la sphère domestique, acquérir leur autonomie en particulier en investissant le monde du travail. Enfin, la dissociation de la sexualité et de la procréation a fait émerger la question encore souvent méprisée de la sexualité et du plaisir au féminin.

La « meilleure » contraception est celle que la femme choisit en fonction de sa situation et des informations dont elle dispose. Cependant, l'accès à la contraception reste tributaire des moyens financiers alloués aux politiques de santé publique (centres de planification, remboursement des contraceptifs...), du pouvoir médical qui a longtemps misé sur le « tout pilule » sans tenir compte de l'avis des patientes, du regard social sur la sexualité des femmes, et particulièrement des jeunes filles, qui entrave leur propre prise en charge de leur contraception, enfin de l'accroissement des inégalités sociales et géographiques devant l'information et l'accès aux soins.

L'avortement n'est pas mieux loti, surtout depuis la loi HPST (Hôpital, Patient, Santé, Territoire) qui a particulièrement fragilisé les maternités et les Centres IVG. Le 17 janvier 1975, la loi Veil, en légalisant l'avortement, a permis à des millions de femmes de voir reconnaître ainsi un droit fondamental et de mettre fin aux avortements clandestins et aux milliers de décès qui allaient avec. Cette loi résulte de fortes mobilisations (manifestations de rue, procès dit de Bobigny, manifeste des 343...), qui ont obligé le gouvernement à répondre favorablement au droit à l'avortement. En accordant aux femmes ce droit, on conforte le passage d'un modèle de maternité sous contrainte à une maternité choisie, ce qui permet aussi de redéfinir la parentalité de chacun des deux sexes. Mais il reste fragile et appelle à la vigilance à l'heure où resurgissent de nombreux conservatismes.

Aujourd'hui, il faut toujours combattre des idées reçues, par exemple que les femmes qui avortent sont irresponsables (« avec tous les moyens de contraception qu'on a ! » est une

réflexion encore trop fréquente !) ou encore qu'elles en resteront marquées à vie.

Statistiquement, une femme sur deux se retrouve devant une grossesse non désirée au cours de ses années de fertilité. Le droit à l'avortement concerne donc toutes les femmes, à un moment ou à un autre.

Si la société véhicule toujours l'idée qu'une femme ayant recours à une IVG souffre de séquelles psychologiques, la réalité est toute autre : l'avortement n'est pas forcément un drame. Il est un moment dans la vie d'une femme, qu'elle vivra à sa façon en fonction de sa situation globale et des motifs de sa décision, mais d'autant mieux si on ne la culpabilise pas !

Des attaques sur plusieurs fronts

Tous les moyens sont bons pour attaquer le droit à l'avortement : commandos et manifestations anti-IVG, recrudescence d'un ordre moral porté, pour beaucoup, par les religions où le rôle de la femme est réduit à un « rôle maternel », tentatives de donner un statut social et juridique à l'embryon, sous-évaluation financière de l'acte et moyens financiers insuffisants pour les hôpitaux qui ont pour effet de rendre « non rentable » l'IVG. L'accès à l'avortement et les conditions dans lesquelles il est pratiqué se sont dégradés. Les CIVG étant également des centres de planification, d'accueil et d'aide aux femmes en difficulté, tout le travail d'accompagnement, de dépistage, de contraception et de prévention est également remis en cause.

Comme tous les sujets touchant à la sexualité et la famille, le droit à disposer de son corps est ciblé par les tenants de

l'ordre moral ou religieux. Il reste donc un acquis à protéger et à développer partout, notamment là où il n'existe pas.

Nous revendiquons :

- **le maintien des CIVG de proximité, et la création de nouvelles structures en fonction des besoins du public ;**
- **l'application effective de la loi de 2001 sur l'IVG et la contraception, et le respect de l'obligation pour les établissements d'organiser la pratique de l'avortement ;**
- **l'amélioration de l'accès aux soins et à la planification familiale pour toutes et tous ;**
- **le remboursement et/ou la gratuité de tous les moyens de contraception ;**
- **le développement de l'information et de l'éducation sexuelle auprès de tous les publics, ainsi que l'éducation à l'égalité fille/garçon ;**
- **l'abrogation de la loi HPST et l'engagement de l'État pour un service public hospitalier accessible à tous/tes et de qualité ;**
- **la défense, partout dans le monde, du droit à la contraception et à l'IVG. Dans ce sens, nous serons vigilant-es face aux attaques régressives qui se déploient au niveau européen ;**

favoriser le développement de la contraception masculine afin qu'elle ne soit pas supportée seulement par les femmes.

Corps, publicités et normes

L'incorporation des normes de genre façonne des représentations et des usages du corps différenciés, depuis l'enfance et tout au long de la vie. Le corps est un enjeu fondamental de socialisation genrée, d'inculcation de définition de soi et des autres, de comportement, d'attitude, d'apparence... donnés comme féminins et masculins, et construits dans et par les interactions et les institutions sociales. Quelle que soit la marge de manœuvre individuelle et collective vis-à-vis de cette forme de conditionnement, ses ressorts sont puissants : il suffit d'observer une cour d'école, un bus bondé ou une rue quelconque à 1h du matin pour s'en rendre compte.

Si ces normes identitaires sont contraignantes pour les deux sexes, elles sont génératrices de violences vis-à-vis des femmes (le contrôle social sur les femmes passe avant tout par celui sur leur corps) et des individu-es qui y dérogent, en particulier les lesbiennes, Gais Bi Trans...

Tous les espaces sociaux sont concernés (famille, école, travail, culture...) mais les médias, et en particulier les publicitaires et les organes de communication, contribuent très largement à faire perdurer les normes de genre sous

leurs dimensions les plus sexistes : la jeunesse, la beauté, la maternité, la lascivité associées aux femmes d'un côté et la force, la virilité, la puissance et l'action aux hommes de l'autre.

En véhiculant les pires clichés sexistes, la publicité renforce la domination masculine et offre un horizon indépassable que seraient les soi-disant différences naturelles et biologiques entre les femmes et les hommes et leur complémentarité.

En imposant ces diktats qui ne sauraient être remis en cause, elle contribue à une culpabilisation permanente des individus qui ne rentreraient pas dans les rôles ou la sexualité prédéterminés par leur sexe.

Nous revendiquons :

- **une éducation non-sexiste dès la petite enfance (crèches, école...)** ;
- **l'interdiction des pubs sexistes et autres supports de communication véhiculant des messages sexistes ;**
- **l'application des lois sur les discriminations contre les LGBT.**

Agir contre les violences

Violences conjugales, violences sexuelles, violences sexistes au travail, violences intra-familiales... touchent en immense majorité des femmes, et s'ancrent dans le système patriarcal qui les engendre et permet leur perpétuation. Elles traversent tous les milieux sociaux, et s'exercent en premier lieu au sein de la famille. Depuis l'Enquête Nationale sur les Violences faites aux Femmes en France (ENVEFF, 2000), les études successives confirment la fréquence et la gravité de ces violences, qui peuvent aller jusqu'au meurtre - une femme meurt tous les deux jours et demi des suites de violences conjugales en France.

Tous les acteurs sociaux sont concernés et peuvent y être confrontés. Les syndicalistes le sont sur le terrain professionnel où, par exemple, un quart des agressions sexuelles déclarées dans l'enquête Cadre de vie 2007 (INSEE/OND) se sont produites au travail. Mais nous pouvons être aussi interpellé-es par des collègues, des militantes vivant des situations de violences dans la sphère privée. Il s'agit dans tous les cas de pouvoir entendre et identifier les situations de violences, et orienter les femmes vers des interlocuteurs outillés. Au-delà des réponses individuelles, une sensibilisation et une information régulière sur ces questions

dans les lieux de travail, en direction des hommes comme des femmes, s'avère précieuse pour questionner les préjugés, faciliter la parole, permettre des prises de conscience sur le continuum entre « sexisme ordinaire » et violences sexistes.

Enfin, nous devons relayer les luttes contre les violences faites aux femmes au niveau de nos collectifs de travail et syndicaux.

1. Les violences sexistes au travail

Les violences sexistes au travail peuvent prendre plusieurs formes : harcèlement sexuel, agressions sexistes et sexuelles au sein du collectif de travail, ou venant des usagers-ères, de la clientèle. Elles sont d'autant plus difficiles à identifier et à dénoncer si le milieu de travail tolère les ambiances sexistes (réflexions, blagues, affichages, gestes...).

On peut agir syndicalement :

- par un travail d'information, de prévention et de promotion des comportements non sexistes. La loi contre le harcèlement sexuel doit être rappelée chaque fois que nécessaire ;
- par la prise en charge collective sur le lieu de travail de la situation de violence et le soutien à la victime, souvent isolée et parfois mise à l'écart du collectif de travail pour avoir soulevé le problème ;
- par une action syndicale en DP, CHSCT et CE notamment (et CT, CAP pour la fonction publique). C'est toute la section syndicale qui doit intervenir auprès de la Direction, de la médecine du travail, de l'inspection du travail, des

services sociaux... avec des soutiens possibles à des initiatives en justice (Prud'hommes ou/et pénal). Les DP ont une responsabilité particulière avec la mise en œuvre du droit d'alerte. Les CHSCT doivent enquêter sur le lien avec l'organisation du travail notamment dans les situations de relations avec le public ;

- par l'accompagnement des victimes dans leurs démarches et, selon le type de violences subies, par des relais avec des associations d'aide aux victimes ;
- les accords égalité professionnelle doivent comporter des mesures spécifiques : par exemple, la mise en place de mesures d'accompagnement des victimes en cas d'agression.

En matière de lutte contre les violences, nous exigeons :

- **l'intégration des violences sexistes et sexuelles au travail dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que dans le programme annuel de prévention ;**
- **la prise en compte des conséquences des violences conjugales dans le déroulement de carrières des femmes (absence de sanctions, et/ou de revalorisation de situation en raison des conséquences qu'ont les violences conjugales sur la salariée) ;**
- **la mise en place au sein des entreprises et des administrations publiques de mesures d'actions sociales et administratives visant à aider matériellement les femmes victimes de**

violences conjugales (logement, prise en charge des frais juridiques, aménagement d'horaires, facilités de mutation...);

- la formation des salarié-es et des différents acteurs de la prévention (élu-es CHSCT, médecins de prévention, les assistant-es de prévention, etc.) et de l'encadrement à la lutte et la prise en charge des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles ;
- la reconnaissance de toutes les violences au travail et leurs prises en compte systématiques par les CHSCT (déclaration d'accident, arbre des causes, convocation de CHSCT extraordinaire) et la prise en compte dans les procédures hygiène et sécurité.

2. Les violences conjugales

Les violences conjugales, ce sont bien sûr les coups, mais aussi les insultes, les menaces, le contrôle des fréquentations...

Les violences physiques arrivent le plus souvent dans le prolongement de violences verbales et psychologiques qui fragilisent la femme et lui font perdre toute estime d'elle-même. La dévalorisation, la culpabilisation, l'isolement sont les leviers d'un système d'emprise qui vise à la « chosification » et, finalement, à la destruction de l'autre. Le « machisme ordinaire » brouille cependant les pistes et ne permet pas toujours de prendre conscience de la gravité des discours et des actes posés. On retrouve ce phénomène

dans presque toutes les situations de violences, mais il est ici exemplaire, car les stéréotypes de genre sont particulièrement bien intégrés dès que l'on touche au couple (et plus généralement à la famille) et cautionnent une permissivité à l'égard d'attitudes inacceptables de domination et de mise sous dépendance.

On peut agir syndicalement :

- par une sensibilisation des personnels et des élu-es qui permette de détecter et d'entendre ces situations de violences et d'orienter les salariées concernées ;
- par la prise en compte des conséquences de violences conjugales dans la défense de salariées (par exemple un licenciement pour absences irrégulières) ;
- par une expression syndicale régulière sur cette question (bulletins, tracts...) ;
- par l'augmentation du nombre de places d'accueil en hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences conjugales.

3. Les viols et agressions sexuelles

Contrairement à une image répandue, les agressions sexuelles et les viols ne sont pas tant le fait d'inconnus dans l'espace public que de membres de l'entourage des victimes. Le sentiment de culpabilité, la peur d'être rejeté-e par la famille ou par le groupe de pairs, la crainte de représailles concourent au silence des victimes. Si les mentalités ont un peu progressé sur cette question, le soupçon que la jeune fille/

la femme « y est bien pour quelque chose » reste d'actualité. La banalisation de ces actes se fonde notamment sur des idées préconçues telles que l'existence de besoins sexuels irrépressibles chez les hommes, ou que quand une femme dit non, elle veut en fait dire oui. On retrouve ici de façon sous-jacente une représentation sociale de la sexualité où les femmes sont au service et à disposition des hommes. Leur consentement s'en trouve nié. Les agressions sexuelles et les viols relèvent du droit pénal, les premières comme délits et les seconds comme crimes. On méconnaît, sous-estime trop souvent les conséquences psychologiques graves pouvant être invalidantes, parfois irrémédiablement, que ces agressions peuvent causer : rejet de son corps, repli sur soi, dévalorisation, perte de confiance, dépression récurrente, angoisse, peur de l'autre, peur de sortir, de travailler en présence d'hommes... qui détruisent la vie de certaines de ces femmes.

On peut agir syndicalement :

- en créant les conditions qui permettent aux salariées de parler d'éventuelles agressions sur le lieu de travail (affichage, expression syndicale...);
- en orientant et en accompagnant les victimes vers les permanences juridiques, sociales, psychologiques spécialisées et vers la démarche judiciaire ;
- en luttant contre les ambiances sexistes qui verrouillent la parole des femmes et cautionnent les agresseurs ;
- en accompagnant leur reprise au travail soit sur leur ancien poste, soit, si elles le désirent, avec une mutation.

Logement : un enjeu de société, des spécificités pour les femmes

Dans un contexte « d'austérité » qui lamine le financement des politiques publiques et les principes de solidarité, les problématiques autour du logement et de l'hébergement sont loin de régresser. Signe des temps, des femmes de tous âges et des familles apparaissent de plus en plus nombreuses dans les circuits de l'hébergement d'urgence, voire à la rue. Si la lutte pour un logement digne est sans frontière de genre ou de composition familiale, des mécanismes de précarisation et des fragilités spécifiques aux femmes sont à l'œuvre, qu'il s'agit d'identifier pour affiner nos revendications et nos actions. Nous revendiquons qu'une simple attestation sur l'honneur soit acceptée pour justifier d'une séparation lors du dépôt d'une demande de logement social.

Le chômage croissant, les modes d'insertion sur le marché du travail, les conditions d'emploi (notamment en temps partiel pour gérer la vie familiale) et de rémunération d'une grande partie des femmes pèsent sur leur accès au logement. Les familles monoparentales dont l'adulte est une femme (86% des situations de monoparentalité), et les retraitées sont particulièrement concernées, tandis que la faiblesse des

revenus de nombre de femmes vivant seules et sans enfants les met en grande difficulté face au coût croissant du logement alors que peu d'aides sociales leur sont accessibles. Les femmes sont plus que jamais dans le collimateur de la crise économique, de la crise du logement, de la casse de l'État social et du démantèlement des dispositifs d'hébergement.

1. Familles monoparentales : logées, mais endettées

Lorsque les femmes ont des enfants à charge, elles sont relativement protégées de la perte totale de toit du fait des aides liées à l'aide sociale aux familles – ce qui est beaucoup moins vrai pour celles en situation irrégulière. Pour l'essentiel, les mères élevant seules un ou des enfants ont un logement : dans le parc social très majoritairement, souvent dans des zones urbaines dégradées et dans de moindres conditions de confort (nombre de pièces, exposition au froid...). Dans le parc privé, les marchands de sommeil et les taudis sont toujours bien présents. Or, on évalue entre 2,5 et 3,5 millions le nombre de logements vacants hors résidences secondaires en France.

Plus d'un tiers des femmes en situation de famille monoparentale déclarent connaître des difficultés financières liées au logement, et cumulent les impayés (loyer, factures...) et les dettes. Les aides étant in fine conditionnées au paiement, un cercle vicieux peut vite se mettre en place. L'expulsion locative n'est alors pas loin.

2. Survivre à la rue

D'après l'INSEE en 2012, deux sans-domiciles sur cinq sont des femmes. A la spoliation d'espace et au vol de biens (communs aux femmes et aux hommes) s'ajoutent les atteintes sexuelles : l'exposition à la violence est permanente. Beaucoup fuient les foyers d'urgence mixtes et les hôtels après avoir été confrontées à des agressions et au sentiment d'insécurité liés au fait d'être femme dans ces lieux, qui ne pensent pas la violence de genre. Ces femmes, jeunes et moins jeunes, y ont très souvent déjà été confrontées. Elles subissent en outre la violence institutionnelle de la défaillance de systèmes de protection du fait du retrait des pouvoirs publics du champ de l'hébergement.

Nous revendiquons :

- **le maintien et le développement des centres d'hébergement, notamment ceux qui accueillent des femmes, avec les moyens humains et matériels indispensables, des personnels en nombre et qualifiés pour appréhender les problématiques spécifiques de logement des femmes ;**
- **l'arrêt immédiat de toute expulsion sans relogement ;**
- **un plan de construction de 200 000 logements sociaux par an, en priorité ceux adressés aux plus bas revenus (PLAI, PLUS, PLS, PLI);**
- **l'application des lois existantes en matière de logement (Dalo, réquisition) ;**
- **un contrôle strict des loyers dans les secteurs privés et publics ;**
- **l'arrêt de la financiarisation et de la privatisation du logement.**

Représentation des femmes dans la sphère publique

L'accès des femmes à la sphère publique a subi, et subit encore, les effets de la division sexuelle du travail et de leur minorisation matérielle et symbolique (en témoigne, entre autres, leur accès « tardif » au droit de vote). Leur entrée massive dans le monde salarié, le contrôle des naissances, un meilleur accès à l'éducation, les luttes féministes et sociales ont contribué à leur ouvrir les portes de la participation à la vie publique. Mais les obstacles et les discriminations restent vivaces, notamment dans le monde politique et médiatique.

En politique, pour la première fois en 2012 le gouvernement est paritaire. C'est loin d'être le cas dans toutes les autres instances tant au niveau national qu'au niveau local : les femmes représentent 26,9% des député-es à l'assemblée nationale, 21,8% des sénateurs/trices, 48% des conseiller-es régionaux/ales, 35% des conseiller-es municipaux/ales. Elles sont par ailleurs moins nombreuses que les hommes dans le monde associatif, et concentrées plutôt dans des associations à vocation sociale, mais elles y prennent de plus en plus de postes à responsabilité ces dernières années.

Dans les médias comme ailleurs, les femmes sont sous représentées (37 % à la télévision, 17 % dans la presse et 15 min 35 de parole pour les femmes contre 25 min aux hommes à la radio). De plus, leur temps de parole est consacré au témoignage alors que celui des hommes est la plupart du temps lié au « savoir ». Les femmes sont aussi cinq fois plus citées sans leur nom ou uniquement désignées par leur prénom. Leur parole reste cantonnée aux problèmes du foyer, et leur fonction professionnelle est moins prise en compte que leur « rôle » de femme.

Aujourd'hui les pratiques culturelles des femmes et des hommes sont très semblables, mis à part la lecture (2/3 des femmes ont lu un livre en 2009 contre moins de la moitié des hommes). Les pratiques artistiques en amateur demeurent des activités davantage féminines. Mais si l'on regarde la place des femmes dans les postes à responsabilité dans le domaine de la culture on constate la surreprésentation des hommes : 80 % des emplois d'institutions sont occupés par des hommes, 26 % des structures labellisées du spectacle vivant sont dirigées par des femmes. Moins de 20 % de femmes sont à l'affiche puisque les hommes représentent 97 % des compositeurs-trices, 94 % des chefs d'orchestre, 78 % des metteurs-teuses en scène, 57 % des chorégraphes...

femmes immigrées, femmes étrangères, femmes sans-papiers en France : lutter contre des discriminations croisées

On compte en France aujourd'hui autant de femmes immigrées que d'hommes. Leurs motifs et parcours de migration sont multiples. Leur statut juridique et administratif (titre de séjour, nationalité française...), leurs conditions de travail et de vie en France sont tout aussi diverses. Elles sont cependant toutes confrontées à des discriminations qui articulent genre, ethnicité et classe, sous différentes formes selon leur origine géographique, leur position sociale, leur parcours de vie... et qui relèvent tant du droit que des représentations et pratiques sociales. Le racisme systémique qu'elles expérimentent dans divers espaces de leur vie sociale vient s'imbriquer aux inégalités de sexe et de classe. Les descendantes d'immigrés ne sont pas épargnées par ces discriminations croisées.

1. Au travail

Les femmes immigrées sont en de plus en plus présentes dans le monde du travail, mais un faisceau de discriminations, notamment à l'embauche, réduit le panel de leurs activités et

contribue à leur précarité. En effet, elles travaillent surtout dans les services aux entreprises et aux particuliers (22 % contre 10 % des autres actives en 2011), souvent à temps partiel et en contrat précaire. Ce sont aussi les premières touchées par le chômage, particulièrement les étrangères qui pâtissent du non-accès aux emplois soumis à condition de nationalité française.

Cette discrimination directe et institutionnelle se double de pratiques discriminatoires plus « subtiles », renforcées par les pratiques patronales d'embauche et de gestion de la main d'œuvre qui aboutissent à une double segmentation sexiste et raciste du marché du travail. En retour, les contraintes liées à la division sexuelle du travail domestique et professionnel favorisent le travail à temps partiel dont on sait qu'il est à 80 % féminin, et qui concerne 34 % des immigrées contre 28 % des autres actives.

Les filles d'immigrées, y compris celles qui sont nées, ont été scolarisées en France et ont la nationalité française sont doublement discriminées sur le marché du travail et peinent à trouver un emploi stable correspondant à leur qualification même lorsqu'elles sont diplômées. Enfin, certains secteurs d'emploi, comme celui du nettoyage ou des services aux particuliers, emploient nombre de femmes en situation irrégulière et les sur-exploitent. Horaires et lieux de travail éclatés, cadences intenable, salaires de misère et heures non-payées, harcèlement sexuel, les conditions d'emploi et de travail de ces salariées sont indignes. Mais celles-ci ne sont pas sans droits au travail, et ont accès à certains droits sociaux.

2. Des droits à gagner pour les femmes étrangères

Les restrictions croissantes du droit d'entrée et de séjour liées à la politique d'immigration dite « choisie » qui prévaut ces dernières années concernent certes l'ensemble des étrangers. Cependant, les femmes venues dans le cadre du regroupement familial ou pour motif familial sont rendues particulièrement vulnérables à l'exploitation, à la précarité et aux violences du fait de leur situation administrative, qui dépend de leur mari jusqu'à l'obtention d'un titre propre.

Après de longues années de lutte des associations féministes, la question de la « double violence » infligée aux femmes étrangères, c'est-à-dire la violence vécue et sa non-reconnaissance administrative et juridique, commence à être prise en compte. Il peut s'agir de violences subies dans le pays d'origine et ayant motivé leur départ, ou dans le pays de résidence, notamment au sein de la famille. Plusieurs lois récentes introduisent une protection des femmes, en situation régulière ou non, victimes de violences conjugales, voulant éviter les mutilations sexuelles pour elles et pour leurs enfants ou encore en situation de mariage forcé.

Il est urgent de prendre en compte l'articulation des discriminations et la spécificité des conditions d'emploi et de vie au travail de ces femmes dans notre activité syndicale. L'implantation syndicale dans les secteurs d'emploi où elles sont concentrées reste faible, et leurs conditions d'emploi défavorables à leur syndicalisation. Pour autant, la vague de grèves dans l'hôtellerie, le nettoyage, la restauration, le bâtiment... des dernières années montrent une montée des mobilisations de ces salarié-es.

Nous revendiquons :

- des politiques efficaces de lutte contre les stéréotypes et les discriminations sexistes et racistes dans le champ du travail comme dans l'ensemble de la société ;
- un statut autonome pour les femmes étrangères, la reconnaissance de leurs droits individuels et un titre de séjour assorti d'une autorisation de travail systématique quel que soit leur mode d'entrée en France ;
- l'effectivité du maintien du droit au séjour pour les femmes subissant des violences et en cas de rupture conjugale, et son extension au-delà de la première demande de séjour ;
- le droit d'asile pour les femmes fuyant leur pays pour échapper aux discriminations sexistes, aux mutilations sexuelles, maltraitances, mariages forcés, viols de guerre... mais aussi pour les hommes et les femmes subissant des persécutions en raison de leur orientation sexuelle ou de leurs actions comme de leurs idées en faveur des droits des femmes et des lesbiennes Gais Bi et Transsexuel-les ;
- des actions pour favoriser l'accès à la formation des femmes étrangères et notamment des primo-arrivantes ;
- l'abrogation des codes de statuts personnels et le refus de leur application en France et la promulgation de lois civiles égalitaires.

Santé

Bien que l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes se réduise, les inégalités sociales de mortalité sont persistantes : à 35 ans, les femmes cadres ont une espérance de vie plus élevée que les ouvrières (la différence moyenne est de 3 ans). Relevons que le renoncement à des soins pour des raisons financières est plus élevé chez les femmes (16,5 %) que chez les hommes (11,7 %), malgré la mise en place de la CMU.

De nouveaux problèmes de santé émergent ou se développent, tandis que la prévention et le dépistage de pathologies comme l'ostéoporose demeurent insuffisants. Les troubles anxieux et dépressifs ont un poids plus important chez les femmes que chez les hommes en raison notamment de situations sociales et économiques plus difficiles. Les femmes restent les grandes oubliées dans les essais pharmaceutiques. Les tests cliniques sont réalisés sur des volontaires, dont la plupart sont des hommes – partant du principe qu'hommes et femmes sont identiques sur plan physiologique. Or, des effets secondaires, non révélés pendant les tests, peuvent apparaître chez des femmes après commercialisation du médicament.

Dans le monde du travail, le retard dans l'étude des conditions de travail des professions majoritairement féminines fragilise

les femmes : la définition de la pénibilité vient du monde industriel, majoritairement masculin ; les expositions à des produits chimiques comme dans la coiffure ou les ports de charge comme dans la santé ou les services à la personne sont peu étudiés. Les troubles musculo-squelettiques concernent majoritairement les femmes, et l'intensification du travail associée au type de métiers majoritairement exercés (soins, service à la personne, rapport au public...) renforce la pression au travail. Les normes sont souvent faites pour des hommes même si le milieu est mixte. Les contraintes liées aux horaires de travail de plus en plus imprévisibles et irréguliers s'ajoutent aux contraintes de la double journée du travail domestique.

Sauver l'hôpital !

Parallèlement, la Loi HPST (Hôpital, Patient, Santé, Territoire) a entraîné de nombreuses restructurations qui impactent particulièrement la santé des femmes, en tant qu'usagères et travailleuses des structures de santé. Le démantèlement des hôpitaux, des maternités de proximité et de services considérés comme non rentables induit des suppressions d'emplois et une restriction de l'accès aux soins par manque de moyens humains et matériels.

Les Centres d'Interruption Volontaire de Grossesse (CIVG) comptent parmi les services particulièrement fragilisés par cette réforme, certains ont d'ailleurs fermé. Les maternités sont regroupées et deviennent de véritables usines à bébé. Les durées d'hospitalisation se réduisent et les mères

se retrouvent très rapidement seules à domicile sans accompagnement.

Les centres de rééducation et les maisons de retraite sont également touchés. Les femmes étant depuis toujours en charge de la gestion des soins et des accompagnements familiaux (soins aux enfants, aux personnes âgées, aux conjoints), quand la santé publique ne peut plus les garantir, ce sont elles qui s'impliquent encore plus fortement au sein du foyer pour assurer ces prises en charge. Leur santé est là aussi fragilisée. Leur assignation à la sphère domestique ne peut alors que s'accroître.

Les femmes représentent 80 % des personnels du secteur de la santé et sont touchées en première ligne par les suppressions d'établissements et d'emplois et par la dégradation des conditions de travail. Les salaires sont au plus bas, ne bénéficiant même pas des revalorisations du SMIC. Les hôpitaux subissent de nombreuses restructurations pour rentabiliser les soins et faire des économies. Le travail s'intensifie, les soins se déshumanisent, les temps collectifs disparaissent. Les techniques de management deviennent de plus en plus agressives pour contrer toute velléité de résistance.

Solidaires revendique :

- **un accès gratuit aux soins pour toutes et tous et la défense et l'amélioration du service public de la santé ;**
- **l'intégration de l'aide à domicile dans le service public ;**
- **l'arrêt des restructurations dans la santé ;**
- **l'arrêt de la T2A (tarification à l'acte) et de toute forme de tarification à l'activité ;**
- **la prise en compte du genre et du sexe dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels.**

Prostitution et système prostitutionnel

L'Union syndicale Solidaires considère que la prostitution est une violence liée à la domination masculine et qu'il est nécessaire de la combattre. Cette position s'appuie sur le constat que les personnes prostituées sont en grande majorité des femmes, la clientèle étant, quant à elle, à 99 % masculine. Nous dénonçons ce mythe que les hommes auraient un « besoin sexuel » supérieur, qui nécessiterait une mise à disposition du corps des femmes (mais également d'hommes, et d'enfants) pour satisfaire cette pulsion incontrôlable. Ce mythe participe surtout au contrôle du corps des femmes et de leur sexualité, et en cela, n'est que l'une des expressions du patriarcat comme l'était ou l'est encore le droit de cuissage, l'abus sexuel obtenu par le pouvoir (harcèlement) ou par la force (viol). Le combat féministe oblige aussi à questionner notre rapport au corps et à la sexualité puisque la domination se niche jusque là et les débats récents ont montré, sur cette question, que la femme en tant qu' « objet » reste encore d'actualité.

Nous nous opposons aux règlementaristes qui considèrent qu'il s'agit d'un métier comme un autre, que l'encadrer par des lois l'autorisant, permet de protéger les personnes prostituées. En Europe, quelques pays ont légalisé la prostitution. Ainsi, aux Pays-Bas, les femmes sont exposées dans des vitrines, en Allemagne, en Espagne elles sont dans des « centres commerciaux du sexe »... Dans ces pays, s'il n'existe pas encore de centres d'apprentissage pour l'activité sexuelle (sauf en Espagne) et un diplôme le concrétisant, les emplois proposés par les agences de placement peuvent néanmoins obliger des femmes à accepter de vendre leur corps, sous peine à terme de perdre leurs indemnités. Un nombre important d'études montre que cette prostitution réglementée n'empêche en rien la traite des femmes par les réseaux mafieux, elle tend même à la renforcer.

De même, nous sommes opposé-es au courant légitimiste qui s'appuie sur l'idée que la prostitution peut être librement choisie, même si elle ne concerne qu'une minorité de personnes, et qu'il convient alors de reconnaître, dans ce cadre, qu'il s'agit d'un service au même titre qu'un autre. Ainsi, vendre un service sexuel ne serait pas « vendre son corps », et il serait de ce point de vue comparable à vendre sa force de travail. Développé dans des pays qui interdisent la prostitution, ce courant revendique un statut reconnu (libéral) pour les personnes prostituées.

Traiter de la prostitution oblige aussi à considérer les enjeux économiques qui l'entourent, dans le système capitaliste actuel et néo-libéral, d'où la notion de système prostitutionnel. Les réseaux de traite des êtres humains bénéficient de la libéralisation de la circulation des capitaux,

et s'appuient par ailleurs sur la pauvreté de nombre de pays, comme sur les politiques migratoires actuelles, pour plonger nombre de candidat-es au départ dans les réseaux mafieux. Et ce sont en effet les femmes issues des milieux défavorisés et les migrantes qui sont sur-représentées dans la prostitution en France, l'âge moyen d'entrée y étant de 15 ans.

La privatisation de pans entiers de l'économie banalise également le recours à des échanges marchands dans des domaines de plus en plus étendus. De ce fait, considérer la sexualité comme un service sexuel renforce l'idée libérale que tout est marchandise, et fournit à l'expansion capitaliste un autre « secteur » d'activité pour l'instant interdit légalement en France.

L'Union syndicale Solidaires est sur ce point cohérente dans son objectif d'une société juste et égalitaire. Nous nous opposons à la marchandisation des corps et revendiquons une sexualité libre et gratuite. Et contrairement à certains courants qui tendent à caractériser les féministes abolitionnistes comme moralistes, la liberté sexuelle et surtout le plaisir qu'elle sous-tend, n'est ni l'apanage de certains et certaines, ni une condition suffisante pour autoriser sa marchandisation.

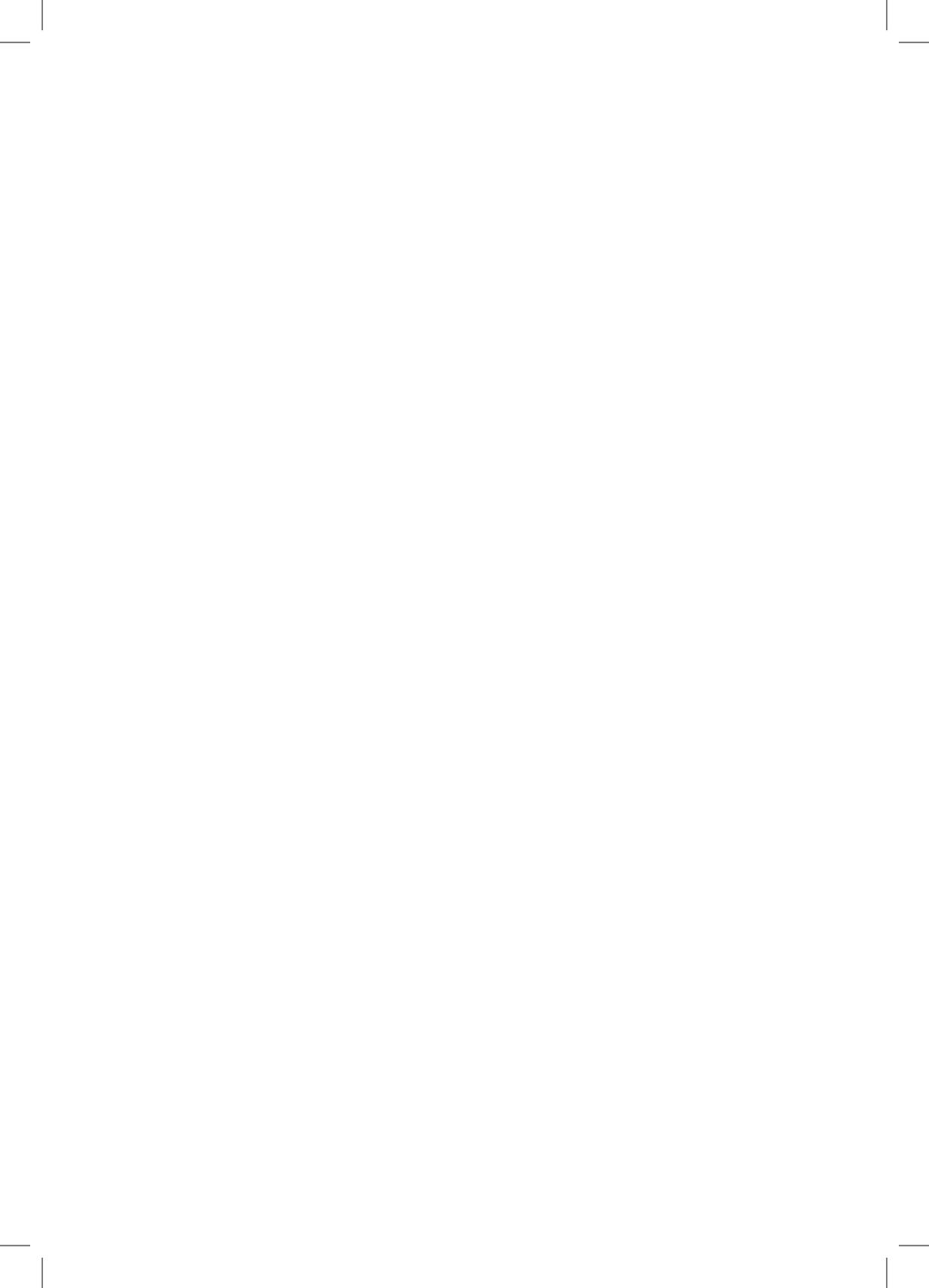
L'Union syndicale Solidaires considère qu'être soumis-e à une répétition d'actes sexuels sous contraintes (familiales, sociales, économiques...) est une violence qui ne peut être tolérée et qui nécessite des moyens financiers conséquents pour en sortir et exige donc son abolition. En ce sens, l'Union syndicale Solidaires refuse de considérer que la prostitution est un métier ou une offre de service.

Nous revendiquons :

- **un plan d'urgence pour les personnes voulant sortir de la prostitution afin de leur assurer une alternative pérenne, des lieux d'accueil et de soutien ;**
- **des titres de séjour pour les personnes étrangères soumises à l'exploitation sexuelle et au trafic ;**
- **la criminalisation du proxénétisme, la confiscation des biens provenant de l'exploitation sexuelle pour les affecter à l'aide aux personnes prostituées ; la lutte contre le blanchiment de l'argent de la prostitution rendu possible par les paradis fiscaux et judiciaires et les circuits financiers ;**
- **une politique de formation et d'éducation à la sexualité, dans le respect de l'autre ;**
- **l'accès pour toutes et tous aux droits universels : soins, prestations sociales, logement, formations.**

LES FEMMES D
SYNDICALE SO
DES PISTES PO

DANS L'UNION
OLYMPIQUES:
OUR AVANCER !



Si notre Union a la prétention de représenter en son sein une majorité de salariées, elle ne peut faire l'économie d'analyser les freins qui participent à leur sous-représentation dans nos structures et donc à trouver, collectivement, des moyens pour y remédier. Cela renvoie aussi bien à leur place (et leur « rôle ») dans la société, qu'à nos interventions syndicales les concernant.

Dès lors, l'activité syndicale contre ces inégalités donne une visibilité à Solidaires auprès des salariées et contribue à développer notre syndicalisme, à le renouveler. Agir en interne pour une meilleure participation des femmes permet à notre syndicalisme d'affirmer et de montrer sa cohérence, comme ses valeurs démocratiques et émancipatrices.

Se déclarer féministe ne signifie pas automatiquement avoir échappé aux représentations stéréotypées de ce que devraient être les militantes et militants de Solidaires. Pas plus que cela ne gomme les inégalités qui en découlent, en particulier pour l'accès aux mandats et postes à responsabilités dans les structures qu'elles soient locales ou nationales.

Or pour incarner un syndicalisme de transformation sociale, et y parvenir, nous ne pouvons éluder la question des

représentations allouées aux unes et aux autres au sein même de nos organisations.

Faire le constat est nécessaire et indispensable. Mais passé ce constat, quelles sont les suites à envisager ? Existe-t-il des moyens et des outils (déjà mis en œuvre ou à inventer) pour qu'enfin les femmes trouvent toute leur place au sein de notre union syndicale ?

De la même manière que nous exigeons, avec raison, de nos employeurs et des pouvoirs publics la mise en place de mesures concrètes et contraignantes en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en partant du constat que la volonté politique seule ne suffit pas), ne devons-nous pas nous interroger sur notre propre responsabilité et capacité à répondre concrètement aux inégalités entre les femmes et les hommes dans notre organisation ?

C'est donc de ces enjeux dont il est question dans cette partie, enjeux dont nous sommes toutes et tous responsables car ils ne dépendent que de nous.

Pour un constat sans tabou

Les données sexuées imposées aux entreprises par le Rapport de Situation Comparée (RSC) ont permis de montrer l'ampleur des inégalités au travail, dans tous les domaines. Et c'est sur cette base de données qu'il a été possible, dans les négociations sur l'égalité professionnelle, d'obtenir quelques avancées, en plus de questionner la place des femmes dans les entreprises et la fonction publique. Le RSC s'avère donc indispensable pour pointer les inégalités à partir de données fiables et précises.

Si quelques enquêtes sur la féminisation des structures, des porteurs et porteuses de mandat, des prises de paroles, etc., existent parmi les organisations de Solidaires, il n'en reste pas moins que l'on manque de données précises sur la place des femmes dans beaucoup d'entre elles. Or sans ces données il est extrêmement difficile de dégager des pistes de réflexion et d'action pour améliorer la situation.

C'est pourquoi il est proposé à l'ensemble des organisations composant Solidaires (syndicats, fédérations, Solidaires locaux) la mise en place d'un RSC comportant des indicateurs pertinents en fonction des réalités de chaque structure. Ce RSC serait présenté annuellement sur l'exercice de l'année précédente.

Il comporterait au moins le taux de féminisation de la structure, des instances (bureau, conseil, secrétariat), de la participation des femmes aux réunions de structures (locales, nationales, interprofessionnelles) ainsi que le taux de féminisation des bureaux de séances, de l'animation des réunions, des présentations des points de l'ordre du jour, des prises de paroles...

Il indiquerait également le taux de féminisation des différents mandats IRP/instances, des délégations pour les réunions et audiences avec les employeurs, de la participation aux différentes formations syndicales (qui pourront être sérieées par type de formation)...

Si l'on peut facilement recenser la place des femmes dans les instances nationales (qui plafonne au tiers dans le meilleur des cas), cela devient plus compliqué au niveau des syndicats locaux, régionaux, des structures géographiques. Au congrès de Solidaires de 2008, les femmes ne formaient que 28,5 % des délégué-es et en 2011, ont connu une légère progression à 30 %. Autrement dit, le constat est simple : la féminisation syndicale reste en deçà de la place des femmes dans les secteurs d'activité.

Des obstacles et des freins qui peuvent être surmontés

1. Un déficit de prise en charge

Nous sommes aujourd'hui dans une situation paradoxale : l'objectif de l'égalité apparaît légitime et fait plutôt consensus, les discriminations qui frappent les femmes, particulièrement dans le travail, sont reconnues et énoncées (infériorité des rémunérations, difficultés d'accès aux postes à responsabilité, manque de diversification des emplois, taux de chômage et de précarité plus importants, faiblesse des retraites...) ; et cependant aucune organisation, quelles que soient les volontés affichées, ne parvient à mettre en œuvre des pratiques et des politiques efficaces pour les contrer dans le but de les faire disparaître.

Par ailleurs, les transformations du salariat ne jouent pas en faveur de la syndicalisation des femmes et à leur accès aux postes de décision : tertiarisation, restructurations, développement des emplois précaires, du temps partiel et des horaires atypiques... Ces formes d'emploi atypiques touchent en premier lieu les femmes (plus d'un tiers d'entre elles).

L'INSEE indique en 2006 que les salarié-es en CDD ou intérimaires ne sont que 2,5 % à se syndiquer. Concernant les CDI, seulement 6 % des salarié-es à temps partiel se syndiquent, contre 9,5 % pour les salarié-es ayant un temps

plein. En 2010, les formes d'emploi atypiques concernaient 30% de l'emploi salarié, et plus du tiers des femmes et des moins de trente ans. Malgré les difficultés de syndicalisation comme d'exercice de l'activité syndicale pour ces salarié-es, de récentes mobilisations, dans le commerce par exemple, rappellent l'importance de l'implantation syndicale dans les secteurs exploitant la précarisation du salariat.

Pourquoi le syndicalisme dans son ensemble peine, voire échoue, à prendre en charge les revendications concernant les droits des femmes ? Cet échec, pourtant lourd de conséquences, pour le syndicalisme comme pour les droits des femmes et l'évolution sociale en général, ne peut simplement être imputé à « une mauvaise volonté » des appareils syndicaux ni à l'antagonisme entre syndicalisme et féminisme. Les causes sont multiples et complexes...

2. Des temps différents : la division sexuelle du travail

L'essentiel des charges domestiques incombe encore aux femmes (hormis le jardinage et le bricolage, qui sont considérés comme des tâches de semi-loisir, les femmes assurent encore près de 80% des tâches domestiques). Et ce temps passé à « gérer » la maison (le domestique) pénalise l'emploi des femmes, leur vie sociale dont l'investissement syndical, et personnel (du temps pour soi). Autrement dit, ne milite pas qui veut mais qui peut, et qui est placé dans des conditions matérielles suffisamment favorables pour le faire, ce qui n'est guère le cas des femmes.

Concrètement, l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique implique une charge de travail physique et mentale qui diminue leur temps libre. Ce temps libre est d'autant plus nécessaire lorsque le droit syndical ne permet plus ou pas de militer sur son temps de travail. Le droit syndical est attaqué depuis quelques années, il est quasiment inexistant dans les petites entreprises où les femmes sont en nombre. En conséquence, une partie significative de l'activité militante (les réunions et leur préparation, le travail d'organisation, la gestion des relations, les échanges, la lecture, l'analyse, la rédaction...) s'effectue sur un temps personnel.

Une part de ce travail domestique, du soin aux enfants ou aux parents relève d'une non prise en charge de la collectivité et certaines femmes utilisent le temps partiel pour y pallier. Le syndicat, en tant que collectif, doit donc intégrer cet élément central du temps des femmes, et donc de leur double ou triple journée lorsqu'elles militent, pour espérer leur présence continue dans ses structures.

3. Les priorités revendicatives

Si la prise en compte des inégalités au travail entre les femmes et les hommes souffre depuis très longtemps d'un intérêt tout juste poli, elle est portée essentiellement par le volontarisme des militantes au sein des syndicats. Souvent confrontées à l'argument « il y a d'autres priorités », les revendications des salariées passent les décennies à la même place : après le reste...

Or, loin de diviser les mouvements sociaux, les revendications qui concernent les femmes viennent au contraire les élargir. Ainsi, considérer les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, au vu de leur niveau, comme un front syndical central offre des perspectives de luttes qui permettent aussi de casser l'offensive libérale contre les salaires en général... De même, la revalorisation des bas salaires dans des métiers « déclassés » ou précaires où sont concentrées majoritairement les femmes permet de lutter plus globalement contre la paupérisation du salariat.

4. L'intégration par toutes et tous des préjugés

Malgré des prises de conscience et des expériences diverses, les femmes et les hommes que nous sommes restons traversés par des représentations, des repères, des habitudes, des identifications sexués qui pèsent sur nos comportements et nos actions. La reproduction des stéréotypes sexistes existe donc aussi dans le syndicalisme. Le nier revient à considérer que nous avons rompu avec tous les travers d'un modèle que nous combattons, et que nous sommes arrivé-es, en notre sein, à édifier ce collectif idéal, juste, égalitaire, sans rapports de pouvoir (symbolique ou matériel)...

Si l'on veut s'en émanciper, il faut reconnaître que ces stéréotypes permettent la reproduction des inégalités au sein même de nos structures syndicales.

Enfin, adopter de beaux textes sur notre démarche féministe ne peut être un prétexte pour nier que notre pratique n'est pas forcément toujours cohérente avec ces textes. Se

déclarer féministe n'empêche pas de reproduire des schémas machistes, que l'on soit homme ou femme par ailleurs, et ne peut être le prétexte pour perpétuer des comportements ou fonctionnements qui devraient interroger sa condition de « dominant ».

5. Auto-limitation et invisibilité

Un autre frein se trouve dans l'auto-limitation des femmes, leur auto-censure. Celle-ci est alimentée par la vision du schéma traditionnel militant masculin, par le manque de figures féminines « ouvrières » ou « politiques » auxquelles se référer voire s'identifier. La méconnaissance des luttes de femmes au travail, peu portées par la mémoire syndicale, renforce cette tendance. Rendre visibles ces figures et ces luttes, encourager les militantes et adhérentes afin qu'elles prennent des responsabilités relève bien de la formation, comme de notre intervention syndicale.

6. Le schéma militant traditionnel

Le modèle du militant disponible et investi totalement, dont la charge de travail est très importante, avec une minoration de l'investissement familial est encore présent, même s'il peut être dénoncé par les « jeunes » générations comme par les femmes. Les études sur ce sujet montrent que les militantes qui ont réussi à accéder aux plus hautes responsabilités au sein des organisations syndicales se sont moulées dans ce modèle de « carrière » masculin.

Il existe une tendance toujours lourde de la « masculinisation » du public et du politique, tant dans les représentations que dans les fonctions et les « carrières ». Aussi, il n'est pas rare de constater le cumul de mandats (en nombre et dans le temps), certes expliqué par la faiblesse des forces militantes, mais qui donne le signe que l'engagement doit être total. L'idée de maintenir un pied dans le monde professionnel, de ne pas se couper totalement de leur métier, du collectif de travail et des réalités est plus souvent exprimée par les femmes syndicalistes. Si cette démarche correspond sans doute à une volonté de changer la façon de militer, elle ne facilite pas l'accès de ces femmes à des postes à responsabilité, car bien souvent elles demeurent en marge des lieux ou des moments de prise de décision. De même, le rôle des réseaux de « cooptation » reste très fort dans le monde syndical, tout comme dans le monde politique et bien sûr au détriment des femmes.

7. Ambiance sexiste et sa tolérance

L'ambiance sexiste est faite de comportements de toute nature (propos, gestes, attitudes..) qui présentent une connotation sexuelle. Ils sont désormais punissables dès lors qu'ils sont répétitifs et imposés car ils portent atteinte à la dignité, même lorsqu'il s'agit soi-disant d'humour, parce qu'ils ont un caractère dégradant ou humiliant. Grivois, obscènes, provocateurs, injurieux ou diffamatoires en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle, ces comportements sont désormais dénoncés par la loi contre le harcèlement sexuel depuis 2012. Ils participent à créer au sein d'un collectif

une ambiance qui autorise l'intimidation, l'hostilité ou l'offense en raison de son sexe.

Le sexisme est une des raisons qui poussent les femmes à sortir des cadres collectifs qui le permettent, voire qui le revendiquent sous couverts d'arguments de « convivialité ». Car il a pour conséquence de rendre insupportables ces espaces collectifs. Or, le mouvement syndical n'est pas exempt de la reproduction, en son propre sein, des divers schémas sexistes observés dans la société. D'où la nécessité d'un travail interne déterminé pour repenser certaines pratiques quotidiennes.

Au même titre que les propos et comportements racistes sont malvenus et combattus dans nos équipes, le sexisme ne doit pas faire exception. Cela implique de réagir à tous les propos qui participent à véhiculer une ambiance sexiste et faire en sorte qu'elle ne soit pas tolérée.

Des outils pour avancer

Revendiquer l'égalité femmes/hommes, comme revendiquer l'égalité professionnelle rejoint nombre de nos sujets revendicatifs : le partage des richesses, la lutte contre les discriminations, l'accès à la santé, l'éducation, l'emploi, les salaires, les carrières, la précarité, l'organisation du travail, les conditions de travail, l'action sociale... Si impulser et traiter le sujet de l'égalité femmes/hommes doit être une activité en soi, et nécessite une coordination, une volonté politique pleine et entière, l'objectif est bien celui de rendre cette lutte « transversale » et de traiter systématiquement l'ensemble de notre revendicatif sous un angle « genré ».

Plusieurs structures ont d'ores et déjà adopté et mis en place des mesures favorisant l'accès des femmes aux responsabilités.

La liste de mesures qui suit n'est pas exhaustive, mais elle indique une volonté réelle et, il est vrai contraignante, d'arriver à plus d'égalité entre les femmes et les hommes des structures concernées.

1. Féminisation de nos textes

A l'Époque médiévale, les écrits ne se contentaient pas de la forme masculine ; on citait masculin et féminin (« celles et ceux ») et plutôt que d'utiliser l'expression généraliste « homme » pour parler des êtres humains, on préférait employer des expressions comme « femme et homme ». C'est à l'Époque moderne que les lois sur la grammaire se sont affirmées avec ce principe que le masculin devait l'emporter sur le féminin. En 1676, le père Bouhours justifiait sa position : « lorsque les deux genres se rencontrent, il faut que le plus noble l'emporte ». La masculinisation de la langue n'est donc pas innocente.

La féminisation des écrits s'inscrit dans le sillage du féminisme nord-américain des années 70. Au Québec, les francophones ont donné aux femmes une plus grande visibilité à travers la langue utilisée pour parler d'elles et de leurs activités. En France, le 11 mars 1986 puis le 6 mars 1998 deux circulaires sont parues au journal officiel recommandant aux administrations de désigner les femmes, dans l'exercice de leur profession, par le féminin des noms de métiers, de grades ou de titres de fonction. Toutefois, au nom d'une prétendue « logique républicaine », celle de l'universalisme, il faudrait conserver au masculin sa valeur générique.

La majorité des écrits dans le monde syndical utilise encore « militants », « adhérents », « sympathisants » : des mots qui restent masculins pluriels, des mots qui, quoiqu'on en pense désignent des hommes. Beaucoup trop encore affirment que tout ceci n'est pas très important, que ce qu'il faut, c'est lutter concrètement contre le sexisme et le patriarcat. La

féminisation des textes est un élément parmi d'autres de cette lutte. Le recours à la féminisation va de pair avec une réflexion de la part des femmes et des hommes sur la domination masculine.

Comment envisager une éducation non-sexiste si le langage reste inégalitaire et que l'on pose comme une évidence que le masculin l'emporte sur le féminin ? Tous les arguments « stylistiques » contre la féminisation des textes au prétexte que c'est « trop lourd », « ça gêne la compréhension », « c'est pas beau »... ne font pas le poids si on met en balance le constat suivant : les femmes ne sont tout simplement pas présentes dans les textes non-féminisés. Il faut promouvoir en les utilisant les formes qui permettent de contrecarrer ces effets sans se heurter aux arguments stylistiques. Par exemple en privilégiant les formules mixtes (« celles et ceux »), l'accord de proximité...

2. Les Commissions Femmes

Si quelques structures se sont dotées, dès leur création, d'une commission femmes, force est de constater qu'elles sont loin d'être une majorité au sein de l'Union syndicale Solidaires. Et pourtant les espaces de discussion, de réflexion et d'élaboration que sont ces commissions (mixtes ou non-mixtes selon les structures) sont un des moteurs de notre syndicalisme de par les débats qu'elles initient et du matériel qu'elles élaborent. Elles sont également un lieu d'échange des expériences et des pratiques en matière d'égalité femmes/hommes. Elles permettent également de discuter collectivement des problématiques rencontrées dans le milieu

professionnel quant aux inégalités, aux violences faites aux femmes au travail mais également sur le contenu des accords égalité professionnelle ou encore la lecture d'un rapport de situation comparée...

En irriguant les structures de leurs débats et travaux elles permettent une meilleure appropriation des questions « femmes » par un plus grand nombre.

3. Les formations

Depuis de nombreuses années, des formations spécifiques sont dispensées par Solidaires : « Agir syndicalement contre les inégalités et les stéréotypes », « Agir syndicalement contre les violences sexistes » et « La négociation Égalité Professionnelle ». Ces formations peuvent se faire sur Paris ou en région sur demande des Solidaires locaux. En plus de ces formations, Solidaires organise les journées intersyndicales femmes (avec CGT et FSU) depuis 20 ans sur Paris, qui réunissent sur 2 jours militant-es de ces organisations et chercheurEs sur des thèmes variés sous l'angle du genre.

Au-delà des formations spécifiques, les formateurs/trices des différentes structures de Solidaires doivent veiller à la transversalité des questions femmes dans l'ensemble des formations qu'ils-elles dispensent, que ces formations soient techniques (CHSCT, élu-e CE/DP, rédaction de tracts, prise de parole...) ou politiques (« 1er niveau », économie, mouvement ouvrier...). Il en va de l'appropriation de ces sujets par les stagiaires quel que soit leur mandat ou leur niveau de responsabilité à l'intérieur de la structure.

Par ailleurs, les formations théoriques ne suffisent pas pour devenir militant-e. L'accompagnement sur le terrain (AG, prises de parole, audiences, négociations, animation de réunion et présentation de points mis à l'ordre du jour...) est indispensable quand il s'agit de montée en charge. Cet accompagnement passe en premier lieu par la constitution de binômes ou de collectifs afin de mettre en confiance le/la nouveau/nouvelle militant-e et faire en sorte que le « savoir » ne reste pas l'apanage de quelques-uns mais soit partagé en faveur des moins expérimenté-es.

4. Des publications

Aussi bien à destination des salarié-es que des adhérent-es, la question de rendre visible la situation particulière des femmes dans nos publications s'avère essentielle : pour rendre compte de notre action sur ce terrain, comme pour inciter à l'action. Il est donc nécessaire, dans nos publications, d'intégrer le plus possible les inégalités femmes/hommes, nos propositions pour les combattre.

5. Partage et rotation des mandats, limitation des mandats...

Pour ce qui concerne les mandats internes aux structures, il est pratiqué une politique de quotas par certaines organisations (c'est le cas du bureau fédéral de SUD PTT par exemple). Ces quotas qui sont un vecteur important favorisant la participation des femmes à la vie de la structure doivent

évidemment tenir compte du taux de féminisation des secteurs professionnels représentés et ne signifient nullement une parité stricte à 50/50 !

Il en va de même pour la constitution des listes lors des élections professionnelles. En revanche il va de soi qu'une mixité doit être systématiquement recherchée dans la composition des listes avec une alternance femmes/hommes afin de garantir aux femmes la possibilité d'exercer des mandats de représentation.

Il conviendra également (comme cela est déjà le cas pour quelques organisations de Solidaires) d'appliquer un partage des mandats mais également une limitation de ceux-ci, favorisant ainsi la rotation. Cette mesure doit inciter les structures à rechercher régulièrement de nouvelles candidatures et à donc à solliciter de nouveaux et nouvelles militant-es. Elle est un réel facteur d'amélioration de l'accès des femmes (mais également des jeunes) aux postes à responsabilités.

Un bilan avant le prochain congrès de l'Union syndicale Solidaires sera fait en ce qui concerne la féminisation des instances nationales de Solidaires (et notamment de son secrétariat), afin de faire évoluer nos statuts si cela s'avère nécessaire.

6. Favoriser la prise de parole

Afin de permettre au plus grand nombre de pouvoir s'exprimer lors des réunions de structure et de ne pas laisser tout le champ aux plus aguerris-es, il est préconisé une limitation

des temps de parole. Par ailleurs, il est mis en place dans certaines structures (souvent en fonction de la volonté du/ de la président-e de séance) une double liste qui permet une alternance femmes/ hommes des prises de paroles ou la priorité à celles et ceux qui n'ont pas encore parlé sur ceux et celles qui sont déjà intervenu-es.

7. Mesures liées à la situation parentale

Trop souvent, les adhérentes refusent de prendre des responsabilités du fait d'obligations familiales et en particulier parentales. La fameuse double journée (vie privée/vie professionnelle) se transforme trop souvent en triple journée pour celles qui ont choisi de militer. En cause les horaires de réunion, les rythmes effrénés imposés par l'activité syndicale (soir, week-end...), les difficultés liées au mode de garde des enfants qui ne correspondent pas à ces horaires ainsi que les surcoûts parfois liés à l'exercice de son mandat.

Il existe pourtant des réponses qui, si elles ne règlent pas tout, peuvent largement contribuer à favoriser l'accès des femmes aux structures.

Il en va ainsi de la vigilance concernant les horaires et jours de réunion. Il convient d'éviter les mercredis : une active sur trois est employée à temps partiel et le mercredi est le jour le plus pris dans le cadre de l'aménagement de cette organisation du travail. Il faut également éviter les débuts de réunion trop tôt ou les fins de réunion trop tardives dans la mesure du possible. Il convient également de prendre en compte les difficultés liées aux déplacements des militantes et militants de province, tout comme dans le cadre de l'entreprise,

où les horaires inadaptés à l'articulation vie privée/vie professionnelle freinent l'accès des femmes à des postes de responsabilité, il en va de même dans la sphère syndicale où les mêmes problématiques peuvent se poser. Quand cela n'est pas possible, il doit être proposé une prise en charge financière pour les surcoûts occasionnés par le recours à une garde d'enfant. Des pistes existent également dans la sphère militante pour organiser des gardes d'enfants collectives.

Par ailleurs les difficultés de beaucoup de femmes concernant la mobilité (toujours en lien avec cette fameuse articulation des différents temps) doit nous obliger à réfléchir sur l'organisation des formations notamment. Des statistiques nous montrent que plus les formations sont centralisées (sur Paris par exemple) plus elles tendent à une sous-participation des femmes à ces formations, pourtant essentielles dans le cadre de la participation aux structures. C'est pourquoi il est demandé une attention particulière sur la nécessité de décentraliser au maximum les formations (ce qui est déjà le cas pour les formations spécifiques sur les droits des femmes par exemple) et de veiller à un format de celles-ci adapté à l'articulation avec la vie personnelle et familiale (tant sur la durée de la formation en jours que sur la durée journalière).

Pour les réunions nécessitant un déplacement éloigné et plusieurs nuits sur place ou des horaires inhabituels (comme lors des congrès nationaux par exemple), certaines organisations ont fait le choix de proposer un mode de garde sur place pris en charge par la structure permettant aux parents de jeunes enfants d'y participer. Quand cela n'est pas possible (notamment du fait de la scolarisation des enfants), une prise en charge financière (correspondant au

surcoût lié au recours à une garde d'enfant exceptionnelle) est souhaitée. Il convient également de s'interroger sur l'impact et l'utilisation des nouvelles technologies de communication permettant de limiter ces déplacements.

Du lien avec les mouvements sociaux féministes

Si Solidaires est engagé sur le terrain féministe, notre Union n'a pas la prétention de le faire isolément ou à la place de mouvements sociaux qui y travaillent depuis longtemps, ont développé des vraies expertises sur des sujets particuliers, et agissent pour les droits des femmes en général.

Afin d'enrichir notre registre revendicatif, et nos actions pour faire avancer les droits des femmes, le travail entre les structures de Solidaires et les mouvements féministes est essentiel et doit être maintenu et/ou développé.

Édité par l'Union syndicale Solidaires
Commission paritaire et ISSN : 1 008 S 05397
Dépôt légal : à parution
Directrice de publication : Cécile Gondard Lalanne
Rédaction : 144 boulevard de la Villette 75019 Paris
Tel : 01 58 39 30 20 - contact@solidaires.org - www.solidaires.org
Imprimé par CORLET à Condé sur Noireau