

Agir pour les droits  
des femmes



1.50 €

Un combat syndical





CETTE BROCHURE A ÉTÉ RÉALISÉE PAR LES MILITANTES  
DE L'INTERSYNDICALE FEMMES C.G.T, F.S.U, SOLIDAIRES.

C.G.T Mixité  
263 rue de Paris  
93516 Montreuil Cedex  
☎ : 01 48 18 82 73  
✉ : fem-mixite@cgt.fr  
🌐 : www.lacgt.fr

F.S.U  
104 rue Romain Rolland  
93260 Les lilas  
☎ : 01 41 63 27 30 ☎ : 01 41 63 15 48  
✉ : fsu@fsu.fr  
🌐 : www.fsu.fr

Union syndicale Solidaires  
144 boulevard de la Villette  
75019 Paris  
☎ : 01 58 39 30 20  
✉ : contact@solidaires.org  
🌐 : www.solidaires.org



4

Les journées intersyndicales femmes :  
des rencontres pour réfléchir et agir !

6



La crise touche plus  
particulièrement les femmes



12

Lois sur l'égalité professionnelle

14



La mixité : un enjeu à  
l'école comme au travail



18

Les femmes : premières touchées par les  
restructurations dans la santé et par la  
casse de la protection sociale

20



Femmes migrantes, femmes sans papiers :  
lutter contre les discriminations !



23

Violences sexistes et sexuelles,  
un combat syndical !

27



Quand féminisme et  
syndicalisme se rejoignent

## LES JOURNÉES INTERSYNDICALES FEMMES : des rencontres pour réfléchir et agir !

Des femmes syndicalistes travaillent ensemble dans le cadre des « Journées intersyndicales femmes » depuis 1998.

Ces journées ont été initiées par des militantes de différents syndicats, notamment de la FSU, de la CGT et de Solidaires. Ces militantes étaient impliquées dans le mouvement féministe, au-delà de leur engagement syndical... Elles avaient pris l'habitude de travailler ensemble dans le cadre du mouvement féministe, de la CADAC (Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception), du CNDP (Collectif national pour les droits des femmes).

Au-delà de cet engagement féministe dans le cadre associatif, ces militantes ont pensé que ce travail devait être approfondi sur le terrain syndical.

L'idée, qui sous-tendait la démarche à l'époque, partait du constat que les inégalités entre femmes et hommes perduraient

dans le monde du travail mais aussi que les femmes n'avaient pas toute leur place dans le syndicalisme.

Le choix a été fait de tenir cette initiative chaque année au mois de mars, en clin d'œil au 8 mars, journée internationale des luttes des femmes. Dès le début, le lien a été fait entre ce que vivent les femmes au travail et ce qu'elles vivent dans la société en général, en particulier au sein de la famille.

Chaque année, le programme intègre des questions spécifiques au travail et des sujets renvoyant au patriarcat qui perdure dans la société.

La parole est donnée à des chercheuses travaillant sur ces différentes questions et à des militantes syndicales des trois organisations partie prenante. Au fil des années, des sujets très divers ont été abordés : les conditions de travail, la santé, les retraites, les femmes immigrées, l'Europe, l'égalité



professionnelle, la précarité, les violences, l'utilisation et la marchandisation du corps des femmes, le langage et bien sûr la place des femmes dans le syndicalisme.

Ces journées permettent de mettre en commun les analyses et les réponses syndicales. C'est un lieu de réflexions et de débats ; il s'agit aussi de s'enrichir mutuellement des expériences diverses des unes et des autres.

Au-delà des appartenances syndicales, beaucoup de constats sont identiques quant aux difficultés (et résistances) réelles de prise en charge syndicale, au-delà des déclarations de principe, des inégalités professionnelles.

Les premières années, la participation était d'une centaine de personnes : cette participation a été multipliée par trois au fil des années.

La participation est ouverte à toutes et tous, militant-es et adhérent-es souhaitant mieux prendre en charge dans le syndicalisme cette dimension de genre. C'est aussi l'occasion de croiser les regards de générations différentes : celui de militantes engagées depuis longtemps dans les combats féministes et celui de militantes plus jeunes à qui on a fait croire qu'il suffisait que l'égalité soit inscrite dans les lois pour que les inégalités disparaissent...



Cette brochure, sans être exhaustive, donne un aperçu des thèmes abordés au cours de ces différentes années, des échanges que nous avons eus et des positions et revendications qui nous rassemblent.

Ce rendez-vous est un moment syndical de qualité, unitaire et féministe !

Nous avons donc l'ambition de le faire vivre encore longtemps en espérant qu'il contribue à permettre aux femmes de prendre toute leur place dans le syndicalisme !

## LA CRISE

### touche plus particulièrement les femmes

La crise financière, économique et sociale a des effets très négatifs sur l'ensemble des sociétés, mais elle a des répercussions particulièrement préjudiciables sur les femmes. La crise n'a pas les mêmes effets sur l'emploi des femmes et sur celui des hommes. Parce que le marché du travail est encore segmenté (les femmes et les hommes n'évoluent pas dans les mêmes secteurs d'activité), parce que les femmes sont davantage concernées par des formes d'emplois atypiques (temps partiel, contrats courts), et enfin parce que l'histoire montre que durant les périodes de crise économique, les questions d'égalité professionnelle entre les sexes sont mises au placard. Enfin, en période de crise, la tentation est grande d'utiliser la politique familiale comme un instrument de gestion du chômage.

Les plans d'austérité imposés au nom de la Dette, qui se sont généralisés dans toute l'Europe

ont, et auront de manière croissante, un impact négatif majeur sur les femmes.

#### Chômage et précarité au féminin

Au vu des statistiques, l'emploi féminin a semblé, dans un premier temps, mieux résister que l'emploi masculin aux effets de la crise. Durant la période 2008-2009 en Europe, ce sont surtout les secteurs essentiellement masculins qui ont subi les effets de la crise : l'industrie, le bâtiment, etc. Mais cet effet a été contre-balançé par les attaques contre les secteurs publics, dans lesquels on retrouve surtout des salariées.

Le chômage des femmes a momentanément été rattrapé par celui des hommes en 2009, il a depuis 2010 repris sa première place.

En France, par exemple, la règle appliquée dans la Fonction Publique du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux



(règle du « un sur deux ») a des effets **négatifs** sur l'emploi féminin. Ce processus s'est accompagné d'une précarisation généralisée de l'emploi : les femmes subissent les conséquences de la crise à partir de positions qui restent toujours plus précaires que celles des hommes.

À la massive destruction de l'emploi qui a commencé en 2008 s'est ajouté l'augmentation du nombre de personnes exclues des indemnités de chômage, les expulsions de logement et la montée du nombre de personnes en situation de pauvreté. En plus de l'augmentation de l'emploi à temps partiel, la crise a entraîné en Europe la multiplication des contrats précaires, aux horaires courts et très bas salaires qui

concernent majoritairement les femmes. Concernant l'indemnisation du chômage, le chômage partiel des hommes et des femmes n'est pas traité de la même manière.

Chaque jour des mesures politiques qui réduisent les droits sociaux, qui facilitent les licenciements, qui promeuvent le travail précaire et menacent les conventions collectives **sont mises en œuvre**.

### Femmes et travail atypique

Durant les dernières décennies, la précarisation du travail s'est généralisée au travers de la croissance de ce qu'on appelle le travail atypique. Dans l'Europe des 27, de 2001 à 2005, le nombre de travailleurs engagés

en contrats de travail atypiques est passé de 36 à 45% de l'emploi global. Le temps partiel **concerne d'abord les femmes**. À la veille de la crise, en 2007, une travailleuse sur trois était engagée à temps partiel, et dans certains pays, comme en Allemagne, cette proportion passait à une femme sur deux.

En moyenne, un peu moins de 80% des travailleurs à temps partiel sont des femmes dans l'Union européenne. Les contrats à durée déterminée, c'est à dire l'autre forme de précarisation présente en Europe, a progressé de façon ininterrompue jusqu'à la veille de la crise, pour les femmes comme pour les hommes. À part en Allemagne, il y a presque partout plus de femmes travaillant à durée déterminée que d'hommes : au Danemark, 9,1 femmes pour 7,5 hommes ; en France, 15,4 femmes pour 13 hommes ; en Espagne 31,4 femmes pour 27,7 hommes, etc.

### Égales ?

Les logiques qui précarisent et dévalorisent le travail féminin sont nombreuses et complexes ; elles contribuent à en déterminer les stéréotypes, les habitudes, les normes sociales qui, subies et intériorisées, se synthétisent dans ce que le féminisme appelle le patriarcat. La féminisation du monde du travail n'a pas effacé



les caractéristiques traditionnelles du travail des femmes.

Partout les taux d'emploi sont plus bas pour les femmes, avec plus de contrats à durée déterminée ou à temps partiel, et avec plus de possibilités de rester coincées dans des métiers précaires, sans opportunité d'évoluer vers des contrats stables.

L'écart salarial entre hommes et femmes est présent partout et ne s'explique qu'en partie par l'extension du temps partiel choisi ou subi. Le « plafond de verre » continue à caractériser le travail féminin ; il y a toujours peu de femmes dans les postes à responsabilité et de direction ; elles continuent à avoir accès à une plus petite variété d'emploi et l'emploi féminin continue à contribuer au maintien des bas salaires. La précarité des femmes retraitées est encore accentuée. Non seulement le montant des

pensions diminue mais l'âge de la retraite pour les femmes sera retardé, comme en Autriche où en 2014, les femmes, au lieu d'arrêter de travailler à 57 ans devront attendre leur 60 ans, tandis qu'en Italie elles devront continuer à trimer jusqu'à leur 65 ans à partir du 1er janvier 2012.

Notons qu'en France, les retraites des femmes sont 40% inférieures à celles des hommes : en cause, le travail à temps partiel (qui dit travail partiel, dit retraite partielle), les congés parentaux, les inégalités salariales... Le recul de l'âge légal de départ en retraite à 62 ans et surtout le recul à 67 ans pour partir sans décote (quand on pas une carrière complète) va encore pénaliser davantage les femmes... tandis qu'en Pologne, les femmes perçoivent une retraite moins élevée que le salaire minimum déjà extrêmement faible...

### **Protection sociale et services publics : un enjeu pour les femmes**

Les coupes budgétaires dans les dépenses publiques affectent de manière particulièrement sévère les femmes. Elles sont non seulement les salariées des services publics (santé, éducation...) mais également les premières bénéficiaires de ces services dont l'existence est cruciale

pour leur participation au monde du travail et pour leur autonomie économique. De fait, des équipements collectifs de qualité en nombre suffisant et accessibles financièrement sont des leviers incontournables de leur émancipation.

Les budgets de la protection sociale subissent des réductions drastiques : diminutions des montants et des durées des allocations chômage, des aides aux familles, des prestations aux personnes dépendantes ou invalides... De même, les réductions frappent des services essentiels tels que la garde d'enfants (crèches, haltes garderies...), les services sociaux et services de santé. C'est aussi la scolarisation des plus jeunes enfants dans les classes de maternelles qui tend à disparaître, des maternités et des centres IVG qui ferment. Alors que le nombre de personnes dépendantes en perte d'autonomie s'accroît, les budgets qui y sont consacrés au mieux stagnent voire sont amputés. Pourtant le gouvernement Sarkozy avait fait de la dépendance le grand chantier de 2011. Le premier ministre a annoncé le report de cette réforme, officiellement dans le cadre du plan de réduction des déficits. La situation actuelle est pourtant intenable, de plusieurs points de vue mais en particulier pour les aidants familiaux des personnes

dépendantes - aidants qui sont des femmes pour les deux tiers -, et qui assument une charge très lourde. Cette charge n'est ni suffisamment soulignée, ni suffisamment prise en compte. Elle pénalise pourtant les femmes dans leur emploi - du fait de fréquents passages à temps partiel ou même de retraits de l'emploi -, leur santé (les associations du secteur attirent l'attention sur l'épuisement des aidant-es), leur niveau de vie et plus largement leur autonomie. Les coupes budgétaires dans la protection sociale concernent plus particulièrement les femmes, dans la mesure où elles assument toujours le rôle de responsables principales de la famille. Du fait de leur situation souvent caractérisée, on l'a vu, par un emploi précaire et un bas salaire, les réductions dans les services publics ou le montant des prestations limitent d'autant leurs capacités à nourrir, éduquer et veiller au bien-être de leurs enfants et de leurs proches, ou à s'occuper de personnes dépendantes ou invalides dont la collectivité se désengage. L'absence ou le manque de politiques de soins conduit à l'augmentation de l'emploi de femmes migrantes à domicile, sans accès à une protection sociale suffisante, ou même travaillant clandestinement. Les effets se ressentent

aussi dans la sphère professionnelle. Les coupes budgétaires dans les services de soin, les prestations familiales, les congés de maternité, les congés parentaux rendent plus difficile pour les femmes la fameuse « conciliation » entre vie familiale et professionnelle (il s'agit plutôt de cumul que de conciliation). Cette charge accrue du travail non rémunéré qui renforce les inégalités de genre dans le marché du travail et dans l'usage du temps, avec les conséquences que l'on connaît en matière d'inégalités salariales et de niveau de retraites.

**R**ésultat de notre vulnérabilité économique, nous, les femmes, subirons plus durement les réductions des dépenses dans les services publics et dans les prestations sociales et ce sera nous à nouveau, et comme toujours, qui devront pallier aux carences publiques par notre travail domestique invisible.

La question de l'existence de services publics en nombre suffisant et de qualité est une question centrale pour l'accès aux droits de tous et de toutes ; c'est une condition nécessaire à l'égalité entre les hommes et les femmes. À ce titre, nous revendiquons un grand service public de la petite enfance et de la dépendance.





## Dettes, austérité, ça suffit !

Les dettes publiques des États ont explosé sous l'effet des plans de sauvetage massifs de la finance menés par les gouvernements, de la récession provoquée par la crise et des baisses des recettes fiscales, en France comme dans de nombreux pays européens (dus notamment aux cadeaux fiscaux aux plus riches et aux entreprises). Sous la pression des marchés financiers qui veulent s'assurer de la capacité des gouvernements à rembourser leur dette, ces derniers mettent en place des plans d'austérité drastiques. Les principaux leviers actionnés par les différents plans d'austérité en Europe concernent la diminution des dépenses de l'État, **l'affaiblissement de la Fonction publique** et de la protection sociale. **Les mesures sur la fiscalité renforcent les injustices : ainsi l'augmentation de la TVA sur les biens de consommation courante (nourriture, biens et services) désavantage particulièrement les femmes qui assurent les besoins de base et la nourriture de la famille et crée**

une pauvreté grandissante particulièrement dans les familles monoparentales. L'austérité met en danger les acquis des combats féministes et renforcent les stéréotypes existants de l'homme gagne-pain et de la femme au foyer.

Dans le contexte actuel, la mobilisation de toutes et tous est essentielle. La crise doit être l'occasion de changer radicalement d'orientation, de redéfinir le modèle de société et de transformer profondément les modes de production et de consommation. Il s'agit de mettre en œuvre des politiques pour répondre prioritairement aux besoins sociaux et environnementaux et soumettre l'économie à cet objectif. Les besoins du quotidien, les soins, le lien social, parce qu'ils sont de plus en plus menacés du fait de la crise, retrouvent une importance oubliée. Il y a une réelle opportunité pour que ces préoccupations - qui sont encore aujourd'hui trop souvent celles des femmes mais qui doivent devenir celles de tous - deviennent une raison majeure de se mobiliser.



# lois sur l'égalité



1907

Droit pour la femme mariée de disposer librement de son salaire.

loi du 5 novembre  
1908

Loi dite des prud'femmes : les femmes sont désormais éligibles aux conseils de prud'hommes.

1920

Les institutrices obtiennent l'égalité de salaire avec les hommes. La même année, les femmes mariées peuvent librement adhérer à un syndicat.

1946

**Préambule de la Constitution :**  
« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

loi du 22 décembre  
1972

À travail égal, salaire égal.

loi du 11 juillet  
1975

Interdiction faite à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse en matière d'embauche, de mutation ou de licenciement.

loi du 13 juillet  
1983

Dite loi Roudy, renforce le principe d'égalité des droits en matière d'embauche, de promotion, de rémunération, de formation, de qualification. S'étend le principe « à travail égal salaire égal » aux emplois de valeurs équivalentes. Sont introduits trois nouveaux outils au niveau des entreprises : rapport annuel de situations comparées des hommes et des femmes présenté et débattu devant le CE ; possibilité de signer un accord d'entreprise (plan d'égalité professionnelle) préconisant des mesures de rattrapages provisoires ; des aides financières sont accordées par le service du droit des femmes pour des actions exemplaires (contrats d'égalité professionnelle).



# professionnelle



loi Genisson du 9 mai  
**2001**

Elle introduit des dispositions relatives à la fonction publique (féminisation des jurys, facilitation de l'accès des femmes aux professions peu féminisées) absente de la loi Roudy.

Cette loi complète celle de 1983 par la déclinaison, dans le rapport annuel de situation, de 21 indicateurs pertinents devant être affichés sur le lieu de travail (cf décret d'application N° 2000-832 du 12 septembre 2001). Elle rend obligatoire une négociation sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et de la branche tous les trois ans. L'égalité professionnelle des femmes et des hommes doit de plus être intégrée à l'ensemble des négociations obligatoires. Des sanctions pénales existent en cas de non respect de cette obligation (3750 euros d'amende et un an de prison). Elle impose la représentation des hommes et des femmes dans les élections professionnelles. Elle lève l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie.

loi N° 2001-1066 du 17 novembre  
**2001**

Cette loi relative à la lutte contre les discriminations répartit la charge de la preuve : la salariée présente les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; la partie défenderesse doit amener la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Les OS peuvent ester en lieu et place des victimes.

loi N° 2006-240 du 23 mai sur l'égalité salariale  
**2006**

Cette loi impose aux entreprises des négociations visant également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Un projet de loi sur les sanctions financières devait suivre mais n'a jamais été voté. La loi du 9 novembre 2010 sur les retraites supprime cette date butoir et n'impose plus aux entreprises que la mise en place d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action. Les décrets d'application de cette loi en affaiblissent encore davantage la portée. Il s'agit d'un véritable retour en arrière.



## LA MIXITÉ : un enjeu à l'école comme au travail

**L**es filles ont longtemps été exclues de la sphère scolaire et écartées de nombreuses activités professionnelles au seul prétexte qu'elles étaient filles. Les luttes récentes, comme les plus anciennes, ont cependant permis de lentes mais bien réelles avancées dans ces domaines. Aujourd'hui, quasiment aucune loi ne leur est opposée lorsqu'elles décident d'un métier ou d'une orientation scolaire. En effet, en ce qui concerne la sphère du travail, elles peuvent occuper des postes à haute responsabilité, réaliser des travaux dits de force, elles peuvent être pilotes de ligne, bouchères, avocates, garagistes, chirurgiennes... Et depuis les années 70, en ce qui concerne l'École, les filles ne se sont pas contentées de rattraper les garçons elles les ont « dépassés » ; pour exemple, elles obtiennent dorénavant des résultats supérieurs aux examens, et ce, quelles que soient les

filières, effectuent des parcours scolaires plus fluides et sont scolarisées plus longtemps. Les femmes et les filles n'ont cessé de prouver et démontrer que leur supposée « nature » n'entravait en rien leurs capacités ni dans les champs du savoir ni dans les champs professionnels. Les performances scolaires actuelles des filles et l'accès des femmes à des métiers longtemps restés l'apanage des hommes masquent néanmoins des « choix » fortement sexués et stéréotypés.

En effet, malgré une apparente harmonisation des comportements professionnels et scolaires, une autre réalité se dessine : les métiers féminins sont en fait peu diversifiés, les emplois à responsabilités sont bien moins proposés aux femmes qu'aux hommes et une forte concentration de femmes occupe des postes peu qualifiés. Concernant l'École : les filières professionnelles tertiaires concentrent majoritairement des filles quand



dans le même temps une majorité de garçons sont orientés dans les filières de production ; au collège, alors que les filles sont plus nombreuses (59,1%) dans les filières européennes ou internationales, alors qu'à résultats équivalents elles émettent des vœux de poursuite d'études semblables à ceux des garçons, on observe une différence sexuée en seconde générale qui s'accroît ensuite par le choix des options. Ces éléments, parmi d'autres, révèlent que : École et marché de l'emploi sont encore, au XXI<sup>e</sup> siècle, des réalités sociales fortement marquées par la différence sexuelle. Concernant l'École, les études

récentes révèlent que les filles s'orientent davantage en série Littéraire, 79% des effectifs, et en série Économique et social, 61% ; tandis que les garçons représentent 55% des effectifs en série Scientifique et 89% en série Sciences et Techniques industrielles.

En classe de première sanitaire et social, les filles représentent 92% des effectifs, tandis qu'en première option informatique et système de production elles ne sont présentes qu'à hauteur de 6%. Une analyse plus fine de cette étude aggrave cette observation car sur dix garçons qui se jugent très bons en français, seul 1 sur 10 est orienté en L, alors



que sur dix filles qui se jugent très bonnes en français, 3 sur 10 sont dirigées vers la filière L. Quand ils se jugent très bons en mathématiques, 8 garçons sur 10 sont dirigés vers la filière S alors que lorsqu'elles se jugent très bonnes en mathématiques, 6 filles sur 10 sont orientées en S. En ce qui concerne la répartition sexuée en enseignement professionnel public, qui accueille environ 500 000 jeunes chaque année (46% de filles), les constats sont encore plus préoccupants.

Les études du ministère de l'Éducation Nationale révèlent que les filles représentent 71% des effectifs dans les filières des services et seulement 13% dans les filières de production.

La parité, pourtant tant convoquée dans le débat public, est loin d'être une réalité dans la sphère scolaire. Une réelle orientation sexuée persiste et, au même titre que l'école repro-

duit les inégalités sociales, elle reproduit les inégalités de sexe. Et cette division scolaire sexuée est en parfaite cohérence avec la répartition sexuelle des métiers. En effet, examiner le travail des femmes est à certains égards mettre aussi en évidence un enchaînement de paradoxes qui attestent des difficultés de nos sociétés à admettre l'entrée - voire l'intrusion - de ces dernières dans l'espace « travail », encore fortement marqué d'une suprématie masculine.

Alors que la situation actuelle résulte d'une histoire de longue durée, force est de constater que l'histoire des femmes est partie prenante de l'histoire du travail, bien avant que la question du travail des femmes, et de la reconnaissance sociale de celui-ci, apparaisse dans la conscience et dans les débats politiques.

En effet, en dépit des luttes qui ont permis l'acquisition progressive de nombreux droits, la féminisation du travail salarié coexiste toujours avec une insertion distincte et inégalitaire des hommes et des femmes sur le marché du travail. Davantage diplômées, les femmes sont pourtant davantage touchées par le sous-emploi, par des salaires inférieurs, et par le chômage - ceci pour le côté inégalitaire de l'accès des femmes au marché du travail. Ce dernier point est aujourd'hui fréquemment soulevé dans le débat public ou dans la presse, de même que les inégalités salariales persistantes entre homme et femme.

Ce qui paraît moins présent et moins connu, c'est que de telles inégalités se joignent à une insertion professionnelle distincte des femmes et des hommes.

Aujourd'hui, la moitié des femmes actives se concentrent sur seulement 20% des métiers. De telles données, qui attestent de la persistance massive, dans nos sociétés, d'une division sexuelle du travail, sont peu connues du grand public, et peu questionnées dans les débats de société.

En effet, si les inégalités femmes/hommes dans le travail font l'objet d'une récente prise de conscience collective, il n'en va pas de même pour la division sexuelle du travail ; ce qui signi-

fie que cette division n'est pas perçue comme problématique et continue d'être vécue comme allant de soi.

**À** l'origine, la mixité des classes a été organisée afin de réduire les coûts d'enseignement que supposait la construction d'une école pour chaque sexe. Elle devrait maintenant explorer les leviers permettant de construire une éducation libérée des stéréotypes et des préjugés qui produisent voire justifient les inégalités. Alors qu'elle accueille sur les mêmes bancs depuis quarante ans tous-tes les jeunes, l'école laisse encore trop agir des mécanismes inconscients qui caractérisent les rapports sociaux de sexe tels qu'ils existent dans la société.

La rigidité de ces pensées continue de perturber les choix individuels, les attitudes des élèves, leurs résultats, leurs relations. Pour véritablement « égaliser » les parcours scolaires et promouvoir concrètement l'égalité, l'école doit affirmer davantage le rôle co-éducatif de la mixité. Parce qu'en classe on apprend certes des savoirs mais on acquiert aussi des comportements, des compétences, des représentations ou des valeurs ; et la mixité représente un outil essentiel pour imaginer un avenir débarrassé des assignations et des hiérarchies de sexe entretenues par le système social. Tous les acteurs et actrices du système scolaire devraient participer à ce travail.

## LES FEMMES : premières touchées par les restructurations dans la santé et par la casse de la protection sociale

**L**a Loi HPST (Hôpital, Patient, Santé, Territoire) a entraîné de nombreuses restructurations dans le secteur de la 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.

L'accès à l'avortement et les conditions dans lesquels 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'ac-

compagnement, de dépistage, de contraception et de prévention est également remis en cause. **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. Augmentation des délais d'attente, diminution des durées de séjour et éloignement aggravent les conditions d'accueil.

Les **hôpitaux** subissent de nombreuses restructurations pour rentabiliser les soins et faire des économies. Le travail s'intensifie, les soins se déshumanisent. Les techniques de management deviennent de plus





en plus agressives pour contrer toute velléité de résistance. Les temps collectifs disparaissent.

**Les femmes sont les premières touchées par ces restructurations, doublement, en tant que salariées et en tant qu'utilisatrices. En tant que salariées, elles représentent 80% des personnels de ce secteur 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, et même en dessous du SMIC - ne bénéficiant même pas des revalorisations du SMIC. Leur santé est là aussi fragilisée. La promotion professionnelle n'est largement pas à la hauteur. Les délais de routes s'allongent quand l'essence devient plus chère. En tant qu'utilisatrices, 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 au domestique ne peut alors que s'accroître, leur assignation à la maternité aussi. Nos acquis féministes sont bien fragiles et peuvent à tout moment être remis en question. Cette casse de la sécurité sociale et des services publics de santé le montre. L'assignation des femmes au travail domestique, à la maternité, aux soins aux personnes ne peut alors que s'accroître.



## FEMMES MIGRANTES, FEMMES SANS -PAPIERS : lutter contre des discriminations !

**T** En France, on compte aujourd'hui autant de femmes migrantes que d'hommes migrants. La quasi majorité d'entre elles travaillent (47% en 2007).

Leurs motifs et parcours de migration sont multiples : regroupement familial, travail, études, exil lié à la guerre et/ou aux persécutions en raison de leur sexe... Leurs statuts, juridique et administratif, et leurs conditions de travail et de vie en France sont tout aussi divers.

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.

Si les femmes migrantes qui acquièrent la nationalité française sont moins vulnérables socialement que des étrangères devant renouveler leur titre

de séjour, et à fortiori que les femmes sans-papiers, le racisme qu'elles expérimentent dans diverses sphères de leur vie sociale vient renforcer les inégalités sociales de genre et de classe.

Les femmes migrantes, quelles que soient leur origine et leur nationalité, sont de plus en plus présentes dans le monde du travail. Mais un faisceau de discriminations directes et indirectes, notamment à l'embauche, réduit le panel de leurs activités et contribue à leur précarité.

Elles travaillent en effet surtout dans les services aux particuliers (22% contre 10% des autres actives en 2007), les services marchands, le commerce et l'industrie, et ceci, souvent à temps partiel et en contrat précaire. Ce sont aussi les premières touchées par le chômage, particulièrement les étrangères qui, comme les étrangers, pâtissent du nonaccès aux emplois soumis à condition de nationalité française.



Cette discrimination directe et institutionnelle se double de pratiques moins visibles en cours de formation de base ou professionnelle et renforcées par les pratiques patronales d'embauche et de gestion de la main d'œuvre. Conjointement, les contraintes liées à la division sexuelle du travail domestique et professionnel favorise le travail à temps partiel dont on sait qu'il est à 80% féminin, et qui concerne 34% des immigrées contre 28% des autres femmes actives.

Certains secteurs, comme celui du nettoyage ou des services directs aux personnes, emploient nombre de femmes en situation irrégulière et les surexploient. Horaires et lieux de travail éclatés, cadences surélevées, salaires de misère

et heures non payées, harcèlement sexuel... : les conditions d'emploi et de travail de ces salariées sont indignes !

Globalement, segmentation du marché du travail et ségrégation professionnelle, ethniques et sexuelles, concourent à une situation d'exploitation renforcée de ces femmes quand elles accèdent à l'emploi.

L'implantation syndicale dans les secteurs concernés reste faible, et les conditions d'emploi défavorables à la syndicalisation des salariées. Pour autant, des luttes existent comme la vague de grèves de travailleurs-euses sans-papiers de la restauration, du bâtiment, du nettoyage... de 2008-2009.

Les restrictions croissantes du droit d'entrée et de séjour, liées à la politique d'immigration

dite « choisie » qui prévaut ces dernières années, concernent 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. Leur séjour et les droits afférents dépendent de leur statut matrimonial, et donc in fine de leur mari, jusqu'à l'obtention d'un titre propre.

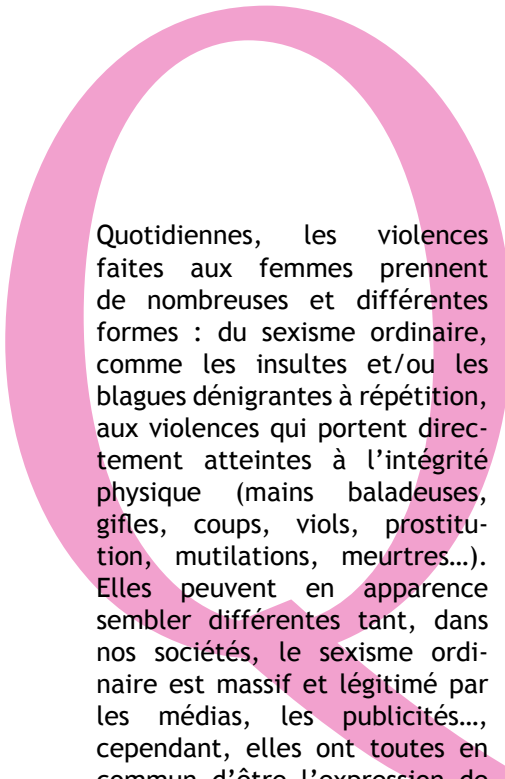
Les luttes des femmes migrantes, sans papiers ou régularisées, ont mis en avant diverses revendications qui restent totalement d'actualité :

- un statut autonome pour les femmes étrangères, la reconnaissance de leurs droits individuels (notamment l'accès direct aux prestations sociales) et un titre de séjour assorti d'une autorisation de travail systématique ;
- l'effectivité du maintien du droit au séjour pour les femmes subissant des violences et en cas de rupture conjugale ;
- un droit d'asile lié aux discriminations sexistes (mutilations sexuelles, maltraitements, mariages forcés, viols de guerre, etc.), mais aussi aux persécutions en raison de leurs actions ou de leurs idées en faveur des droits des femmes ;



- l'abrogation des codes de statuts personnels, le refus de leur application en France ;
- la régularisation de tous les sans-papiers, hommes et femmes.

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : un combat syndical



Quotidiennes, les violences faites aux femmes prennent de nombreuses et différentes formes : du sexisme ordinaire, comme les insultes et/ou les blagues dénigrantes à répétition, aux violences qui portent directement atteintes à l'intégrité physique (mains baladeuses, gifles, coups, viols, prostitution, mutilations, meurtres...). Elles peuvent en apparence sembler différentes tant, dans nos sociétés, le sexisme ordinaire est massif et légitimé par les médias, les publicités..., cependant, elles ont toutes en commun d'être l'expression de la domination masculine dans sa version la plus ultime.

Pourtant, plusieurs enquêtes mettent en lumière l'importance et la gravité de ces violences.

Le fait que ces enquêtes sont peu nombreuses illustre le peu d'intérêt que portent les pouvoirs publics à ce sujet. Pour preuve, la loi relative à l'interdiction du harcèlement sexuel

ne date que de 1992... et l'on doit son existence aux luttes des mouvements féministes.

Pourtant, l'enquête CSF (Contexte sur la Sexualité en France réalisée en 2006) révèle que 16 % des femmes et 5 % des hommes déclarent avoir subi des rapports sexuels forcés ou des tentatives de rapports forcés au cours de leur vie. D'après l'enquête 2009-2010 de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), les femmes sont 5 fois plus souvent victimes de violences sexuelles que les hommes. De surcroît, les agressions ne sont pas les mêmes : les hommes déclarent davantage de violences physiques hors ménages, alors que les femmes les déclarent au sein du ménage. Une fois sur deux, l'auteur des violences est le conjoint (trois fois sur quatre quand il s'agit de violences sexuelles). Pour les agressions sexuelles commises à l'extérieur du ménage, 70 %





des victimes disent en connaître l'auteur. La moitié des victimes connaît l'agresseur personnellement : ex-conjoint plus d'1 fois sur 5 ou un « ami » pour 16 % des victimes. Un sondage national (le seul !) Louis Harris en 1991 indiquait que 19 % des femmes actives avaient été victimes ou témoins de harcèlement sexuel au cours de leur vie. L'enquête INSEE (Cadre de vie et sécurité, réalisée en 2007) montre que 4,7 % des viols et 25 % des agressions sexuelles dont sont victimes les femmes se produisent sur le lieu du travail. Ces violences ont évidemment des conséquences pour les femmes salariées. Soit parce qu'elles se déroulent sur le lieu de travail (comme le harcèlement), soit parce qu'elles

provoquent des absences au travail qui s'avèrent souvent pénalisantes :

De la salariée convoquée à un entretien de licenciement pour absences injustifiées et/ou répétées (salariée battue, séquestrée...), à celle qui prend un congé longue maladie suite aux avances répétées du supérieur hiérarchique... Ces cas démontrent que le syndicalisme est particulièrement concerné par les violences faites aux femmes. Entre la défense syndicale des victimes, comme l'accompagnement des victimes auprès des employeurs afin de leur rappeler leur devoir de protection, la mise en œuvre d'actions de prévention au sein des entreprises et l'action syndicale qui vise à rappeler

et faire respecter les droits, le syndicalisme doit aussi mettre en place des liens avec les associations féministes agissant auprès des victimes des violences.

Quelques définitions et repères légaux :

- Agressions sexuelles : « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » (article 222-22 du code pénal)

- Harcèlement sexuel : « les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits » (article L1153-1 du code du travail). Cela vaut également pour la Fonction Publique.

Le harcèlement au travail peut prendre des formes diverses : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles... Il a des conséquences sur l'emploi, la carrière, les conditions de travail et la santé des salarié-es.

L'employeur a l'obligation de prendre des dispositions pour prévenir tout harcèlement sexuel dans l'entreprise.

En terme de définition, Il est à noter que la législation européenne est plus précise et plus intéressante : « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle,



s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (article 2 de la directive européenne 2002/73/CE du 23 septembre 2002). Cette définition a été pour partie transposée dans la loi du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, elle est donc opposable devant les juridictions sociales.



**À** l'action ! S'opposer aux différentes formes de violences, intervenir auprès des collègues et des employeurs pour refuser leurs expressions, accompagner les victimes, faire évoluer la législation dans un sens protecteur, promouvoir des comportements non sexistes au niveau de l'entreprise (accords égalité profes-

sionnelles, dans les CHS...), au niveau des syndicats, au niveau de nos comportements quotidiens, développer les liens avec les associations féministes agissant sur ce terrain...

La liste des actions possibles est longue pour que les violences faites aux femmes, dans la société comme au travail, disparaissent.



## QUAND FEMINISME ET SYNDICALISME se rejoignent

À l'instar des organisations féministes, les syndicats sont eux aussi un outil important pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes. Alors que de nombreux freins persistent à la prise en charge de cette question, ces dernières années ont pourtant été les témoins de quelques améliorations dans ce domaine.

La lutte des classes étant à l'origine des revendications des syndicats, il a longtemps été préjugé qu'abolir les discriminations et les oppressions sociales impliquerait, de fait, l'éradication des inégalités entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui on le sait, le patriarcat, même s'il se nourrit du système capitaliste, possède ses propres outils de domination que toute organisation progressiste doit combattre au même titre qu'elle lutte contre toutes les formes de discriminations sociales. Les syndicats, dont la vocation est de lutter pour

défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs, ont toujours peiné à s'approprier les questions féministes. En effet, les bastions du syndicalisme ayant été traditionnellement des secteurs très masculins et le salariat féminin ayant été longtemps minoritaire, les lendemains qui chantent l'émancipation des femmes ont toujours été repoussés au ... surlendemain !

Aujourd'hui, les positions syndicales ont néanmoins bougé, tous les syndicats affichent clairement leurs intentions de combattre les inégalités de sexe. Des revendications, des mandats, des chartes sont élaborés sur cette question et portés dans la rue et dans les instances décisionnaires. Mais cela n'est pas suffisant et la vigilance des syndicalistes féministes est toujours nécessaire car le chemin entre le discours et la pratique n'est pas encore entièrement franchi.

Pour exemple, la féminisation des instances syndicales est loin d'être une réalité aujourd'hui encore ; selon les chiffres 2010 du ministère des solidarités et de la cohésion sociale : la proportion de femmes parmi les élus aux dernières élections professionnelles de 2008 n'est que de 28,4 % ; de 2002 à 2008, la féminisation des élus prud'hommes n'a progressé que de 4,1% soit moins que durant la période précédente (5,8 %) ; les femmes sont sous-représentées au sein des instances paritaires tant dans le privé que dans le public ; ou encore, les comités d'entreprise ne comptent en moyenne qu'1/3 de femmes.

Ces chiffres sont peu enthousiasmants... cependant, d'autres éléments témoignent d'éléments positifs en faveur des droits des femmes.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail commence à être prise en charge aussi bien par le syndicalisme que par le mouvement féministe. Les liens tissés entre les organisations féministes et les syndicats se pérennisent.

Dans le conflit sur les retraites en 2010, la question des inégalités de pensions entre les femmes et les hommes, a été très présente dans la mobilisation. La parité et la mixité sont aujourd'hui des principes vers lesquels tendent les organisations syndicales

même si les effets escomptés ne sont pas encore à la hauteur de nos espérances.

Des militantes engagées dans les luttes féministes acquièrent des responsabilités syndicales, des commissions/secteurs femmes/mixité existent au sein des syndicats, des statistiques genrées apparaissent dans nos organisations : tout cela atteste des avancées.

Si les femmes s'imposent progressivement dans les syndicats, cela ne se fait pas sans résistances. Les obstacles à l'investissement syndical pour les femmes sont multiples : ils tiennent essentiellement à la place des femmes dans la société ; à savoir, les charges qu'elles ont à assumer dans la sphère domestique ; en cause aussi, le peu d'espace qu'on leur octroie dans le monde politique et économique ; et enfin, la persistance des préjugés et des stéréotypes dans quasiment tous les lieux de socialisation (famille, école, travail, politique, médias...).

Ces éléments ne doivent cependant pas masquer les facteurs propres au syndicalisme qui peuvent décourager les femmes à s'engager. Les femmes comme les jeunes syndiqué-es ne se reconnaissent pas toujours dans un modèle de militantisme qui absorbe la vie dans son entier.



Or, le militantisme que nous pratiquons est très exigeant en termes de temps. De surcroît, la capacité à surinvestir le syndicat est un élément de reconnaissance au sein même des organisations. D'où la nécessité de réfléchir au partage des responsabilités, au cumul et à la durée des mandats.

Au-delà de la féminisation des instances, la transformation des rapports femmes/hommes doit être au cœur de nos réflexions, de nos revendications et de nos stratégies syndicales.

Trop souvent, les femmes responsables syndicales préfèrent s'autocensurer sur ces questions de peur d'être accusées de diviser le syndicat et/ou de porter des revendications trop spécifiques qui pourraient nuire aux revendications générales.

Heureusement, les commissions

spécifiques droits des femmes ou mixité qui organisent la réflexion, diffuse les informations et participent à l'activité syndicale sont une réponse efficace. Elles permettent de considérer et de débattre de problématiques qui ne seraient pas traditionnellement prises en charge par les syndicats, comme la contraception, les IVG, les modes de garde des enfants, les violences conjugales...

Elles permettent aussi d'assurer une sorte de « veille » féministe et d'intégrer la dimension de genre dans la réflexion syndicale et dans nos revendications. Temps, conditions de travail, précarité, services publics, violences au travail : autant de questions où l'approche féministe est indispensable et qui doivent s'articuler avec l'approche syndicale générale !

# contacts

- 39 19

## **SOS Femmes - Violences**

Appel gratuit national unique et anonyme. Vous serez conseillé-es et informé-es sur les démarches à suivre.

Ouvert du lundi au samedi de 8h à 22h, les jours fériés de 10h à 20h.

<http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr>

## **- Violences conjugales Femmes Infos Service**

01 40 33 80 60

<http://www.femmes-infos-liaisons.org>

## **- Collectif féministe contre le viol**

0800 05 95 95

<http://www.cfcv.asso.fr>

## **- AVFT**

(Association contre les violences faites aux femmes au travail) :

01 45 84 24 24

## **- SOS Femmes Accueil**

01 45 84 24 24

<http://www.sosfemmes.com>

## **- Marche mondiale des femmes**

01 44 62 12 04

<http://www.mmf-france.fr>

## **- MFPP Mouvement français pour le Planning familial**

4 sq St Irénée - 75011 PARIS

01 47 00 18 66

<http://www.planning-familial.org>



**D**epuis 1997, des militantes féministes de différentes organisations syndicales (CGT, FSU, Solidaires) organisent chaque année des formations en direction de leurs adhérent-es autour des questions des droits des femmes. Cette brochure est un témoignage de cette réflexion collective qui réunit chaque année plus de 300 personnes. Par ce travail, nous avons la volonté de contribuer à ce que l'égalité entre hommes et femmes, inscrite dans la loi, devienne réalité.





Intersyndicale femmes  
Paris, mars 2012