RÉUSSIR

L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES DANS LA CGT !

[LE GUIDE]

la cgt
Femmes mixité

Commission Femmes - **Mixité** - Mars 2016

INTRODUCTION 5

LA COMMISSION FEMMES - MIXITÉ DE LA CGT 6

1 L'ÉGALITÉ F/H, UNE QUESTION QUI NE VA PAS DE SOI
9 • L'égalité F/H : une question fondamentale pour la CGT
11 • Les principes de la charte égalité
12 • La CGT et les femmes : une histoire riche mais contrastée
16 • La double exploitation des femmes, au travail et dans la vie
18 • Lutter contre le « sexisme ordinaire » et les stéréotypes
20 • Lutter contre les stéréotypes au travail
24 • Lutter contre les stéréotypes à la CGT

2 RENDRE VISIBLE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA CGT
30 • Compter pour progresser
32 • Mobiliser toute l'organisation
33 • La juste représentation et la parité

3 SYNDIQUER LES FEMMES
37 • Mettre les femmes au cœur des projets de syndicalisation
38 • Organiser les isolé-e-s
39 • Montrer une CGT au service de tou-te-s les salarié-e-s
39 • Syndiquer les femmes, c'est bien, les garder c'est mieux !
40 • Développer les luttes dans les secteurs à prédominance féminine

4 FEMMES ET RESPONSABILITÉS À LA CGT
42 • Susciter des candidatures féminines
43 • Accompagner à la prise de mandat et à son exercice
44 • Limiter le cumul des mandats

5 PROMOUVOIR UN FONCTIONNEMENT INTERNE FAVORISANT L'IMPLICATION DE TOUTES ET TOUS
47 • Adopter des comportements non sexistes
50 • Travailler l'articulation des temps professionnel, familial et militant…
53 • Permettre l'expression de tou-te-s lors des réunions
53 • Limiter et accompagner les déplacements

6 LES COLLECTIFS FEMMES - MIXITÉ 55

7 COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
59 • Lutter contre les violences sexistes et sexuelles : un enjeu syndical
60 • Violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ?
60 • Se battre contre les violences au travail
63 • Accueillir les femmes victimes de violences
64 • Lutter contre les violences au sein de la CGT

8 INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS TOUTES NOS BATAILLES REVENDICATIVES 65

CONCLUSION 71

Annexes 72 • *La CGT et les femmes : quelques repères chronologiques*
Charte égalité Femmes / Hommes 76

© Anna Solé

© Bapoushoo

© Bapoushoo

INTRODUCTION

Les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont considérables, dans la CGT, au travail, comme dans l'ensemble de la société. Ces progrès ne sont pas dus au hasard mais sont directement liés aux mobilisations sociales et aux luttes des femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes n'est donc pas « naturelle ». Dès que la mobilisation et le rapport de force faiblissent les conquêtes peuvent être remises en cause, comme par exemple en matière d'accès à l'IVG.

La CGT a toujours lié la bataille pour l'émancipation des femmes au travail et dans la vie, à celle de l'égalité dans la CGT. Un long chemin a été accompli, permettant de faire avancer l'égalité et la mixité. La charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adoptée par le CCN en 2007, a été annexée aux statuts depuis le 50e congrès. Cependant, notre histoire nous démontre que dès que les efforts sont interrompus, la place des femmes dans la CGT peut reculer très rapidement. Surtout, ce chemin n'est pas achevé : si la direction confédérale est paritaire depuis 1999, les femmes ne représentent que 30 % en moyenne des dirigeant-e-s (CE et bureau) des organisations du CCN et 37 % de nos syndiqué-e-s.

Pour ne pas se limiter à une pétition de principe, l'égalité Femmes / Hommes ne peut rester un sujet annexe mais doit être au cœur de nos orientations et plan de travail et faire l'objet d'une impulsion volontariste et permanente. C'est l'objectif de ce guide : donner les moyens concrets à nos organisations de mettre en œuvre la charte pour répondre aux attentes d'un salariat de plus en plus féminisé.

Ce guide n'a pas pour but d'imposer des modèles de comportements aux femmes et aux hommes, ni de promouvoir « la guerre des sexes ». Il présente un constat visant à déconstruire les stéréotypes de genre et à proposer une transformation des rapports sociaux. Employées, ouvrières, cadres ou techniciennes, les femmes sont victimes de discriminations qui s'expriment différemment et doivent être conjuguées avec les rapports sociaux de classe. Une approche spécifique s'impose, pour que la CGT soit la CGT de tou-te-s les salarié-e-s, défendant la salariée sans papier pour qui la discrimination de genre s'ajoute aux discriminations de couleur, de nationalité et de classe, l'ouvrière, comme la femme cadre. Ainsi les discriminations et les inégalités entre femmes et hommes sont interrogées pour que l'émancipation des femmes dans notre organisation syndicale devienne une réalité. L'objectif est bien de faire progresser la CGT toute entière au service de l'émancipation des femmes et des hommes.

Sophie Binet,
Pilote de la commission « Femmes - mixité »

Céline Verzeletti,
Secrétaire confédérale

LA COMMISSION FEMMES - MIXITÉ DE LA CGT

© Daniel Maunoury

Dans les années 90, après la fin du secteur féminin, la CGT s'est dotée d'un « collectif Femmes - mixité » devenu une « commission Femmes - mixité » (voir l'historique dans le chapitre 1). Son but est, à partir de l'analyse de la situation spécifique des femmes, de proposer des objectifs et des pistes de travail pour que la CGT devienne une organisation réellement mixte – dans ses propositions, ses modalités d'action et dans son organisation interne – d'où la dénomination « Femmes - mixité ».

La commission est composée d'une trentaine de membres permanents (surtout des femmes et quelques hommes) ayant en charge les questions d'égalité dans leur organisation ou au plan confédéral. Représentée par une camarade membre du bureau confédéral et pilotée par une membre de la Commission Exécutive Confédérale, son rôle est de veiller à ce que l'égalité soit prise en compte, en interne et en externe, par toute la CGT.

Depuis 2007, l'application de la charte égalité est devenue une des activités centrales de la Commission. Elle assure par ailleurs différentes fonctions et actions :

- Elle coordonne les référent-e-s femmes-mixité des organisations du CCN en les réunissant 2 à 3 fois par an et en envoyant chaque mois, « l'activité de la commission femmes-mixité » par lettre électronique.

- **Chaque 8 mars est l'occasion d'une journée d'étude**, ou d'une conférence confédérale et de mobilisations sur le territoire et les lieux de travail.

- **Des formations à l'égalité** ont lieu chaque année à Courcelles et en partenariat avec les ISST de Strasbourg et de Bourg-la-Reine, auxquelles s'ajoutent des formations décentralisées.

- La commission participe aux journées de formations intersyndicales « Femmes » avec la FSU et Solidaires.

© 2014-Thierry Nectoux/oelsocial.com

© Daniel Maunoury

- Elle participe à de nombreuses **campagnes de mobilisation de la CGT** pour que l'égalité soit intégrée (par exemple sur les retraites, sur les salaires…) et élabore des outils (tracts, articles, pétitions, alimentation du site internet…).

- Elle contribue aux **débats internes** à la CGT en matière de propositions revendicatives ou repères revendicatifs et dans la préparation des congrès.

- Elle apporte une **aide aux organisations** dans le suivi de la négociation de l'égalité (guides sur la négociation de l'égalité, sur les classifications…).

- **Elle assure un rôle de veille sur toute la politique gouvernementale** en matière d'égalité (critiques des projets de lois et propositions, par exemple sur la loi sur l'égalité de 2014…).

- La commission prépare les différentes réunions, concertations ou négociations dans les instances spécifiques du secteur privé et public : Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, commission de labellisation Égalité professionnelle, formation spécialisée (FS3) du Conseil Commun pour les trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier) consacrée à l'égalité et aux parcours professionnels… Des membres de la commission sont mandaté-e-s dans ces instances.

- Elle participe au comité des femmes de la CES et de la CSI et dans toutes les activités Europe et international.

→ CONTACT

COMMISSION FEMMES - MIXITÉ

fem-mixite@CGT.fr | 01 55 82 81 44

www.cgt.fr/-Egalite-Femmes-Hommes-.html

Commission Femmes - mixité CGT
https://m.facebook.com/profile.php?id=216424335362486

1

L'ÉGALITÉ F/H, UNE QUESTION QUI NE VA PAS DE SOI

9 • L'ÉGALITÉ F/H : UNE QUESTION FONDAMENTALE POUR LA CGT

11 • LES PRINCIPES DE LA CHARTE ÉGALITÉ

12 • LA CGT ET LES FEMMES : UNE HISTOIRE RICHE MAIS CONTRASTÉE

16 • LA DOUBLE EXPLOITATION DES FEMMES, AU TRAVAIL ET DANS LA VIE

18 • LUTTER CONTRE LE « SEXISME ORDINAIRE » ET LES STÉRÉOTYPES

20 • LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES AU TRAVAIL

24 • LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES À LA CGT

© 2014-Thierry Nectoux/oeilsocial.com

L'ÉGALITÉ F/H : UNE QUESTION FONDAMENTALE POUR LA CGT

La recherche d'égalité et de liberté dans tous les domaines est une question fondamentale pour la CGT en vue d'une société démocratique fondée sur la satisfaction des besoins humains, la paix, la solidarité. Pour y parvenir la CGT consacre tous ses efforts à ce que les salarié-e-s prennent eux-mêmes leurs affaires en mains et bousculent par leur intervention et leurs actions unies toutes les formes d'exploitation et de domination.

Les femmes sont presque la moitié du salariat. Elles constituent la plus grande partie des salarié-e-s à bas salaires et précaires. La question de leur place dans la CGT, de leur implication et de leur prise de responsabilité à tous les niveaux de l'organisation, est donc une question centrale pour y parvenir.

RAPPEL DU PRÉAMBULE DES STATUTS DE LA CGT

« La CGT agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans des garanties individuelles et collectives… »

« Elle agit pour une société démocratique libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, la xénophobie et toutes les exclusions. »

« Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. »

De plus la CGT veut s'appliquer à elle-même ce qu'elle exige de la société :
« Les principes d'égalité, de solidarité, d'écoute, de tolérance et d'épanouissement des diversités pour lesquels elle œuvre animent la vie démocratique en son sein »…

Ce sont ces principes qu'il s'agit de mettre en œuvre.

Pour cela, on ne part pas de rien :

- dans la société d'une part, dans la CGT d'autre part, la conscience grandit que la question de la place des femmes est décisive pour gagner des changements fondamentaux, construire une démocratie véritable, mieux vivre ensemble.

- Dans tous les syndicats en Europe, et aussi à la CGT, la syndicalisation des femmes progresse. C'est sans conteste lié au fait que les secteurs professionnels qui se développent le plus sont ceux où les femmes sont les plus nombreuses. Cela témoigne aussi d'une prise de conscience par les femmes de leur légitimité à s'organiser et agir pour faire reconnaître leurs droits pleins et entiers de salariées.

© 2013-Thierry NECTOUX/regard-social.com

- Depuis de longues années, la CGT déploie des efforts pour la syndicalisation des femmes, pour leur implication dans des mobilisations qui les concernent et fassent aboutir leurs revendications, pour la formation et la promotion de militantes et de dirigeantes syndicales. De fait aujourd'hui, des dizaines de milliers de femmes sont syndiquées et agissent concrètement chaque jour pour transformer leurs conditions de femmes salariées et de femmes tout court, en même temps que la société tout entière.

Ces aspects positifs ne doivent pas cacher qu'une plus grande syndicalisation des femmes n'amène pas automatiquement une plus grande prise de responsabilité de celles-ci. Pour que les femmes se reconnaissent dans le syndicalisme et aient envie de s'y investir, il faut un partage équitable et visible des responsabilités et de la représentation syndicale. Cela implique un certain volontarisme et beaucoup de persévérance. Cela implique de bousculer des modes de fonctionnement syndicaux, des façons de concevoir la vie syndicale et les rapports internes.

La conviction qui nous anime est que la CGT sera d'autant plus forte qu'elle sera représentative du salariat dans toutes ses composantes et d'autant plus en capacité de le faire que les femmes seront nombreuses, actives et responsables en son sein.

LES PRINCIPES DE LA CHARTE ÉGALITÉ

Adoptée par le Comité Confédéral National (CCN) en 2007 et annexée à nos statuts par le 50e congrès en 2013, la charte pour l'égalité définit les principes de l'approche de la CGT en matière d'égalité Femmes / Hommes :

- **Lier la bataille pour l'égalité externe à l'égalité interne, au sein de la CGT.** Nous ne pourrons pas faire avancer la situation des femmes sans elles, aussi le seul moyen d'arriver à l'égalité est de donner aux femmes toute leur place dans notre organisation, la conduite des luttes comme à la table de négociations.

- **Lier l'égalité au travail et l'égalité dans la vie.** On ne peut pas comprendre les rapports de domination si on ne s'intéresse pas par exemple aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales (exercées à 80 % par les femmes) ou aux violences sexistes et sexuelles. C'est la raison pour laquelle la CGT se bat pour prévenir les violences, au travail comme dans le couple, et protéger les femmes qui en sont victimes. C'est aussi le sens de la position abolitionniste de la CGT sur la prostitution.

- **Une démarche intégrée de l'égalité et une impulsion ciblée.** L'objectif d'égalité F/H doit être décliné dans toutes nos actions revendicatives et nos efforts de vie syndicale. Il convient de prendre chaque question « en chaussant les lunettes du genre », de façon à rendre visibles les discriminations particulières dont souffrent les femmes et à se donner les moyens de les éliminer.

- **L'exigence de mixité** au travail et dans l'organisation, pour que les femmes comme les hommes soient émancipé-e-s des stéréotypes de sexe.

Consulter la charte égalité entre les femmes et les hommes de la CGT en annexe et sur le lien :
http://cgt.fr/IMG/pdf/Charte_CGT_Egalite_femmes_hommes.pdf

© 2014-Thierry Nectoux/veilsocial.com

© bapoushoo@hotmail.com

LA CGT ET LES FEMMES : UNE HISTOIRE RICHE MAIS CONTRASTÉE

L'article 1 des statuts fondateurs de la CGT, en 1895, prévoit la syndicalisation « des salariés des deux sexes ». Pourtant, ce n'est qu'après la guerre de 1914 que le débat sur la possibilité ou non d'accepter des femmes à la CGT est définitivement tranché par l'affirmative. Selon les courants d'idées, ou le type d'activité professionnelle, les positionnements sont différenciés. Fort heureusement, des femmes ont lutté, se sont syndiquées et ont pris des responsabilités bien avant que toute la CGT ne leur soit acquise.

« Les femmes ne seront pas nos égales aussi longtemps que nous ne leur aurons pas donné la possibilité d'accéder à tous les postes dans la vie économique intellectuelle et sociale [...] Nous ferons bien d'opérer cette réforme dans nos propres organisations, où le nombre de femmes participant aux directions est infime ; et si nous leur reconnaissons la capacité de remplir les fonctions les plus élevées dans la production, il est normal que nous leur accordions celle de diriger les organisations dont elles sont membres. »

Benoit FRACHON (Secrétaire Général de la CGT de 1945 à 1967), en 1945, devant le CCN de la CGT.

Déclaration d'une criante actualité, révélatrice d'une incontestable vérité tant par le constat des déficiences de l'organisation que par les objectifs à se fixer dans une CGT dirigée quasi exclusivement par des hommes. Les femmes sont vues par eux comme une « spécificité » disait-on à l'époque ou une « diversité » dit-on encore parfois aujourd'hui.

C'est que la place égale des femmes dans la CGT, comme dans le travail d'abord ouvrier puis salarié, n'est jamais allée de soi. Elle a été et reste l'objet de batailles d'idées intenses qui traversent la CGT depuis toujours.

© 1973, chez LIP. DR PhiHS-CGT

© DR Collection IMS

PREMIÈRE BATAILLE DE LA CGT : AGIR POUR LE DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES

Depuis l'entre-deux guerres, la CGT reprend à son compte la revendication initialement posée par la CGTU de reconnaissance « du droit au travail des femmes ». Après la Libération, elle en fait progressivement le fil rouge de son action auprès des femmes.

L'activité salariée des femmes fait longtemps l'objet de nombreux débats. Certain-e-s considèrent que la place des femmes, surtout lorsqu'elles sont mariées, doit être au foyer, ou ne tolèrent leur activité qu'en termes « d'appoint », ce qui est un facteur puissant de légitimation des inégalités de salaires. Les conditions de travail déplorables, la crainte de la concurrence sur les salaires, l'atteinte à la virilité (un homme « digne de ce nom doit pouvoir nourrir sa famille »), toutes les représentations traditionnelles de la famille comptent parmi les explications.

Ni maintien des mères de famille à la maison, ni ignorance des contraintes spécifiques du fait du non partage des tâches familiales, la CGT s'appuie sur sa revendication du droit au travail des femmes pour définir la maternité comme « une fonction sociale » : avoir et élever des enfants ne concerne pas que la seule mère de famille. C'est un atout pour toute la société, qui appelle donc des responsabilités de la société (et de l'entreprise) pour que tout se passe au mieux depuis la grossesse jusqu'à l'éducation des enfants. Elle revendiquait alors des mesures spécifiques pour concilier les rôles de mère et de travailleuse. Progressivement, le droit au travail devient la pierre angulaire du positionnement de la CGT. Avant de prendre position, la CGT se pose la question : est-ce que cela contribue à encourager ou pas le travail salarié des femmes, même lorsqu'elles ont des enfants ?

L'émergence de la revendication du droit à la contraception dans les années 50, puis du droit à l'avortement dans les années 70, a pris la CGT au dépourvu. Autant ces questions se trouvaient naturellement débattues dans les syndicats CGT des entreprises à forte concentration de jeunes femmes, autant elles étaient « taboues » ailleurs. Sous la poussée des idées féministes, de celle d'une partie de ses syndiquées, la CGT a réussi à évoluer. Pour autant, ne pas avoir été locomotive sur ces sujets lui a été longtemps et légitimement reproché.

L'histoire du 8 mars

1910

En 1910, la conférence des femmes de la IIe Internationale socialiste réunie à Copenhague décide « d'organiser chaque année une journée de lutte des femmes pour le droit de vote ». Pour sa part, Clara ZETKIN, militante marxiste allemande, avait proposé : « une journée où serait propagée la nécessité d'une lutte commune des travailleurs manuels et intellectuels et où les revendications particulières des femmes dans les domaines politique, économique et social seraient plus particulièrement défendues ».

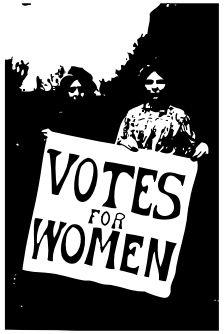
1914

À Paris, la 1re manifestation est organisée en 1914 ; elle porte à la fois sur les revendications des travailleuses, le droit de vote et la paix. La date du 8 mars ne s'est imposée qu'après la fin de la 1re guerre mondiale. On lui attribue trois origines possibles :

- une grève des ouvrières américaines,
- une manifestation du parti socialiste américain pour le droit de vote des femmes,
- une manifestation de femmes à Saint-Pétersbourg (Pétrograd), élément déclencheur de la Révolution russe.

1975

L'ONU décrète 1975 année internationale de « la femme ».



1982

Le nouveau gouvernement de gauche donne au 8 mars un caractère officiel. La CGT organise des manifestations et des arrêts de travail et exige 4 heures payées sur le temps de travail pour se réunir, élaborer et porter les cahiers revendicatifs.

DEPUIS 1982

Le 8 mars a gagné en notoriété officielle et médiatique, mais au détriment de sa dimension revendicative et de lutte. La CGT, pour sa part, le marque chaque année, depuis la Libération, d'initiatives diverses tant au plan national qu'en territoires.

AUJOURD'HUI LA NATURE ET LE CONTENU DU 8 MARS SONT L'OBJET DE CONTROVERSES

S'agit-il de valoriser l'image traditionnelle de « la » femme ou d'agir pour émanciper « les » femmes de toutes les formes d'exploitations et de domination ? S'agit-il d'une journée de « fête des femmes » ou de luttes pour les droits des femmes, d'une journée syndicale ou d'une journée sociétale ? Si chaque année, les mêmes questions se posent, la réponse donnée dans la société dépend pour beaucoup de l'impact grand public des initiatives prises par la CGT et du contenu qu'elle aura su leur donner.

FAIRE RECULER LES INÉGALITÉS SOCIALES ET LES INÉGALITÉS FEMMES / HOMMES

Depuis toujours, la CGT analyse les inégalités comme étant d'abord sociales et résultant de l'exploitation de classes. Elle voit dans l'ouvrière d'abord un ouvrier, ce qui ne l'empêche pas d'obtenir le droit de vote des femmes dans les élections professionnelles un demi-siècle avant qu'il soit gagné au plan politique.

Il faut l'arrivée massive des femmes dans toutes les sphères et tous les niveaux du travail salarié, leurs luttes notamment au travers des mouvements féministes pour que la dimension égalité Femmes / Hommes soit considérée comme un vrai sujet, et encore plus de temps pour considérer comme un sujet syndical la question de la liberté des femmes (quant à leurs choix de vie, quant à leur corps, à leur choix d'avoir ou non des enfants, etc.). Le mouvement d'émancipation des femmes porte en lui une approche des aspirations en termes d'individu (ou de groupe de femmes), alors que toute l'histoire syndicale s'appuie sur le collectif et vise les différenciations de classes sociales.

Ces problématiques sont à la source de nombreuses incompréhensions dès la fin du 19e siècle entre les différents mouvements féministes et la CGT. Elles sont levées en ce début de 21e siècle du fait de deux évolutions convergentes :

- ☛ une meilleure prise en compte par une partie des féministes de l'importance des questions liées au travail salarié,
- ☛ une meilleure prise en compte par la CGT des questions d'émancipation des femmes en tant qu'êtres libres égales et autonomes.

À cet égard la capacité de la CGT à aborder dans un même mouvement rapports sociaux de classes et rapports sociaux de genres doit lui permettre de définir sa stratégie comme relevant d'un authentique féminisme syndical.

DES COMMISSIONS FÉMININES À L'EXIGENCE D'UNE CGT MIXTE

Les premières commissions féminines sont créées par la CGTU mais ne seront pas reconduites au moment de la réunification syndicale de 1936. Elles seront relancées à la Libération, sous l'impulsion de Marie Couette. Progressivement, la CGT éditera des publications spécifiques (*Bulletin confédéral des femmes* (1948-1952), *Revue des Travailleuses* (1952-1955), *Antoinette* (1955-1989)). La parution d'*Antoinette* est « suspendue » en 1989, 8 ans après que sa directrice ait démissionné du Bureau Confédéral ainsi que trois autres de ses membres.

La Confédération crée un « secteur de la main d'œuvre féminine ». Il est animé jusqu'à la fin des années 1980 par une secrétaire confédérale et possède des relais dans la plupart des UD et des Fédérations. Il disparaîtra au début des années 90, comme tous les autres secteurs d'activité, à l'occasion d'une réorganisation de la Confédération en « espaces » visant une plus grande transversalité. L'activité « en direction des femmes » s'oriente vers l'objectif de « mixité » des revendications, des formes d'organisation, et de la CGT tout entière. Un collectif confédéral, puis une commission « Femmes - mixité » est chargé d'animer cette bataille sous l'impulsion de militantes membres du bureau ou de la CE Confédérale.

Comment aider à ce que les femmes salariées se syndiquent, s'expriment, construisent des actions revendicatives correspondant à leurs besoins ? Comment faire pour que toute la CGT soit imprégnée des revendications des femmes salariées et leur fasse une place égale, sans tomber dans une globalité qui les rendrait invisibles ? C'est à ces deux questions présentes tout au long de l'histoire de la CGT qu'ont tenté de répondre les différentes modalités d'organisations mises en place au fil du temps : très longtemps (et peut-être encore aujourd'hui dans certains cas), les femmes ont eu besoin de se retrouver entre elles pour oser prendre la parole, se former, s'affirmer. Mais elles ont aussi besoin de faire bouger toute la CGT, elles ne veulent pas rester à « la marge, dans une activité ghettoïsée ». La CGT a besoin de leur investissement pour être en phase avec le salariat tel qu'il est devenu, construire des luttes gagnantes qui changent véritablement la condition salariale.

Chiffres clés

60% des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes.

PLAFOND DE VERRE

Les femmes subissent le « plafond de verre » : alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, seulement 39 % des cadres sont des femmes et moins de 10 % de femmes sont à la tête d'entreprises.

80%
des personnes à temps partiel sont des femmes.

Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres clés édition 2014, Ministère des droits des femmes, 2014.

11,6%
de femmes sont en CDD,

et **7,6%**
d'hommes sont en CDD.

Source : CESE, Femmes et précarité, février 2013.

57% des bénéficiaires du RSA sont des femmes.

LA DOUBLE EXPLOITATION DES FEMMES, AU TRAVAIL ET DANS LA VIE

L'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise. Les femmes représentent 49,8 % de la population active aujourd'hui, pourtant les inégalités persistent. Le monde du travail est structuré par des rapports sociaux de classe et des rapports sociaux de sexe qui sont en interaction. Ces rapports sociaux déterminent la division sociale et sexuelle du travail. La division sexuelle du travail s'effectue de deux manières : **la division horizontale** – les parois de verre, hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois, les femmes restent concentrées dans peu de métiers et secteurs, les moins valorisés : secrétaires, employées administratives de la fonction publique, infirmières, aides-soignantes, vendeuses, aides à domicile, enseignantes et agentes d'entretien… Et **la division verticale**, au sein d'un même secteur, les femmes sont concentrées dans les emplois les moins qualifiés ; elles se heurtent en effet au fameux « plafond de verre » alors même qu'elles sont plus diplômées que les hommes. Cette division s'appuie sur une idéologie naturalisante : les femmes occupent des métiers qui renverraient à leurs fonctions « naturelles » de mères et épouses. Sortir du « sexisme ordinaire » où les individus sont constamment assignés à leur sexe, c'est émanciper les femmes comme les hommes : si les femmes sont cantonnées à subir la domination, les hommes subissent aussi « une injonction » à la virilité.

Si toutes les femmes partagent entre elles un vécu commun d'infériorisation par rapport aux hommes, leur situation dans le salariat se différencie de plus en plus selon qu'elles sont en haut ou en bas de l'échelle des rémunérations et de l'emploi. Pour les premières qui ont accédé à des études et des niveaux de diplômes inaccessibles à leurs ainées, leur droit à vivre librement de leur travail, et en tant que femme, s'est incontestablement amélioré vis-à-vis des générations précédentes

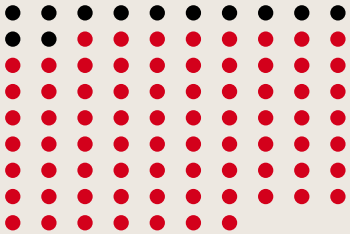
de femmes, même si leur accès à l'emploi reste limité, leurs carrières bloquées sous le plafond de verre et leurs rémunérations bien inférieures à celles de leurs homologues masculins. Pour les secondes, les plus nombreuses, leur présent et leur devenir se trouvent enfermés dans des emplois à faible rémunération, sans aucune perspective d'évolution, flexibles, précaires avec beaucoup moins de perspectives d'en sortir que précédemment du fait en particulier du chômage de masse et de la fin de l'ascenseur social. Elles subissent une « double peine » : non seulement la domination masculine pèse sur elles directement, mais qui plus est, les formes d'exploitation économique, en lien avec la crise, ont renforcé les risques accrus de pauvreté et de précarité qui pèsent sur les plus démunies d'entre elles. À cela s'ajoute le cas des de ces femmes, souvent mères isolées, n'ayant que des miettes d'emplois, à temps partiel, vivant en dessous du seuil de pauvreté.

Notre bataille pour l'égalité vise donc toutes les causes d'inégalités (sociales, de genre, d'origine, etc.) à tous les niveaux, pour les faire reculer toutes dans un même mouvement.

À cette inégalité au travail, s'ajoute l'inégalité dans la vie, du fait de l'inégale répartition des responsabilités familiales, des violences ou encore des stéréotypes. Contrairement à ce que prétend le patronat, ces inégalités interragissent. Par exemple, si les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes, mais aussi par calcul économique pour que celui qui a le meilleur salaire continue à alimenter les revenus du foyer. **Lutter contre les inégalités salariales constitue donc un levier pour favoriser l'égalité dans la société.**

Chiffres clés

30% des femmes en emploi sont à temps partiel.



Les femmes sont concentrées dans 12 filières professionnelles sur 87, (alors que les 12 filières « masculines » ne regroupent que 35 % des hommes).

56%
des **retraitées** sont allocataires du minimum vieillesse.

Source : CESE, Femmes et précarité, février 2013.

Les pensions de droits directs des femmes sont inférieures de
40%

80%
des emplois rémunérés au SMIC sont occupés par des femmes.

2 fois plus de femmes que d'hommes attendent 65 ou 66 ans pour faire liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes.

27 % D'ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : POURQUOI ?

Plusieurs facteurs expliquent qu'encore aujourd'hui, il y a en moyenne, tout confondu, autour d'un quart en moins de rémunération pour les femmes :

- Elles sont plus souvent à **temps partiel**.
- Les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, or **les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés.** Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué. Les systèmes de classification professionnelle introduisent des biais dans la façon de prendre en compte ces emplois (par exemple une assistante de direction trilingue n'est pas forcément classée comme un technicien, malgré le même niveau de diplôme).
- Elles accumulent **un retard de carrière** tout au long de leur vie professionnelle. Elles accèdent moins souvent à des promotions.
- Elles touchent globalement **moins de primes.**
- Elles sont **victimes de discriminations** : à poste « égal », l'employeur les payera moins, souvent du fait d'un « soupçon de maternité ».

LUTTER CONTRE LE « SEXISME ORDINAIRE » ET LES STÉRÉOTYPES

Les inégalités que subissent les femmes tant au travail que dans la vie trouvent leurs sources dans des rapports de domination et le sexisme qui enferme les individus dans des rôles sexués : aux femmes la douceur, l'écoute, la fragilité, la beauté… ; aux hommes la force, la virilité, l'autorité. On dira par exemple d'un homme coquet qu'il est homosexuel, d'un homme sensible que c'est une « femmelette », d'un homme hésitant « qu'il n'a pas de couilles »… Une femme sportive sera un « garçon manqué », une femme qui prend des décisions sera trop autoritaire… Ces stéréotypes de genre sont confortés dès la naissance par l'éducation, la publicité ou encore les médias. **Les comportements sexistes ne sont donc pas toujours conscients et peuvent être portés aussi bien par des femmes que par des hommes.** Ce « sexisme ordinaire » peut s'exprimer de façon hostile, par des remarques dévalorisantes, mais aussi plus souvent sous forme de « blagues », de remarques sur le physique, ou d'une attitude bienveillante et paternaliste.

Le mot sexisme reste tabou ; il est souvent invisibilisé et prend des formes insidieuses. Le sexisme est pourtant ancré dans le quotidien. Remarques sexistes, blagues graveleuses, critiques vestimentaires, etc., sont fréquentes dans le monde du travail. 80 % de femmes considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes qui auraient des répercussions sur leur confiance en soi et leur bien-être au travail. L'impact du sexisme ordinaire reste encore peu quantifiable car trop souvent ignoré. La CGT est traversée également par le sexisme qui participe aux rapports de domination. Il est donc essentiel de travailler et de déconstruire tous les stéréotypes de genre qui traversent le monde du travail et prend des formes particulières au sein de la CGT.

DÉFINITION

Sexisme ordinaire

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marquesd'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Source : rapport : Le sexisme dans le monde du travail – entre déni et réalité, *Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, 6 mars 2015.*

« J'ai animé une des toutes premières formations sur la souffrance mentale au travail, à Courcelles. Je devais aborder l'égalité Femmes / Hommes dans cette thématique. Dans la salle, il n'y avait quasiment que des hommes baraqués. J'appréhendais leur réaction mais finalement le débat a été extrêmement dense et riche en émotions. ***Certains avaient les larmes aux yeux*** *en parlant de l'injonction qui leur a été faite, à être dans la puissance, dans la virilité, et pour cause, ils étaient CRS. »* *Parole de militante*

CE QU'IL FAUT RETENIR

Non reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes, des savoir-faire prétendument naturels, frein dans la carrière, sexisme au travail… Voici quelques aspects contre lesquels il faut lutter pour réduire les inégalités entre femmes et hommes. Mettre en place une démarche égalité au sein de la CGT apparaît comme primordial pour atteindre l'égalité effective entre les femmes et les hommes car cette démarche ne va pas de soi.

OUTIL

Un clip a été réalisé sur le sexisme au sein de la CGT à partir de témoignages de dirigeantes :

http://www.cgt.fr/Cliches-sexistes-en-rire-pour-les.html

Des clips vidéos de 3 mn pour comprendre le sexisme :

http://www.centre-hubertine-auclert.fr/le-genre-et-le-sexisme-expliques-en-3-min-en-video

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES AU TRAVAIL

LES FEMMES SERAIENT :	TRADUCTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL	DÉCONSTRUCTION
• Douces, maternelles. • À l'écoute. • Attentionnées, minutieuses.	• Les femmes sont cantonnées dans le travail du soin, de l'éducation… ou dans les travaux minutieux (électronique…). • Leurs compétences supposées innées ne sont pas reconnues professionnellement.	• Mixité professionnelle dans les deux sens (des femmes vers les métiers à prédominance masculine et des hommes vers les métiers à prédominance féminine). • Revalorisation des métiers à prédominance féminine.
• Fragiles physiquement.	• Non reconnaissance de la pénibilité dans les emplois à prédominance féminine + non accès à certains emplois jugés trop durs.	• Revalorisation des emplois à prédominance féminine. • Mixité professionnelle. • Amélioration des conditions de travail.
• Peu disponibles.	• Moins de promotions et de responsabilités.	• Reconnaître les exigences temporelles des emplois à prédominance féminine. • Favoriser le partage des tâches domestiques. • Se battre pour la réduction du temps de travail et pour une nouvelle organisation du travail.
• Organisées, multi-tâches/polyvalentes.	• Sont positionnées dans des postes d'assistantes et d'organisation du travail des hommes.	• Mixité. • Reconnaissance des qualifications et compétences (qui ne sont pas innées aux femmes mais acquises !) dans les métiers à prédominance féminine.
• Autoritaires. • Hystériques.	• Les femmes en responsabilité sont souvent critiquées pour leur autoritarisme.	• Augmenter le nombre de femmes en responsabilité. • Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce. • Interroger la notion d'autorité.
• Ce n'est pas une « vraie » femme, c'est un garçon manqué voire une « hommasse ».	• Les femmes qui exercent dans un métier à prédominance masculine sont attaquées sur leur physique, sont victimes de propos « lesbophobes ».	• Développer la mixité (et/ou parité), à tous les niveaux, pour que les femmes ne soient pas isolées et jugées sur d'autres critères que le contenu de leur travail.
• Elles sont séductrices. • « Elle a couché ».	• Pas de confiance dans leurs capacités de réussite / suspicion à l'égard de celles qui réussissent. • Considérer qu'une promotion serait « une promotion-canapé » et non une juste reconnaissance.	• Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce.
• Elles n'ont pas de leadership. • Elles manquent de charisme.	• Peu de femmes retenues dans des promotions importantes, dans des projets professionnels faisant appel à des réseaux et supposant un leadership.	• Remettre en cause les critères d'attribution des promotions, des responsabilités, en s'appuyant sur des critères objectifs et non sur les caractéristiques individuelles.
• Elles se crêpent le chignon. • Elles parlent toutes en même temps.	• Les conflits entre femmes sont minorés, traitées comme des histoires de « bonnes femmes ».	• Identifier l'origine du conflit. • Rechercher une mixité dans toutes les équipes évite tous ces biais et s'avère beaucoup plus efficace.

MAIS CES STÉRÉOTYPES TOUCHENT AUSSI LES HOMMES

LES HOMMES SERAIENT :	TRADUCTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL	DÉCONSTRUCTION
• Forts physiquement. • Virils.	• Les hommes sont contraints de supporter des conditions de travail pénibles notamment dans l'industrie (BTP…) quels que soient leur capacité et profil, avec des problèmes de santé importants, liés à la pénibilité de ces travaux. • Il y a même un « déni » de ces risques car on attend d'un homme qu'il soit « viril ».	• Amélioration des conditions de travail pour tous et toutes, meilleure prise en compte de la pénibilité. • Mixité des métiers : la féminisation de certains secteurs permettant l'amélioration des conditions de travail pour tous et toutes.
• Disponibles 24h/24.	• La disponibilité permanente attendue des hommes (notamment cadres) les contraint à accepter des heures supplémentaires (non reconnues) et limitent leurs capacités à assumer leurs responsabilités familiales.	• Reconnaître des droits à la parentalité pour tous et toutes. • Lutter contre le présentéisme. • Droit à la déconnexion.
• Ils ne s'intéressent pas à leur apparence physique.	• Les codes vestimentaires masculins sont austères. Un homme soucieux de son apparence peut être taxé « d'efféminé ». • Ils ne peuvent occuper des fonctions faisant traditionnellement appel à la séduction comme l'accueil.	• Campagne contre les représentations sexistes associant l'esthétique aux femmes. • Déconstruction des codes associés aux fonctions d'accueil.
• Ils sont guerriers, ils n'ont peur de rien.	• Les hommes ont une injonction à se « battre » au travail, à accepter une concurrence vive, qui est perçue comme une stimulation (domaine commercial et financier…).	• Remettre en cause collectivement les rapports de force dans l'organisation du travail et la violence au travail. • Développer la mixité des équipes et des métiers.
• Ils sont dragueurs, machos. • Ils ne peuvent pas contenir leurs pulsions sexuelles.	• Y compris dans le monde du travail, on attend des hommes qu'ils se comportent de façon « virile » à l'égard des femmes, qu'ils assoient leur pouvoir dans la séduction, qu'ils participent aux blagues et propos sexistes. Les hommes n'entrant pas dans ce schéma peuvent subir des propos homophobes. • L'accès des hommes aux emplois liés par exemple à la petite enfance est limité du fait de stéréotypes sur la pédophilie.	• Campagne contre le sexisme. • Les hommes doivent pouvoir occuper tous les emplois, y compris à prédominance féminine et en contact avec les enfants, les personnes dépendantes.
• Ils ont une autorité naturelle.	• Ils sont faits pour être des chefs, ils savent diriger. Leur autorité est une qualité.	• Les femmes doivent pouvoir accéder comme les hommes aux postes à responsabilité.
• Ils sont indispensables.	• On a encore parfois du mal à imaginer qu'une femme puisse remplacer un homme à certaines fonctions car ils sont considérés comme irremplaçables.	• La mixité. • D'autres modes de recrutement ouverts sur les différences.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES À LA CGT

LES FEMMES SERAIENT :	TRADUCTION DANS LA CGT	DÉCONSTRUCTION
• Pas assez politiques. • Intéressées que par le social. • Intéressées que par l'organisation.	• La division des tâches syndicales est sexuée : - Dans les IRP, les femmes sont souvent secrétaires de CE. - Dans la CGT, elles sont en appui aux fonctions de représentation (tâches d'organisation, d'administration, thèmes de protection sociale, formation, trésorerie, rarement sur l'international, l'économie…).	• Mixité dans tous les mandats et fonctions. • Bousculer les stéréotypes. • Ne pas avoir une vision limitée de ce qu'est « être politique » : est-ce seulement la capacité à avoir les références politiques et historiques et à faire de bonnes interventions ?
• Pas disponibles.	• Non participation aux temps informels, absentes des décisions et des réseaux informels. • Certaines responsabilités sont associées à une obligation de disponibilité totale.	• Ne pas confondre le travail et la présence. • Repenser les horaires et l'organisation des réunions, veiller à la prise de décision dans les temps formels et dans le respect des procédures démocratiques. • Favoriser le partage des tâches domestiques, développer les modes d'accueil.
• Moins combatives.	• La « lutte » est associée à un vocabulaire viril voire militaire (action coup de poing, bras de fer, tenir ses troupes…). • Les luttes de femmes sont souvent invisibilisées.	• Valoriser les luttes de femmes. • Rendre visibles toutes les formes d'action.
• Pas assez dures, affirmées. • Pas capables de tenir tête (au patron, aux collègues, aux autres organisations syndicales…). • Pas assez « viriles ».	• Peu de femmes pilotes des négociations, responsables et déléguées syndicales.	• Le courage et la fermeté n'ont que peu à voir avec la force physique. • Développer des formations à la négociation pour tou-te-s car négocier n'est pas naturel. • Revenir sur ce qu'est le rapport de force (ce n'est pas la « virilité » du négociateur qui crée le rapport de force mais la construction avec les salarié-e-s).
• Individualistes.	• Les femmes dans des métiers à prédominance masculine ne se syndiquent pas.	• Aller vers les femmes, porter leurs revendications, les questionner sur leur vécu et leurs problématiques. • Être attentif/attentive à répondre aux attentes des minorités.
• Pas volontaires pour être candidates.	• Peu de femmes en responsabilités.	• Changer l'image du militantisme. • Susciter les candidatures féminines. • Donner confiance aux femmes. • Accompagner les militantes.
• Réfractaires aux blagues sexistes, « elles n'ont pas d'humour ».	• Tensions dans le collectif syndical, risque de marginalisation…	• Prohiber les blagues sexistes comme les blagues racistes ou homophobes. On peut rire sans discriminer !
• Elle est là parce qu'elle a « couché ». • C'est une femme quota.	• Les femmes en responsabilité doivent faire la preuve de leur compétence et de leur légitimité. • Les femmes sont d'abord traitées comme femmes avant d'être traitées comme militantes ou dirigeantes.	• Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce. • Apprécier l'apport des militant-e-s sur leur travail et leurs compétences, pas sur leur sexualité ou leur physique. • Veiller à ce que l'arrivée en responsabilité soit l'objet d'un débat collectif et transparent.
• Proches du patron.	• Les femmes qui travaillent dans les bureaux sont proches de la direction.	• Construire une démarche syndicale spécifique pour répondre à la quasi absence de la CGT des services de direction. • Aller vers les femmes, porter leurs revendications et s'intéresser au travail réel.

ET DU CÔTÉ DES HOMMES AUSSI…

LES HOMMES À LA CGT SERAIENT :	TRADUCTION DANS LA CGT	DÉCONSTRUCTION
• Politiques, fiables. • Grandes gueules.	• On fait naturellement davantage confiance politiquement aux hommes. • Les hommes seraient les porte-parole naturels. • Les postures « viriles » peuvent conduire à oublier d'écouter les salarié-e-s, qualité indispensable à tout-e syndicaliste.	• L'activité syndicale s'apprend, que l'on soit un homme ou une femme. Il n'y pas de qualités « masculines » qui leur permettraient d'être plus « compétents ». • Valoriser les qualités d'écoute, (qui ne sont d'ailleurs pas l'apanage des femmes).
• Forts physiquement. • Virils. • Ils n'ont peur de rien.	• Les hommes peuvent tenir tête aux patrons, se battre même…	• Visibiliser les femmes dans les luttes, et les luttes de femmes. • Rendre visible d'autres formes d'actions. • Revenir sur ce qu'est le rapport de force (ce n'est pas la « virilité » du négociateur qui crée le rapport de force mais la construction avec les salarié-e-s).
• Ils sont capables de mener une délégation, de négocier, de prendre la parole et de monter sur la table et de bien parler.	• Des hommes, parfois sans expérience, se retrouvent en responsabilité et ont des difficultés sans pouvoir les partager.	• Former tous et toutes. • Permettre aux hommes comme aux femmes de parler de leurs difficultés pour pouvoir progresser.
• Disponibles 24h/24.	• Un syndicaliste n'a pas de vie de famille, ou d'autres vies en dehors de la CGT. Il participe à toutes les réunions, même tard, le week end, faute de quoi il perd en crédibilité.	• Rompre avec la culture du présentéisme. • Penser que certains hommes syndicalistes peuvent être des pères. • Repenser les horaires et l'organisation des réunions, veiller à la prise de décision dans les temps formels. • Favoriser le partage des tâches domestiques, développer les modes d'accueil.
• Ils ont de l'humour, ils prennent le temps de rigoler après les réunions et de prendre l'apéro…	• Les hommes qui ne participent pas à ces blagues ou propos sexistes peuvent subir des propos homophobes. • Des décisions sont prises dans des temps informels.	• Prohiber les blagues sexistes comme les blagues racistes ou homophobes, on peut rire sans discriminer ! • Prendre toutes les décisions durant les temps de réunion formels.
• Ils sont charismatiques	• Le charisme supposé conduit à cumuler toutes les fonctions sur un militant qui devient irremplaçable et fonctionne sans collectif. • Ceci contribue à la culture du chef.	• Travailler collectivement et partager les responsabilités. • Objectiver les savoirs et savoir faire militants pour les distinguer de la personnalité et permettre la transmission.

2

RENDRE VISIBLE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA CGT

30 • COMPTER POUR PROGRESSER

32 • MOBILISER TOUTE L'ORGANISATION

33 • LA JUSTE REPRÉSENTATION ET LA PARITÉ

© Bapoushoo

La première étape pour entamer une démarche vers l'égalité est de compter (sur) les femmes. Combien se syndiquent et où ? Combien accèdent à un mandat et pour combien de temps, etc. Ces questions sont incontournables. Mais une fois que l'on a mesuré, encore faut-il mobiliser toute l'organisation concernée pour aller vers un objectif de progression : soit de la parité, comme la CGT l'a décidé sur le plan confédéral (bureau et commission exécutive depuis 1999), soit de juste représentation des femmes dans les organisations CGT.

CHARTE

- Réaliser des statistiques sexuées périodiques des adhérent-e-s et des responsables à partir du cogitiel, des questionnaires d'organisation et des bilans de campagne de syndicalisation.
- Maintenir la parité au Bureau et à la CE confédérale.
- Parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations…) en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué-e-s, voire du nombre de salarié-e-s pour tendre vers la parité.

Chiffres clés 2015

PRÉSENTATION DU RSC ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA CGT

8 mars 2015 - comparatif entre 2009 et 2015

46% des nouvelles adhésions sont des femmes *(+3 points)*

37,2% des syndiqué-e-s sont des femmes *(+2 points par rapport 2009)*

17,2% des secrétaires généraux de fédérations sont des femmes *(+7 points)*

21,8% des secrétaires généraux d'UD sont des femmes *(+4 points)*

23,8% des secrétaires généraux de comités régionaux sont des femmes *(+5 points)*

22,3% des membres du CCN sont des femmes *(+5 points)*

44,5% des mandaté-e-s au dernier congrès sont des femmes *(+9 points)*

© Rapouchoo

COMPTER POUR PROGRESSER

Chausser les lunettes du genre et quantifier les disparités quant à la place des femmes dans les structures sont les premières étapes pour mettre en place une démarche égalité. En 2015, pour la première fois dans l'histoire des syndicats en France, la commission Femmes - mixité de la CGT a réalisé le rapport de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes, de l'ensemble des organisations CGT. Il s'agit d'un document faisant un état de la place des femmes dans toutes les organisations, que ce soit en tant que premières responsables, mais aussi en tant que membres des instances dirigeantes (bureau et CE) des UD et fédérations, ou encore dans les délégations paritaires, dans les formations syndicales…

La direction confédérale a décidé que le RSC serait présenté chaque année au CCN et servirait de base de comparaison pour les années à venir.

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Une recherche-action pour promouvoir la place des femmes dans la CGT réalisée par la fédération de la Santé et de l'Action sociale CGT, (octobre 2011)

Alors que le secteur de la Santé et de l'Action sociale est très féminisé (parfois à 80 %) et que la part des femmes syndiquées est élevée (68 %), les premières responsabilités syndicales sont souvent occupées par des hommes, sauf si des mesures volontaristes sont prises, comme pour la composition de la direction fédérale. **Dans le cadre d'une coopération entre syndicalistes et chercheuses** (Yannick Le Quentrec et Hélène Cettolo, université Toulouse le Mirail), il s'agissait :

- de réaliser un diagnostic précis de la place des femmes dans les lieux de décision syndicale,
- d'identifier les principaux obstacles ou freins pour accéder aux postes à responsabilité ou pour mener l'activité,
- d'examiner comment les militantes articulent leur engagement, leur vie professionnelle, leur vie privée, leur vie familiale conjugale et domestique.

La recherche a permis de préciser un certain nombre de freins à l'activité syndicale des militantes, et **elle a montré aussi que la CGT détient des leviers organisationnels déterminants pour créer des conditions favorables à l'accès des femmes aux responsabilités.** Sur la base des résultats obtenus, la Fédération Santé Action sociale propose dans un petit livret des dispositions pour que les femmes puissent accéder à toutes les instances de décision syndicale, et pour leur donner envie de se syndiquer et de militer.

http://www.sante.CGT.fr/Promouvoir-la-place-des-femmes

Chiffres clés 2015

ET TOUJOURS…

50% de femmes au BC et à la CEC.

DANS LES INSTANCES DE DIRECTION DES ORGANISATIONS

30% de femmes dans les CE et les bureaux fédéraux.

31% de femmes dans les CE, et **32,4%** de femmes dans les bureaux des UD.

37,2% de femmes parmi les titulaires, et **41,7%** parmi les suppléant-e-s, dans les instances paritaires interprofessionnelles.

44,7% de femmes dans les délégations aux négociations interprofessionnelles (2014-2015).

36 % de femmes dans les formations syndicales (2013), **37 %** en 2009. **32 %** pour les formations aux responsabilités, **24 %** aux mandats et **39,5 %** pour les formations « générales » (niveau1 et 2).

46 collectifs Femmes-mixité ont été repérés, soit **30 %** des organisations de la CGT.

LES FORMATIONS DISPONIBLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

- Formation confédérale annuelle à Courcelles sur « Négocier l'égalité professionnelle » (2 jours).
- Formation confédérale annuelle avec l'ISST de Strasbourg sur « Négocier la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » (5 jours).
- Formation UGICT annuelle avec l'ISST Bourg-La-Reine (5 jours) : sur des thèmes comme l'évaluation individuelle, le management, les carrières…
- Construction d'une formation confédérale sur l'égalité en 2016, à la disposition des territoires, à partir de l'expérience de certaines formations existantes (par exemple en Franche-Comté, voir partie 6, Les collectifs Femmes - mixité).
- Présentation et discussion de la charte égalité dans les formations de niveau 1.

MOBILISER TOUTE L'ORGANISATION

LE CONGRÈS, UN MOMENT PRIVILÉGIÉ

- Lors de la définition des objectifs de congrès, faire de l'égalité une priorité, dans l'orientation de l'organisation (place de l'égalité en interne et dans les revendications), dans la construction de la direction et dans les délégué-e-s, et intervenant-e-s aux congrès.
- À l'occasion du congrès, faire une consultation auprès de tou-te-s les congressistes pour connaître le travail sur l'égalité F/H dans les syndicats.
- Lors de l'installation de la nouvelle direction, réfléchir aux modes de fonctionnement les plus adaptés pour l'implication de tou-te-s (quel rythme de travail, de réunions, quels horaires sont les mieux adaptés pour les parents, quelles missions attendues pour chacun-e, etc. ?).

METTRE EN PLACE UN SUIVI RÉGULIER

- Sexuer les états d'organisation.
- Mettre en place un Rapport de Situation Comparée (de l'organisation et des syndicats affiliés) et le présenter chaque année au comité général.
- Sur chaque question revendicative, s'interroger sur l'impact pour les femmes de la revendication CGT ou du projet du gouvernement/patronat. Ex : 80 % des emplois rémunérés au SMIC sont occupés par des femmes ; l'augmentation du SMIC a donc un impact déterminant pour les femmes mais on oublie souvent de le mentionner…

Former les militant-e-s à l'égalité : présentation de la charte, connaissance des inégalités sur le marché du travail et place des femmes dans la CGT.

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Questionnaire auprès des délégué-e-s du congrès de la fédération Mines-Énergie

Afin d'analyser les caractéristiques des militant-e-s (leur parcours et leurs responsabilités syndicales, la façon dont elles/ils exercent ces responsabilités, les modalités selon lesquelles elles/ils les articulent avec leur vie familiale), un questionnaire a été distribué à tou-te-s les délégué-e-s lors du congrès d'avril 2014. **L'objectif final est de s'appuyer sur les résultats obtenus pour envisager des mesures d'amélioration pour que chaque syndiqué-e, chaque militant-e puisse mieux militer, dans le but de renforcer la CGT.**

LA JUSTE REPRÉSENTATION ET LA PARITÉ

En 2007, la charte égalité Femmes / Hommes a été adoptée par le CCN. Elle promeut l'égalité à tous les niveaux et par tous les acteurs/actrices de nos organisations. Pour cela, la CGT s'est engagée à repenser en interne son mode de fonctionnement et son organisation pour pouvoir agir efficacement contre les inégalités entre les femmes et les hommes, au travail et dans la société. La parité est de mise pour les membres de la CEC et du BC depuis 1999. En mars 2015, les collectifs de direction de nos organisations étaient composés en moyenne de 30 % de femmes et 22 % d'entre elles sont dirigées par des femmes. Il convient donc d'amplifier les efforts, pour viser la « juste représentation » des femmes en fonction de leur nombre parmi les salarié-e-s du champ couvert par l'organisation. Féminiser la direction est indispensable mais ne suffit pas : les efforts doivent être portés à tous les niveaux. Enfin, il convient d'être vigilant-e vis à vis de la représentation de femmes de toutes les catégories socio-professionnelles, ouvrières, employées, professions intermédiaires comme cadres. Du fait du cumul des discriminations, il est souvent plus difficile pour une femme employée d'origine immigrée de prendre des responsabilités ; il faut donc être vigilant-e à ce que les femmes et les hommes soient à l'image du salariat et de sa diversité.

PRATIQUE À PROMOUVOIR

La parité ou juste représentation dans les statuts

La Fédération des services publics a inscrit la parité dans ses statuts lors de son 10e congrès de mai 2011. Le nombre de membres de la commission exécutive peut varier selon le nombre de candidatures de femmes. 50 membres peuvent être élu-e-s mais s'il y a moins de femmes qui candidatent la commission exécutive comprendra moins de membres.

« Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la commission exécutive et le bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte. Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que ***la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenue un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société.*** *»*

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

➜ CONSTRUISEZ VOTRE RSC

Chiffres clés à intégrer dans les tableaux de bord des organisations de la CGT pour effectuer un suivi sexué pour l'organisation et les syndicats affiliés :

..... % de femmes dans les FNI et les nouvelles adhésions.

..... % de femmes dans les instances de direction de l'organisation par rapport au % de femmes dans le salariat.

..... % de femmes dans les délégations.

..... % de femmes dans les formations.

..... % de femmes dans les congrès syndicaux.

- Répartition des mandats syndicaux entre les femmes et les hommes.

- Répartition des décharges ou détachements syndicaux (temps plein ou partiel) entre les femmes et les hommes.

CE QU'IL FAUT RETENIR

La parité est un outil important pour que les femmes puissent trouver leur place dans le syndicat. Grâce à sa politique volontariste en faveur de l'égalité Femmes / Hommes, la CGT a progressé. Cependant, la situation est loin d'être satisfaisante. Travailler sur le fonctionnement des organisations apparaît comme essentiel pour l'introduction d'une nouvelle culture interne. Les données sexuées doivent être un élément fondamental lors de la préparation des congrès de chaque organisation et dans le suivi de son activité. L'égalité doit être une volonté affichée de l'organisation :
- débattre dans les directions,
- identifier les freins,
- inciter et accompagner les candidatures féminines,
- instaurer un suivi régulier autour d'indicateurs.

3

SYNDIQUER LES FEMMES

37 • METTRE LES FEMMES AU CŒUR DES PROJETS DE SYNDICALISATION
38 • ORGANISER LES ISOLÉ-E-S
39 • MONTRER UNE CGT AU SERVICE DE TOU-TE-S LES SALARIÉ-E-S
39 • SYNDIQUER LES FEMMES, C'EST BIEN, LES GARDER C'EST MIEUX !
40 • DÉVELOPPER LES LUTTES DANS LES SECTEURS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

© Bapoushoo

La question de la syndicalisation est fondamentale car syndiquer et organiser les femmes, c'est leur permettre de s'émanciper et de prendre leurs affaires en main. La part des femmes syndiquées à la CGT est en progression : elles représentent 46 % des nouvelles adhésions et 37 % des FNI. C'est très important car cela démontre que les femmes n'ont pas plus que les hommes de réticence à se syndiquer. Cependant, le monde du travail n'est toujours pas mixte et la CGT reste implantée dans les secteurs à prédominance masculine et dans les plus grandes entreprises.

Les femmes occupent des emplois plus précaires, davantage en CDD ou à temps partiel, et travaillent dans des PME ou des filiales dans lesquelles les organisations syndicales sont moins implantées. Dans la CGT, les femmes sont donc plus nombreuses parmi les isolé-e-s, ou dans des professions qui sont à la « marge » des fédérations ou des syndicats (ex : aides à domiciles, secteur de la propreté, téléconseillèr-e-s…). Il faut donc faire de la syndicalisation et de l'organisation des femmes l'affaire de toute la CGT.

METTRE LES FEMMES AU CŒUR DES PROJETS DE SYNDICALISATION

- Il faut cibler les secteurs à prédominance féminine (tertiaire, services à la personne…). La syndicalisation dans le monde des services est difficile, compte tenu d'une implantation syndicale faible, d'une quasi-absence ou d'une faiblesse des conventions collectives, d'un éclatement fréquent des collectifs de travail, comme par exemple, dans l'aide à domicile. Cibler ces secteurs suppose de mettre en place des stratégies volontaristes adaptées à leur fonctionnement.

- Il ne faut pas oublier qu'au sein d'une entreprise ou d'un secteur à prédominance masculine, il y a des emplois ou filières féminisés, considérés comme des emplois « supports », où la présence syndicale est souvent faible (secteur administratif, gestion, communication, ressources humaines…). **Se déployer vers ces salarié-e-s, écouter et défendre leurs revendications est essentiel pour la CGT et pour l'égalité.**

- Enfin, il faut cibler les femmes dans les secteurs à prédominance masculine, même si elles sont encore minoritaires (dans l'industrie notamment). Souvent isolées, elles sont parfois jugées « trop individualistes » par certains militants. Les femmes doivent se battre au travail, elles ne viendront pas à la CGT si elles doivent s'y battre aussi. Il faut **prévoir d'aller vers elles, de mettre en avant leurs revendications** (exemple : vestiaires, toilettes, conditions de travail, temps de travail, sexisme et violence, etc.).

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Une recherche-action auprès des téléconseillères par l'Ufict fédération Mines-Énergie

Afin de revaloriser les emplois de téléconseillères à ENGIE (ex. GDF-Suez), une recherche sur l'évaluation de ces emplois a été réalisée par des chercheuses et par des déléguées de la CGT (2014). L'objectif est de montrer l'écart entre le travail réel et le travail prescrit pour ces salarié-e-s, à partir des grilles d'évaluation des emplois. C'est une occasion privilégiée pour parler avec elles de leur travail, mais aussi de la CGT…

« Quand nous avons organisé les assises des femmes de la métallurgie, j'ai rappelé tous les syndicats pour les faire venir. Un camarade m'a dit : « mais il n'y a pas de femmes chez moi ». Je lui ai demandé s'il n'y avait pas de services administratifs. Il n'y avait pas pensé car la CGT est seulement implantée à la production, pas dans les bureaux. »

Référente Femmes-Mixité dans la métallurgie

© Kirby Hamilton

ORGANISER LES ISOLÉ-E-S

80 000 de nos syndiqué-e-s sont isolé-e-s, soit en fonction des UD 10 à 30 % des syndiqué-e-s. Or parmi eux, se trouve une majorité de femmes (et de jeunes). Il est indispensable de prendre à bras le corps cette question pour permettre à l'ensemble de nos syndiqué-e-s d'être organisé-e-s. L'objectif est de faire évoluer toute la CGT et de sortir les femmes de la marge de l'organisation.

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Grève des aides à domicile dans le Lot

En 2012, le comité régional Midi-Pyrénées et l'UD du Lot ont œuvré pour organiser la solidarité des 900 salarié-e-s isolé-e-s et dispersé-e-s du département et pour pouvoir mener la lutte. Malgré les nombreux obstacles à leur organisation : emploi et travail précaire, emploi dispersé sur le territoire, temps partiel contraint, horaires de travail atypiques, etc., le mouvement social des aides à domiciles du Lot s'est traduit par une forte mobilisation au cours des grèves qui ont abouti au succès de la lutte.
Cette mobilisation est aussi le fruit d'une coopération entre toutes les composantes de la CGT : professionnelles et interprofessionnelles, union départementale du Lot et Comité régional notamment. Elle montre ainsi les capacités du syndicalisme à se fédérer autour d'une grande question de société, de s'implanter durablement dans le secteur des services, d'investir des projets de développement économique et social sur le territoire et d'organiser des professions en plein essor et à majorité féminine.

Autres exemples : Collectif CGT aide à domicile à Agen, UD du Gard…

http://www.cgt-midipyrenees.com/Bulletins/2012/bulletin201.pdf
(Pages 7 à 9).

MONTRER UNE CGT AU SERVICE DE TOU-TE-S LES SALARIÉ-E-S

Les supports de communication (journaux, tracts, sites, pétitions…) doivent être à l'image de tous et toutes. Il faut veiller à féminiser systématiquement les textes, à montrer une mixité sur les photos, à porter les revendications des femmes… !

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Un langage égalitaire

La Fédération Sociétés d'études a élaboré un guide *Décalogue pour rédaction non sexiste* (en septembre 2010) sous l'impulsion de Sabine Reynosa. Consciente que le langage, ainsi que tout ce qui structure la communication, est un des premiers freins qui hiérarchisent les sexes, cette fédération s'est attachée à proposer une langue égalitaire. Ce décalogue, complété par un texte sur « Échanges verbaux, débat et rapports sociaux de sexe » est une alternative et une base pour l'égalité des sexes.

http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-publications/brochures/43-brochure-n4-sexisme-sept-2010es

© Bapoushoo

SYNDIQUER LES FEMMES, C'EST BIEN, LES GARDER C'EST MIEUX !

Si la mobilisation des équipes permet une féminisation de la syndicalisation, rien n'est jamais acquis : les démarches d'égalité peuvent s'épuiser, voire disparaître lorsqu'un ou une camarade en charge de cette question est amené-e à partir. De même, si ces campagnes de syndicalisation ne sont que des opérations de communication et ne s'accompagnent pas de changements dans la façon de militer, le risque que ces femmes ne renouvellent pas leur adhésion est fort.

DÉVELOPPER LES LUTTES DANS LES SECTEURS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

- Cibler les secteurs à prédominance féminine les plus précaires et prévoir des systèmes de solidarité (caisse de grève…) pour permettre aux femmes de se mobiliser.
- Développer les luttes sur les principaux facteurs d'inégalités : temps partiels, dévalorisation des emplois à prédominance féminine, discriminations sur la carrière, violences, conditions de travail…
- Valoriser et donner de la visibilité aux luttes de femmes, lier leur combat avec l'enjeu d'égalité F/H.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Pour confirmer la part croissante des femmes dans la syndicalisation, et leur permettre de rester durablement à la CGT, différentes actions peuvent être déployées :

- Cibler les secteurs à prédominance féminine devant faire l'objet d'initiatives, de campagnes.
- Dans tous les secteurs d'activité, y compris à « prédominance masculine », s'adresser aussi aux femmes, et répondre à leurs revendications.
- Développer, soutenir des luttes dans des secteurs à prédominance féminine, moins bien structurés comme le secteur de l'aide à domicile.

© Anna Solé

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Mobilisation des femmes de chambre des hôtels parisiens

Employées par des entreprises sous-traitantes, payées à la tâche et à temps partiel, ces femmes de chambre étaient pour beaucoup de nationalité étrangère. Conjuguant toutes les discriminations et précarités, ces salariées ont pu se mobiliser grâce à la démarche volontariste de la CGT, qui a travaillé pour organiser ensemble salariés et donneurs d'ordre et sous-traitants. Surtout, le syndicat avait décidé lors de son congrès de lancer une mobilisation dans le secteur et avait constitué une caisse de grève en prélevant une part des cotisations. Ainsi, avant même de commencer la grève reconductible, les salariées savaient qu'elles pouvaient tenir plus de 30 jours.

Cette mobilisation, en septembre 2013, a été immortalisée dans le film « On a grévé », de Denis Gheerbrant.

http://www.lesfilmsdici.fr/fr/films-projets/5054-on-a-greve.html

4

FEMMES ET RESPONSABILITÉS À LA CGT

42 • SUSCITER DES CANDIDATURES FÉMININES

43 • ACCOMPAGNER À LA PRISE DE MANDAT ET À SON EXERCICE

44 • LIMITER LE CUMUL DES MANDATS

© Bapoushoo

SUSCITER DES CANDIDATURES FÉMININES

Les candidatures féminines émergent souvent moins naturellement que celles des hommes pour trois raisons principales :

- Les phénomènes d'auto-censure et de manque de confiance en soi.
- Le fait que les femmes militent dans des syndicats à la périphérie de l'organisation, avec moins de visibilité.
- L'inégale répartition des tâches ménagères, et le fait que les femmes sont soumises à une triple (ou quadruple) contrainte.

Ces difficultés peuvent être surmontées par une action volontariste :

- Faire figurer explicitement dans les critères de construction de la direction la parité ou la juste représentation des femmes.
- Préciser lors des appels à candidature les critères attendus pour chaque mandat.
- Avoir un autre regard sur les responsabilités, rompre avec le présentéisme et la « virilité » souvent exigés de façon informelle (voir les tableaux sur les stéréotypes, pages 20 à 27).
- Donner une définition claire des temps et moyens nécessaires pour chaque activité.
- Accompagner les candidatures et travailler les moyens au cas par cas pour lever les obstacles (des frais de prise en charge des enfants…).

Et surtout : ne pas penser à la place des personnes, sous prétexte qu'elles ont des enfants, des contraintes et ne seraient pas disponibles !

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Mise en place d'une formation par la commission Femmes-mixité et la formation syndicale CGT sur « Sensibiliser les Directions syndicales aux problématiques de genre ».

Ce stage conçu avec les chercheurs de l'ISST de Bourg-la-Reine par Maryse Dumas responsable de la formation des premier-ère-s dirigeant-e-s et Ghyslaine Richard membre de la CEC et responsable de commission Femmes-mixité a eu lieu du 5 au 9 décembre 2011. Il cherchait à définir les moyens de sensibiliser les directions syndicales aux problématiques de genre sachant que les directions sont majoritairement composées par des hommes, peu voire pas du tout sensibilisés à ces problématiques. En articulant des travaux de chercheur-e-s et la pratique des dirigeant-e-s (hommes comme femmes) participant à ce stage, il a permis l'élaboration de documents et de clips vidéo sur les stéréotypes.

CHARTE

Travailler à une politique de cadres et à un accompagnement qui permettent l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations et créent les conditions concrètes de leur exercice.

Chiffres clés

FORMATION AUX MANDATS

2009 **36,5%** de femmes

2013 **24%** de femmes

soit un recul de 7,5 points

FORMATION AUX RESPONSABILITÉS

2009 **33,5%** de femmes

2013 **32%** de femmes

soit un recul de 1,5 points

Source : RSC entre les femmes et les hommes de la CGT (8 mars 2015).

ACCOMPAGNER À LA PRISE DE MANDAT ET À SON EXERCICE

Créer des conditions favorables à l'accès des femmes aux responsabilités implique de mettre en place une réflexion autour de la prise de mandat. En effet, les militantes qui arrivent aux responsabilités affichent souvent un manque de confiance en elles. Ce sentiment d'imposture provient des rapports de domination. Cette impression de non-légitimité peut se traduire par exemple par une non-prise de parole. D'ailleurs, accompagner à la prise de mandat est un levier qui sera utile pour tous et toutes car ces difficultés traversent en réalité tout-e militant-e.

*« **On n'est pas vraiment accompagné** dans les prises de responsabilités, plus tu montes dans les responsabilités, plus tu es seule. Après il faut avoir la capacité de dire, j'ai besoin d'aide, de conseils, ou tout du moins d'autres visions à confronter à la mienne pour avancer et d'avoir d'autres camarades qui ont plus d'expérience vers qui se retourner. »*

Extrait d'entretien membre CEC ancienne secrétaire générale UD

La prise de mandat ne va pas de soi, pour une femme comme pour un homme, c'est la raison pour laquelle il faut développer des stratégies visant à aider ces prises de responsabilités. L'accompagnement à la prise de mandat doit être concret :

- Prévoir un temps d'accueil : présentation du bâtiment, du personnel, des services (qui fait quoi, où se trouve telle ou telle chose…), de la direction, des militant-e-s…
- Organiser la direction en tenant compte de ce que chacun-e peut apporter, prévoir un temps où chacun-e peut le dire.
- Définir clairement les différentes tâches liées aux responsabilités.
- Définir pour chaque responsabilité les accompagnements, formations et moyens nécessaires à chaque militant-e.
- Éviter la répartition sexuée des tâches (cf. tableau des stéréotypes, pages 20 à 27).
- Être vigilant à ce que les responsabilités soient réparties de façon équilibrée, ni trop, ni trop peu.
- Présenter l'organisation, le fonctionnement : afficher une transparence totale évite le savoir informel qui est excluant et discriminant.
- Cet accompagnement peut prendre la forme de « parrainage/marrainage » pour tout-e nouveau-velle dirigeant-e.
- Veiller à ce que les décisions soient bien prises pendant les temps de réunion des instances pour ne pas exclure les absent-e-s de la prise de décision et de la mise en œuvre.

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Un militantisme qui doit s'ouvrir aux femmes

« Ouvrir le militantisme aux femmes implique de :

- rompre avec le mythe de la vocation des militant-e-s,
- mettre en cause la logique sacrificielle du militantisme,
- privilégier la qualité du travail militant sur le présentéisme (…). »

Extrait du guide « Promouvoir la place des femmes dans la CGT – Santé action sociale », 2011.

LIMITER LE CUMUL DES MANDATS

Réduire le cumul des mandats est nécessaire. En effet, le renouvellement régulier des équipes permet de rester au plus près des réalités du salariat et de s'ouvrir à la féminisation et au rajeunissement des équipes. Le cumul des mandats interroge directement le fonctionnement démocratique de l'organisation syndicale et soulève la question du « monopole du pouvoir ».

*« « J'ai gardé la CAP. Je suis montée au CTE parce qu'il y a des gens qui sont partis. Alors, attends, ce n'est pas fini, CHSCT. Pourquoi le CHSCT ? Parce que, voilà ! **À la CAP, je suis suppléante, titulaire CHSCT, titulaire CTE…** […] Donc oui, CE de l'USD, bureau de l'USD. Et puis je me fais pousser. On me pousse à être aussi à l'interpro, à participer aux CE de l'UL. […] Ça fonctionne comme un engrenage. L'effet domino. Les instances, il faut que tu y sois. En tant que secrétaire de syndicat, tu es le tuteur. Je représente le syndicat. Donc, il faut que je sache ce qui se passe en matière de conditions de travail, d'hygiène. Il faut que je m'inscrive dans le réseau, bien évidemment. Mais tout ça aussi parce que chez nous, on n'a pas assez de militants et donc, forcément, le serpent qui se mord la queue. »*

Source : extrait entretien, Les conditions d'exercice de l'activité militante des femmes au regard de l'organisation syndicale et des articulations vie publique/vie « privée » : le cas de la fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale, Y. Le Quentrec & H. Cettolo, octobre 2011.

CHARTE

Réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats :

- dans le temps, pour favoriser le renouvellement des équipes et notamment des femmes,
- en nombre, ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des personnes ayant des responsabilités familiales.

Dans le temps

Le cumul des mandats dans le temps provoque un non-renouvellement des responsables syndicales et syndicaux. Ce cumul participe également à créer des rapports de pouvoir néfastes pour l'égalité Femmes / Hommes.

En nombre

Faire attention à ne pas concentrer, sur les femmes comme sur les hommes, trop de mandats. Une accumulation de mandats engendre une certaine dissolution dans les responsabilités, un problème de gestion de temps ainsi qu'un sentiment d'inefficacité qui peut conduire à renoncer.

Accompagner la fin d'un mandat

La prise de mandat est souvent mise en avant concernant l'accompagnement des militantes aux responsabilités mais la sortie de mandat est rarement interrogée alors qu'elle peut présenter plusieurs difficultés. Travailler en amont et en aval d'une prise de responsabilités apparaît comme nécessaire pour le bien-être des militant-e-s. De plus, une réflexion autour de la prise de mandat pourrait participer à un travail de succession entre les responsables syndicales et syndicaux entrant-e-s et sortant-e-s.

- Valorisation des parcours syndicaux de tou-te-s les militant-e-s : développer des perspectives de carrière professionnelle après un mandat syndical, via des formations, des VAE…

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Désignation des responsables sur des critères définis collectivement.
- Réelle répartition des responsabilités claire et précise.
- Donner les moyens réels pour accomplir les responsabilités.
- Développer le « parrainage » – « marrainage ».
- Lutter contre le cumul des mandats.

5

PROMOUVOIR UN FONCTIONNEMENT INTERNE FAVORISANT L'IMPLICATION DE TOUTES ET TOUS

47 • ADOPTER DES COMPORTEMENTS NON SEXISTES

50 • TRAVAILLER L'ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNEL, FAMILIAL ET MILITANT…

53 • PERMETTRE L'EXPRESSION DE TOU-TE-S LORS DES RÉUNIONS

53 • LIMITER ET ACCOMPAGNER LES DÉPLACEMENTS

© bajoushoo@hotmail.com

La question du fonctionnement interne des organisations et de la vie au quotidien des équipes joue un rôle important pour attirer et maintenir en responsabilité des femmes. Réfléchir sur son mode de fonctionnement, interroger certains comportements et habitudes de travail auront une incidence positive sur cette démarche et plus généralement sur la vie de l'organisation.

ADOPTER DES COMPORTEMENTS NON SEXISTES

Au travail, dans les transports ou à la CGT, les femmes ont toutes des anecdotes personnelles sur le sexisme. Omniprésent dans la société, le sexisme est aussi présent dans la CGT et constitue un frein à l'implication des femmes. Le sexisme conduit à traiter les femmes d'abord en tant que femmes et non comme militantes ou dirigeantes. Celles-ci doivent en permanence prouver leur valeur étant donné que leurs compétences sont remises en cause. **Les attitudes sexistes ne sont souvent pas intentionnelles, et nécessitent que chacun-e s'interroge sur ces pratiques.**

CHARTE

Parce que la culture de toute organisation – y compris de l'organisation syndicale – est composée d'un ensemble de stéréotypes sexués, de normes, de rituels, de règles, de comportements propres à l'organisation et encore marqués du sceau de la domination masculine…, il s'agit de revisiter l'organisation du travail au regard du genre.

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne non sexiste sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours.

VOICI L'ILLUSTRATION DES DIFFÉRENTES FORMES DE SEXISME À TRAVERS DES TÉMOIGNAGES DE MILITANTES

L'INCIVILITÉ, L'IRRESPECT, LE MÉPRIS

« Un jour, je sors de l'ascenseur et j'entends un dirigeant confédéral interpeller une salariée de la CGT qui était deux étages plus bas en lui disant "Super ton nouveau jean, il te fait un cul terrible". La camarade est devenue rouge comme une pivoine et ne savait pas où se mettre. Elle s'est faite humilier devant tout le monde et rabaisser de militante à l'état d'objet sexuel. En plus le militant qui lui a dit ça avait un rapport hiérarchique avec elle, de subordination, et représentait l'employeur. »

LA FEMME « QUOTA »

« À propos de se sentir une femme *quota*, mais tu le ressens au travers des interventions ne serait-ce qu'au cours du CCN qui discutait justement des candidatures. Un camarade avait pris la parole et dit **"Il faut être femme, immigrée, pour rentrer à la commission exécutive"**. Tu vois, des remarques venant de la CGT, et dans un CCN, c'est pas top quoi ! »

LES INTERPELLATIONS FAMILIÈRES

« Bon **on m'appelle "gamine,** petite, ma chérie", enfin des petits termes comme ça, "mais il va falloir que tu te mettes au taff"… Bon, c'est pas méchant mais voilà tu sens que oui tu as besoin de démontrer, il faut que tu fasses un peu plus la preuve de ta légitimité. »

LES REMARQUES ET BLAGUES SEXISTES

« J'ai eu une réflexion qui n'était pas très positive mais qui est venue naturellement de la part d'un camarade de la métallurgie qui m'a dit, quand j'ai été élue en 2007, que j'avais deux défauts : je n'étais pas de la métallurgie alors que traditionnellement dans le département c'était un camarade issu de la métallurgie qui était secrétaire général et que moi je venais de la fonction publique, et le deuxième c'était que j'étais une femme, c'était quand même un peu surprenant, après il a rajouté : "mais t'es une militante ! "»

LES REMARQUES SUR LE PHYSIQUE

« J'ai remarqué que souvent quand des hommes parlent entre eux d'une militante, ils commencent par son physique, soit pour dire qu'elle est mignonne, soit pour dire que c'est un tas. Pour eux on est femme – voire objet sexuel – avant d'être militante. »

LES REMARQUES SEXISTES SUR LES « CHARGES FAMILIALES »

« Lorsque j'ai évoqué la nécessaire parité des instances de direction de la fédération, un camarade m'a répondu "mais c'est pas possible, les femmes ne sont pas disponibles, elles ont leurs enfants et ne peuvent pas participer aux réunions à Montreuil". »

LES TÂCHES MÉNAGÈRES, À LA CGT AUSSI CE SONT LES FEMMES QUI EN ONT LE MONOPOLE

« Même à la CGT, dans la vie de tous les jours, on est dans des rôles prédéfinis : par exemple, avant une réunion, on se demande qui fait le café mais en fait cela parait normal : c'est la nana qui fait le café… Cela paraît normal pour tout le monde ! »

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Interroger les fonctionnements sexistes

La Collective (non mixte) s'est créée au sein de la CGT Educ'action le 30 novembre 2012, à l'issue d'une commission exécutive de l'UNSEN, pour principalement deux raisons : une demande récurrente et justifiée de camarades « femmes » de prendre en considération la question des inégalités Femmes / Hommes dans le monde du travail et de l'éducation, et le constat de devoir poser la question de la place des militantes au sein de la CGT Educ'action et de dénoncer une forme de banalité des propos sexistes, certains d'apparence anodine (blagues, remarques…), d'autres un peu moins. La toute première réunion s'est tenue un jour de commission exécutive où la plupart des camarades ont décidé de quitter la CE une heure pour discuter entre elles, ce qui explique le caractère non mixte de la Collective. Une page de notre journal *Perspectives syndicales* est systématiquement réservée à nos travaux ; une campagne sur le thème de l'égalité salariale a démarré depuis septembre 2015 avec une journée d'étude en décembre 2015. Nous avons aussi mis en place dans la CE des dispositifs (limitation du temps de parole, alternance Femmes / Hommes, etc.) afin d'essayer de compenser le déséquilibre constaté entre le temps de parole des militants et celui des militantes.

« Lorsque je suis devenue secrétaire générale de l'UD, il y avait des copains qui me demandaient de m'occuper de la paperasse : normal, puisque j'étais secrétaire ! ! »

LES MILITANTES N'ONT PAS BESOIN DE PROTECTION MAIS D'ÉGALITÉ

« Dans l'union départementale, j'ai été envahie de remarques prétendument gentilles qui visaient à dire "on va te protéger", or je n'ai besoin de la protection de personne, moi, j'ai juste besoin que chacun fasse son travail mais c'était tout de suite l'attention qui était apportée, "on va te protéger, nous sommes là pour toi". C'est très désagréable à entendre surtout quand on est féministe, j'ai pas besoin qu'on me protège ! »

- **Les organisations de la CGT ne doivent pas rester aveugles au sexisme.**
- **Former les élu-e-s, les mandaté-e-s, les syndiqué-e-s à la lutte contre le sexisme.**

OUTIL

Un clip a été réalisé sur le sexisme au sein de la CGT à partir de témoignages de dirigeantes :
http://www.CGT.fr/Cliches-sexistes-en-rire-pour-les.html

Une campagne « Militants CGT, militants anti-sexistes ! » lancée par l'Ufict CGT Mines-Energie qui comprend une vidéo *De petits mots pour de gros maux*, diffusée lors de son congrès d'octobre 2015 :
http://www.energict-CGT.fr/spip.php?rubrique213

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Article L1142-2-1 du Code du Travail

TRAVAILLER L'ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNEL, FAMILIAL ET MILITANT…

Le présentéisme fait partie des principes de fonctionnement courants au sein des organisations de la CGT, comme dans l'ensemble de la société. L'organisation syndicale doit s'adapter aux contraintes des militant-e-s, et au fait que, notamment chez les jeunes, les aspirations sont de plus en plus grandes à pouvoir concilier engagement militant, travail, et vie personnelle et familiale. Les femmes, du fait de la persistance des stéréotypes de genre dont celui lié au rôle de mère, sont sous pression et elles ont une réelle difficulté à concilier les temps de travail, de famille (ou de vie privée) et de militantisme. Rompre avec le mythe de la vocation militante et sa logique sacrificielle permet une meilleure articulation des temps de vie de l'ensemble des militant-e-s.

Les inégalités dans le travail domestique restent importantes, qu'il s'agisse des tâches domestiques et parentales ou encore du temps consacré aux personnes âgées dépendantes. Conjuguer une vie militante, une vie familiale et une vie professionnelle demande une organisation considérable aux militantes. « Le plafond de mère » apparaît comme un frein important pour l'implication des femmes dans le militantisme.

Le poids des normes reste fortement ancré dans les représentations des rôles de genre. Une sur-responsabilisation des mères incite à adopter certains codes. Les militantes font face à une certaine culpabilisation sociétale où elles peuvent être vues comme de « mauvaises mères ». La CGT doit participer à la déconstruction de ces stéréotypes et agir pour que chacun-e dans l'organisation puisse vivre sa vie familiale comme il-elle le souhaite. Une réflexion autour des modes d'accueil des enfants doit être menée dans chaque organisation pour que les militant-e-s parents puissent exercer leur activité militante comme chacun-e le souhaite.

CHARTE

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours.

Ainsi, il est nécessaire de :

- Identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant par exemple :
  - Les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales ? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace ?
  - Les procédures et les réseaux informels dans le processus décisionnel.
- Promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil…).

« En fait, voilà, jusqu'à il y a deux ans, on se débrouillait bien finalement. Puis quand je suis devenue élue locale et que j'ai été prise beaucoup de soirs dans la semaine, je me suis rendue compte que, comme je n'étais plus là pour faire, du coup, plus personne ne faisait. Parfois, ***je rentrais de réunion, il n'avait pas préparé le repas*** *: « Non, je t'attendais. Tu ne m'avais pas dit. Alors, si tu ne m'as pas dit, je ne sais pas quoi faire. » Et tout était à faire. »*

Source : extrait entretien, Les conditions d'exercice de l'activité militante des femmes au regard de l'organisation syndicale et des articulations vie publique/vie « privée ». Le cas de la fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale, Y. Le Quentrec & H. Cettolo, octobre 2011.

« Camarades, on est tous d'accord pour dire que les femmes doivent avoir leur place dans la CGT, mais ***serait-on d'accord, pour que nos femmes militent*** *et que ce soient nous qui assumions les tâches ménagères ? »*

Un militant aux assises femmes de la métallurgie, avril 2014.

Chiffres clés

Les femmes consacrent en moyenne **4** heures par jour au travail domestique, les hommes **2h10**.

Plus il y a d'enfants dans les ménages, et plus le partage des tâches est inégal : le temps domestique des mères est de **2 à 4 heures par jour de plus que les pères !**

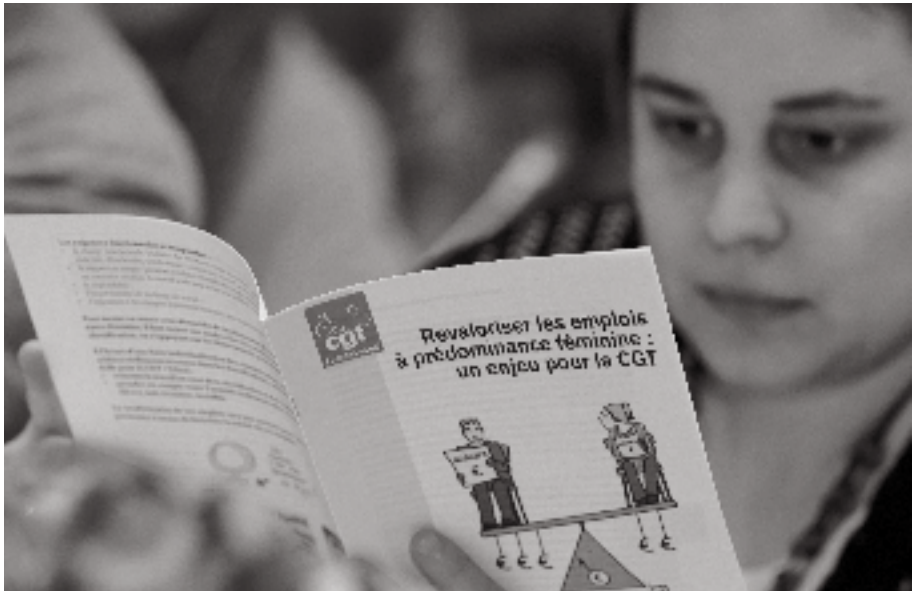
83% Taux d'activité des femmes en couple avec un enfant,
94% pour les hommes.

66% Taux d'activité des femmes en couple avec 3 enfants ou plus,
95% pour les hommes.

Source : Vers l'égalité entre les femmes et les hommes - Chiffres clés édition 2014, Ministère des droits des femmes, 2014.

39% des mères qui travaillent et seulement **6 %** des pères ont réduit ou arrêté leur activité à l'arrivée d'un enfant.

Source : Ined.



© Bapoushoo

PRATIQUE À PROMOUVOIR

En octobre 2015, au congrès de l'Ufict FNME, les frais de garde ont été pris en charge par l'Ufict pour les congressistes confronté-e-s aux problèmes d'organisation familiale.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Ne pas confondre présence et travail.
- Faire le point au moment de la prise de mandat sur les contraintes des un-e-s et des autres, notamment des responsabilités familiales.
- Adopter une organisation des temps qui permette aux femmes comme aux hommes d'assumer leur parentalité.
- Éviter les réunions après 17 h, le mercredi, pendant les vacances scolaires.
- Proposer une souplesse des horaires.
- Rechercher une efficacité du temps syndical (limiter les réunions, leur durée…).
- Limiter les temps informels : ils remettent en question l'efficacité du temps syndical et sont excluants et discriminants car ils maintiennent en marge celles et ceux qui n'y participent pas.
- Porter des revendications sur la répartition égalitaire du travail domestique et le développement des modes d'accueil des enfants.
- Favoriser la prise en charge des modes d'accueil pour les enfants lors de congrès.
- Permettre le travail à distance en utilisant les outils numériques.

PERMETTRE L'EXPRESSION DE TOU-TE-S LORS DES RÉUNIONS

Les temps de réunion sont des moments privilégiés où s'affirment les rapports de force, la prise de parole est un enjeu d'émancipation. Une réflexion sur l'organisation des réunions les rendra plus efficaces et permettra une prise de parole mieux répartie au sein de l'équipe.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Éviter la « réunionite » : limiter le nombre et la durée des réunions.
- L'objectif précis de la réunion doit être énoncé pour savoir ce qu'il y a à décider.
- Fixer le début et la fin des réunions.
- Chronométrer les prises de parole.
- Compter les prises de parole des femmes et des hommes et les comparer au nombre de femmes et d'hommes présents pour identifier les difficultés et mieux répartir la parole.
- Gérer de façon pertinente les tours de parole en favorisant celles et ceux qui n'ont pas parlé.
- Former à la conduite de réunion dans l'objectif de permettre une prise de parole de tou-te-s.
- Former à la prise de parole.
- Lors des AG, congrès…, prévoir autant de présentations et d'ouvertures de débat par des femmes que par des hommes, équilibrer le nombre de femmes et d'hommes intervenant dans les tables rondes…

LIMITER ET ACCOMPAGNER LES DÉPLACEMENTS

Accéder à des responsabilités s'accompagne de déplacements fréquents, avec parfois une absence de plusieurs jours. La contrainte des déplacements pour les militant-e-s est un facteur discriminant pour celles et ceux qui ont des contraintes familiales et personnelles (problématiques familiales et/ou de couple).

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Favoriser des lieux de formation et de réunion proches des lieux de militantisme.
- Faciliter la prise en charge des enfants lors des déplacements.
- Décentraliser les lieux de réunions.
- Permettre ponctuellement le travail par visio-conférence pour les réunions centralisées.

6

LES COLLECTIFS FEMMES - MIXITÉ

© 2014-Thierry Nectoux/beilsocial.com

CHARTE

Mettre en place et/ou revaloriser les collectifs « égalité professionnelle ou Femmes - mixité » au sein des structures syndicales.

Mettre en place un collectif Femmes - mixité est nécessaire pour inscrire la démarche égalité de façon durable et transversale. 30 % de nos organisations ont un collectif Femmes - mixité, qui dispose souvent de peu de moyens matériels et humains pour mener ses missions.

COMMENT CRÉER UN COLLECTIF ?

- Cela doit être une décision politique de l'organisation.
- Avoir un-e référent-e, membre de la direction de l'organisation, qui puisse s'occuper pleinement de cette activité : définir les besoins nécessaires et le temps nécessaire pour le collectif.
- Composer le collectif avec des militant-e-s en lien avec toutes les organisations représentatives du champ concerné.
- Mobiliser et sensibiliser les militant-e-s pour créer un réseau, une équipe qui impulse la question de l'égalité Femmes / Hommes.
- Il faut lui allouer des moyens humains et financiers suffisants.

DANS QUEL BUT ?

Les collectifs Femmes - mixité sont là pour faire vivre la charte égalité. Il s'agit d'examiner la situation des femmes avec l'objectif de mixité dans l'organisation et au travail. Les collectifs Femmes-mixité ont pour objectif de porter l'égalité de façon spécifique en favorisant la place des femmes dans la CGT, mais aussi en luttant contre toutes les inégalités au travail et dans la vie que subissent les femmes. Cette approche doit être intégrée de manière transversale à toutes les actions menées par l'organisation : tracts, publications, luttes, négociations, syndicalisation…

© 2014-Thierry Nectoux/oeilsocial.com

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Formation à l'égalité

Le collectif Femmes-mixité de Franche-Comté organise une formation à l'égalité professionnelle de 2 jours autour de différents thèmes : place des femmes dans le travail et dans la société ; état des lieux du salariat ; pourquoi s'intéresser à l'égalité ? Les leviers d'action en entreprise ; les outils pour les employeurs ; le rôle des IRP ; l'égalité dans la CGT… Du matériel pour les intervenant-e-s et les stagiaires sont mis à la disposition des organisations (quizz, vidéo, textes législatifs, accords égalité…).

Féminisation des directions

L'UD 33 a un collectif Femmes-mixité actif qui se charge d'organiser régulièrement des actions autour de l'égalité professionnelle mais aussi en interne : depuis deux mandats, une réflexion est impulsée autour de la place des femmes dans l'organisation tout en approchant de la parité dans leur commission exécutive et dans leur bureau.

Impliquer et fédérer les syndicats

La fédération Mines-Énergie mène une campagne revendicative à travers l'envoi aux syndicats de plusieurs supports : tracts, élaboration d'affiches, vidéo d'interviews de salarié-e-s et d'élu-e-s sur les parcours professionnels, les stéréotypes, les discriminations, la conciliation des temps… Le collectif Femmes-mixité de cette fédération a créé un large réseau de diffusion des informations, maintenant un lien permanent autour de l'égalité Femmes/Hommes avec les syndicats. De plus, il y a des articles publiés dans *Energies syndicales* sur différentes thématiques comme par exemple : *IVG-40 ans*.

Rencontre autour du 8 mars

Le collectif Femmes Retraitées de l'UCR (Union Confédérale des Retraité-e-s) a organisé, le 3 mars 2015, une journée sur l'importance de l'engagement des femmes retraitées dans le syndicalisme avec une syndicaliste espagnole et une italienne. Environ 200 militant-e-s ont participé à cette initiative.

http://www.ucr.CGT.fr/textelong.php?IDchapitre=279&IDrub=75&IDsousrubrique=280

L'UCR a aussi édité une plaquette : *Femmes retraitées : pour vivre pleinement et décemment* :

http://www.ucr.CGT.fr/administration/upload_actu/plaquette-femmes.pdf

CE QU'IL FAUT RETENIR

LA DÉMARCHE D'UN COLLECTIF FEMMES - MIXITÉ

L'ÉGALITÉ DANS LA CGT

- Faire connaître et faire vivre la Charte égalité Femmes/Hommes de la CGT au sein de l'organisation.
- Aider à ce que la direction fasse un suivi régulier et chiffré de la place des femmes dans l'organisation.
- Faire des points réguliers dans les instances pour que la démarche soit portée par toute l'organisation.
- Aider les syndicats et les organisations à mettre en place une démarche égalité.
- Participer, en amont des congrès, à la construction des candidatures de femmes pour tendre vers une juste représentation ou la parité dans les équipes de direction.
- Mener une réflexion autour de l'accompagnement des femmes aux responsabilités.

L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL ET DANS LA VIE

- Prendre en compte les inégalités entre les femmes et les hommes dans toutes les revendications.
- Rendre visible la participation des femmes dans les luttes.
- Valoriser et développer les luttes pour faire avancer l'égalité.
- Syndiquer les femmes.
- Accompagner à la négociation autour de l'égalité professionnelle.
- Proposer des formations autour de l'égalité.
- Organiser des journées d'études, des débats et des initiatives sur cette thématique le 8 mars et toute l'année !

7

COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

59 • LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : UN ENJEU SYNDICAL

60 • VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

60 • SE BATTRE CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL

63 • ACCUEILLIR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

64 • LUTTER CONTRE LES VIOLENCES AU SEIN DE LA CGT

© 2014-Thierry Nectoux/beilsocial.com

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : UN ENJEU SYNDICAL

Les violences faites aux femmes sont de formes multiples : psychologiques, verbales, économiques, physiques et sexuelles. Les violences sont sous-évaluées car sous-déclarées. Peu de femmes en effet portent plainte, car cette démarche continue de comporter bien des obstacles. C'est pourtant une réalité massive : une femme sur 10 en est victime chaque année, une sur 3 au cours de sa vie. Au travail, dans les transports ou à la CGT, les femmes ont toutes des anecdotes personnelles sur le sexisme. Entre propos graveleux, attouchements dans les transports publics et meurtre, les degrés de gravité sont divers mais tous ces actes relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence, et le passage d'un niveau à l'autre peut se faire graduellement, dans ce que l'on nomme un « continuum ». Cependant, un tabou réside autour de cet enjeu sociétal avec une invisibilité de ces violences.

La CGT doit avoir une intervention sur la question des violences faites aux femmes

- Parce qu'elles sont au cœur des processus de domination.
- Parce que, pour certaines d'entre elles, elles ont lieu au travail.
- Parce qu'elles remettent fondamentalement en cause le droit à l'emploi des femmes.
- Parce que des violences peuvent aussi avoir lieu dans le cadre du collectif militant.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Chiffres clés

DANS LA VIE

1 femme meurt tous les 2,5 jours sous les coups de son conjoint.

83 000 femmes victimes de viols ou tentatives de viols (2010-2012).

22 % Les violences faites aux femmes représentent 22 % des homicides en France.

Environ **53 000** femmes résidant en France sont excisées.

20 000 à **40 000** femmes sont prostituées, elles sont à 90% étrangères.

Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres clés édition 2014, Ministère des droits des femmes, 2014).

AU TRAVAIL

Chaque année 4 000 viols ou tentatives de viols se produisent sur les lieux de travail.

25 % **des agressions sexuelles ont lieu au travail.**

Source : Enquête INSEE, Cadre de vie et sécurité, *2007.*

1 femme sur 5 aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur, **30 %** n'en ont parlé à personne. Seules **5 %** déposent plainte. Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, **40 %** des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable.

Source : Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, *réalisée par l'IFOP (en 2014) pour le compte du défenseur des droits.*

80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

Source : Enquête du CSEP de 2013, conduite auprès de 15 000 femmes.

SE BATTRE CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL

Alors qu'il est essentiel de protéger le droit des femmes à l'emploi, donc à l'autonomie, on dispose de moins de données encore, concernant les violences contre les femmes au travail. Celles-ci peuvent toucher toutes les femmes, quel que soit leur statut socio-économique. Néanmoins, prenons garde aux facteurs de vulnérabilité : précarité, handicap, horaires décalés, milieux très masculins, migrantes, stagiaires ou alternantes, mères isolées ou femmes fragilisées par des violences intra-familiales… Ces violences sont favorisées par un environnement sexiste : propos, images, langage, communication d'entreprise… Elles traduisent des rapports de domination sexués qui ont de graves répercussions sur le bien-être de tout le collectif au travail et mettent en danger l'emploi et la santé des personnes qui les subissent.

La prévention des violences au travail et la protection des victimes doit faire partie de notre intervention syndicale. C'est également des obligations de santé et de sécurité de l'employeur, qui doit aussi sanctionner les agresseurs lorsqu'ils sont salariés de l'entreprise.

DÉFINITIONS

Harcèlement sexuel : il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un autre.

Agression sexuelle : une agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol. **Par exemple, « une main aux fesses » est une agression sexuelle.**

Viol : le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou de pénétrations au moyen d'un objet.

Contrainte : elle suppose l'existence de pressions physiques ou morales. Par exemple, la contrainte peut résulter de la différence d'âge existant entre l'auteur des faits et une victime mineure et de l'autorité qu'exerce celui-ci sur cette victime.

Le sexisme au travail : il s'entend de toute croyance d'une part, qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondé sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

Source : service-public.fr.

Le sexisme ordinaire : il se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les infériorisier, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Source : Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle.

La Loi Rebsamen du 17 août 2015 a intégré cette notion dans le Code du travail. L'article L.1142-2-1 prévoit désormais que « nul ne doit subir d'**agissement sexiste**, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». **Le sexisme au travail maintenant clairement défini pourra donc être sanctionné en tant que tel.**

Source : Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle.

LA CGT PORTE 10 PROPOSITIONS POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES

1. NÉGOCIER
Imposer le thème des violences sexistes et sexuelles dans les négociations d'entreprise, introduire dans tous les règlements intérieurs une définition du sexisme.

2. PRÉVENIR
Mettre en place des campagnes de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail : sensibiliser les personnels des services RH aux enjeux de l'égalité et à la lutte contre les violences, mettre en place des environnements non sexistes au travail, relayer les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales, faire des enquêtes internes pour mesurer et mieux connaître la réalité des violences sur les lieux de travail (rôle du CHSCT, DP)…

3. PROTÉGER ET ACCOMPAGNER LES SALARIÉES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES
Mettre en place un dispositif d'accueil pour écouter et orienter, permettre le maintien dans l'emploi et la mise hors de danger par toute mesure convenant : mutation, changement de poste, réduction ou réorganisation du travail, possibilité de démissionner sans préavis ou de suspendre leur contrat de travail en bénéficiant des allocations chômage. Éviction du conjoint ou ex-conjoint violent s'il travaille sur le même lieu que la victime.

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Le collectif Femmes-mixité régional de Franche Comté

Le collectif Femmes-mixité régional de Franche Comté a mis en place un questionnaire sur les violences faites aux femmes au travail et a créé une « cellule » d'aide à la résorption de problèmes « internes » sur les violences faites à nos camarades.

4. PROTÉGER ET ACCOMPAGNER LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES DANS LE TRAVAIL
Sanctionner et déplacer les agresseurs, permettre le maintien dans l'emploi avec la mise hors de danger par toute mesure leur convenant : changement de poste…

5. ASSURER LA DIGNITÉ
Garantir à toutes l'accès à des vestiaires et à des sanitaires protégeant l'intimité sur le lieu de travail.

6. PROTÉGER LES SALARIÉ-E-S DES TPE
Pour les salarié-e-s des TPE, faire des futures CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) des lieux d'impulsion de campagnes d'information et de prévention sur les violences.

7. GARANTIR LE LOGEMENT ET LES SOINS
Faciliter l'accès au logement et à l'emploi pour les femmes victimes de violences, créer et renforcer les centres d'hébergement et d'accueil dédiés et gérés par des associations spécialisées, faciliter l'accès à des soins gratuits, spécialisés, en pluridisciplinarité, ainsi que l'accès à la justice.

8. ACCOMPAGNER
Renforcer/instaurer des lieux d'accueil dans les commissariats et gendarmeries, renforcer les moyens des associations, former tous les personnels confrontés au problème : enseignement, police et gendarmerie, magistrature, travail social, santé, IRP, management…

9. ÉDUQUER
Développer une éducation non sexiste et pour le respect filles / garçons.

10. INSTAURER UNE NORME INTERNATIONALE
Instaurer une norme internationale contre les violences sexistes et sexuelles, au niveau de l'Organisation internationale du travail.

ACCUEILLIR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

La prise en charge des victimes de violences ne s'improvise pas. La CGT doit informer, former et sensibiliser les militant-e-s pour pouvoir soutenir et défendre les salarié-e-s victimes, en lien avec des associations et des professionnel-le-s. C'est toujours très difficile pour une victime de violences de se confier, il convient donc de :

- Ne pas mettre en doute la parole de la victime, ce n'est pas aux militant-e-s de la CGT d'établir ou de juger la matérialité des faits.

PRATIQUE À PROMOUVOIR

La fédération sociétés d'études

La fédération sociétés d'études a notamment édité un flyer *Violences conjugales : détecter et aider*, pour aider les militant-e-s à détecter et accueillir les femmes victimes de violences.

http://www.soc-etudes.cgt.fr/les-ressources-de-ladherent/egalite-femmes-hommes/2100-violences-conjugales-detecter-et-aider
http://www.soc-etudes.cgt.fr/les-ressources-de-ladherent/egalite-femmes-hommes
http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-publications/brochures/2288-brochure-federale-n-24

- La rassurer et désamorcer le sentiment de culpabilité quasi systématique dans les cas de violences sexuelles : c'est elle qui est victime et elle n'y est pour rien.
- Ne pas minimiser la gravité des faits et bien les définir : une main aux fesses est une agression sexuelle, une fellation non consentie un viol…

Une fois le premier accueil réalisé, orienter et accompagner la victime vers :

- Des associations spécialisées pour l'accompagnement de longue durée, une éventuelle prise en charge psychologique…
- La médecine du travail ou éventuellement le médecin traitant qui pourra établir un certificat médical attestant les violences. Ce n'est pas aux militant-e-s de la CGT d'établir ou de juger la matérialité des faits. À noter : l'ITT (incapacité temporaire de travail), indépendamment de la notion d'arrêt de travail, déterminera les suites judiciaires.

OUTIL

La commission Femmes-mixité a édité :
- Un guide pour les syndicats et les représentant-e-s du personnel.
- Un tract, une affiche, un autocollant et une vidéo.

http://www.cgt.fr/Lutter-contre-les-violences.html

- La police pour porter plainte. À noter, il s'agit d'une démarche très difficile, ce d'autant que l'accueil par les services de police est très inégal et demeure souvent inapproprié, les victimes auront donc souvent besoin d'un accompagnement, qui pourra notamment être réalisé par les associations. Il faut également préparer le récit et reconstituer les faits avec la victime, pour être sûr qu'elle est prête à faire un témoignage cohérent.

L'intervention CGT se centrera sur la défense du droit au travail de la victime (obtention d'aménagement de poste, d'horaires, mobilité, protection contre le licenciement…) et l'interpellation de l'employeur si les faits ont eu lieu au travail (sanction de l'agresseur et prévention des violences).

CONTACTS UTILES

AVFT, Association européenne contre les violences faites aux femmes dans le travail, 51 bld Auguste Blanqui 75013 PARIS, (uniquement sur rendez-vous). Tél : 01 45 84 24 24 - contact@avft.org
http://www.avft.org

Femmes Solidaires (notamment pour les violences conjugales) :
http://www.femmes-solidaires.org

Annuaire des associations par région :
http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-Les-associations-pres-de-chez-vous-.html

Violences femmes info (anonyme et gratuit) : 3919
http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/

L'employeur a cette obligation de sécurité de résultat vis-à-vis des salarié-e-s (actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés). Il convient de faire preuve de réserve dans les accusations portées et d'utiliser le conditionnel.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES AU SEIN DE LA CGT

Des violences peuvent malheureusement avoir lieu entre militant-e-s de la CGT. Il convient de les prévenir en adoptant un fonctionnement non sexiste (voir page 47), et de montrer qu'elles ne sont pas tolérées en faisant respecter la charte égalité.

CHARTE

Les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT.

8

INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS TOUTES NOS BATAILLES REVENDICATIVES

© 2014-Thierry Nectoux/oelsocial.com

La CGT a une « approche intégrée de l'égalité », l'objectif d'égalité Femmes / Hommes doit être décliné dans chaque bataille revendicative. Il faut donc chausser les lunettes du genre pour que chaque question soit abordée sous cet angle pour lutter contre les inégalités et toutes les formes de discrimination, que ce soit dans l'emploi, la carrière, la formation initiale et continue, les rémunérations, les conditions de travail, la santé, la vie personnelle et la retraite. Les salarié-e-s font de l'égalité Femmes / Hommes une priorité, à nous d'afficher en permanence cet objectif dans nos batailles revendicatives.

Nous avons réussi à imposer l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, les sanctions ne sont malheureusement pas associées à la conclusion d'accords et encore moins à la suppression des inégalités. Sans batailles syndicales et travail revendicatif permanent et précis, les négociations se limitent souvent à un exercice formel vidé de son contenu.

CHARTE

Il s'agit aujourd'hui, par l'adoption de cette charte, d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité.

Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs.
Ce sera un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les femmes et les hommes, au travail et dans la société et de favoriser la syndicalisation de toutes les femmes.

LA CGT SE BAT POUR :

IMPOSER partout l'engagement des négociations sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, promotions, rémunérations). Elles doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisi.

EXIGER de renégocier à tous les niveaux les critères de classification afin de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

ADOPTER des objectifs chiffrés de progression de la part des femmes mais aussi des hommes dans les métiers non mixtes et faire évoluer positivement les conditions de travail.

EXIGER la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération, et de déroulement de carrière.

SANCTIONNER les employeurs qui discriminent.

INSTAURER une action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tou-te-s les salarié-e-s victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.

LIMITER les temps partiels, qui sont à plus de 80 % exercés par des femmes, garantir effectivement un minimum de 24h par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux…

FORMER l'ensemble des négociatrices et négociateurs des organisations patronales et syndicales, et des représentant-e-s du personnel afin que l'égalité professionnelle soit présente dans toutes les discussions et négociations.

RENDRE le congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire).

PORTER le congé paternité à un mois intégralement rémunéré et obligatoire.

ORGANISER ET DÉVELOPPER un service public, de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants scolarisés et la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans.

GARANTIR une articulation vie personnelle / vie professionnelle, en imposant une organisation du temps de travail qui garantisse notamment l'égalité dans le déroulement de carrière.

LUTTER contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel.

GARANTIR la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine, notamment au regard des droits en matière de retraite.

RENFORCER la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel (au regard du pourcentage du salariat féminin de l'entreprise) et dans les Conseils des Prud'hommes.

Source : repères revendicatifs 2015, fiche 4.

OUTILS

- La fiche 4 de nos repères revendicatifs reprend les principales revendications CGT.
- La CGT a été à l'initiative d'une déclaration unitaire (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU) en mars 2014 offrant une plate-forme revendicative intéressante.

http://www.cgt.fr/En-2014-faisons-de-l-egalite.html

- La commission « Femmes-mixité » met à disposition un guide de la négociation et un accord type pour les négociations sur l'égalité Femmes/Hommes

http://cgt.fr/spip.php?page=article_dossier2&id_article=39205
http://cgt.fr/spip.php?page=imprimir_articulo&id_article=41172

PRATIQUE À PROMOUVOIR

Intégrer l'égalité dans un document d'orientation de Congrès

La fédération des Finances CGT a construit son document d'orientation du 26e Congrès (22-26 nov. 2010) en intégrant l'égalité. Voici quelques exemples :
Dans la résolution 1 : Moduler l'impôt sur les sociétés en fonction de l'emploi et de l'investissement : « Son taux [d'imposition] serait modulé en fonction des politiques mises en œuvre par les entreprises en matière d'emploi, de respect, de l'égalité salariale entre hommes et femmes […] »
Dans la résolution 2 : « La mise en œuvre d'une réelle égalité professionnelle Femmes/Hommes et la suppression de toutes discriminations : ces dimensions doivent être intégrées dans nos revendications et dans nos luttes […] ».

Temps de travail, temps sociaux
« Le type d'activité professionnelle et la marge d'autonomie ont une influence, mais aussi la situation familiale et la division sexuée des rôles dans la société qui introduisent de grandes différences entre femmes et hommes […]. Dans le même temps les diverses activités et contraintes extérieures au travail (horaires de scolarité, et de garde d'enfant, loisir, temps consacré aux amis et aux proches, tâches ménagères et domestiques, […] activités associatives, syndicales ou politiques…) nécessitent un ensemble d'aménagements permettant aux femmes et aux hommes de faire leurs propres choix dans la combinaison du travail, de la vie sociale et privée de sorte à pouvoir exercer pleinement leur citoyenneté. »

EN RÉSUMÉ

Mettre en œuvre une double approche de l'égalité interne et externe à la CGT

		APPROCHE	
		Ciblée	**Transversale**
ÉGALITÉ	**Interne**	• **SE DONNER** les moyens d'avoir des statistiques sexuées. • **SYNDIQUER** les femmes. • **RENFORCER** la place des femmes dans la CGT pour tendre vers la parité et/ou la juste représentation des femmes. • **CRÉER** les conditions matérielles permettant aux femmes d'exercer des responsabilités syndicales.	• **CHANGER** le fonctionnement syndical. • **LUTTER** contre les stéréotypes. • **TRAVAILLER** à une organisation non sexiste.
	Externe	• **MOBILISATIONS** autour du 8 mars. • **SOUTENIR** et impulser les revendications portées par les femmes au travail. • **VALORISER** la participation des femmes dans les luttes et faire apparaître les enjeux en termes d'égalité dans leurs luttes. • **NÉGOCIER** l'égalité professionnelle. • **SOUTENIR** et porter les revendications des femmes dans la société (défense de l'IVG, lutte contre la prostitution et les violences…).	• **ANALYSER** toutes les réformes (accords, lois…) en prenant en compte leur impact sur les femmes et les hommes. • **CONSTRUIRE** toutes les revendications et campagnes de la CGT (salaires, emplois, classification, retraites, 32 heures…) en intégrant l'égalité : une revendication d'ordre général a un impact pour l'égalité (par exemple les retraites ou le SMIC).

Rose Zehner, déléguée CGT, haranguant la foule des grévistes, usine Citroën-Javel, 23 mars 1938.

CONCLUSION

Faisons vivre le féminisme syndical

Les femmes ont besoin de la CGT et la CGT a besoin des femmes. Les femmes ont besoin que la CGT prenne à bras le corps la question des inégalités et des rapports de domination. 27 % d'écart salarial, 40 % d'écart de pension, un sexisme omniprésent, tout cela ne bougera qu'avec de nombreuses luttes. L'enjeu est d'ouvrir largement notre organisation aux femmes et à leurs préoccupations pour leur permettre de se syndiquer et de s'organiser. Syndiquer les femmes, c'est aussi préparer l'avenir parce qu'elles sont plus nombreuses dans les secteurs professionnels en développement. Il s'agit donc de faire de l'augmentation et de la visibilité des luttes dans les secteurs à prédominance féminine un objectif stratégique. Montrer que la CGT est disponible pour agir sur ces sujets, c'est se situer en écho aux préoccupations des salarié-e-s qui font de l'action des syndicats pour l'égalité professionnelle une priorité.

De la même manière que nous refusons le syndicalisme délégataire, nous considérons que nous ne pourrons gagner l'égalité au travail qu'en faisant l'égalité dans la CGT. La CGT a donc besoin des femmes. Pour être en phase avec les aspirations des salarié-e-s mais aussi parce que notre capacité à être à l'image du salariat, à rassembler les femmes et les hommes détermine notre état de santé. La CGT ne peut pas être à l'offensive sans laisser la place qui leur revient à celles qui représentent près de 50 % du salariat.

Alors que les stéréotypes et l'enfermement dans des identités sexuées, dans la vie comme au travail, pèsent lourd, notre pari, c'est de faire vivre la mixité, au travail et dans la CGT. S'émanciper des rapports de domination, c'est permettre de reconstruire de nouveaux rapports entre les sexes fondés sur l'égalité et la liberté. La question de l'égalité Femmes / Hommes nous concerne donc tous et toutes.

Depuis 120 ans, les femmes se battent avec et dans la CGT pour leur émancipation. Le chemin déjà accompli par la CGT nous donne de solides points d'appui pour ancrer le féminisme au cœur des orientations de la CGT. Lutter dans le même mouvement contre les rapports de domination de genre et les rapports sociaux de classes, tel est l'objectif du féminisme syndical que la CGT veut faire vivre.

LA CGT ET LES FEMMES : QUELQUES REPÈRES CHRONOLOGIQUES

DU CÔTÉ DE LA CGT ET DU MOUVEMENT SOCIAL	DU CÔTÉ INSTITUTIONNEL
1895 Congrès fondateur de la CGT à Limoges. L'article1 stipule « entre les divers syndicats et groupements professionnels de syndicats d'ouvriers et d'employés des deux sexes existant en France et aux colonies, il est créé une organisation unitaire et collective qui prend pour titre de Confédération Générale du Travail » : Trois femmes sont déléguées : Mme Barry, Mlle Coupeau et Mlle Saderne, dont deux ont été « assesseurs ». Elles ont participé à la grève des corsetières durant 108 jours. En 1900, Stéphanie Bouvard, déléguée au congrès au nom du syndicat des fleuristes plumassières, est proposée pour présider une séance du congrès. Mais un délégué s'indigne, le débat se durcit, la présidence ne lui sera pas confiée.	
	1900 Les femmes deviennent électrices et éligibles au Conseil Supérieur du Travail et en 1907 au Conseil des Prudhommes. Leur citoyenneté sociale précède d'un demi-siècle leur citoyenneté politique. **1907** La femme mariée qui travaille a le droit de disposer de son salaire (mais pas de gérer ses autres biens). **1908** Libéralisation du droit au divorce : il est autorisé, à la demande des deux époux, après 3 ans de séparation de corps. **1909** Loi instituant un congé de maternité de 8 semaines, sans traitement.
1910 Décision, par la IIème Internationale, d'organiser chaque année une journée internationale de luttes pour les droits des femmes qui sera par la suite fixée le 8 mars. La CGT en fera chaque année une journée marquée par des actions dans les entreprises, des manifestations voire des grèves selon les années, jusqu'à aujourd'hui. **1913** Emma Couriau est typote dans une imprimerie de Lyon où œuvrait son mari. Elle demande à se syndiquer, refus et exclusion de son mari de la CGT ! Il faudra un large débat public, avec l'intervention des féministes, pour qu'elle soit admise après guerre.	
	1915 Loi instituant un salaire minimum pour les ouvrières à domicile des industries du vêtement.
1917 Nombreuses grèves de femmes, dans les usines d'armement et les ateliers de couture (notamment les « midinettes »). Après la 1ère guerre, le travail à domicile décroît. De plus en plus de femmes intègrent l'industrie textile ou deviennent employées du commerce, dactylos, demoiselle des Postes, du téléphone, institutrices…	
1919 Les institutrices obtiennent l'égalité de rémunération avec les hommes.	**1919** Création de l'OIT qui prévoit dans ses principes fondamentaux l'égalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. **1919** Loi instituant les conventions collectives de travail, destinées à fixer les salaires de base, l'organisation de la journée de travail et… un abattement sur les salaires féminins. **1919** Ouverture du baccalauréat aux femmes.
	1920 Droit d'adhérer au syndicat sans autorisation du mari. Loi faisant de la contraception et de l'avortement un délit pénal.
1922 Marie Guillot est élue secrétaire confédérale de la CGTU dès le congrès constitutif de celle-ci. Elle crée une commission féminine confédérale. En 1923 elle compte 11 membres dont Alice Brisset, teinturière, qui définit un programme pour la « Main d'œuvre féminine ». La commission féminine continue à fonctionner jusqu'à la réunification syndicale de 1936.	
De 1923 à 1931 Tous les congrès confédéraux de la CGTU sont précédés de conférences féminines (une vingtaine de déléguées).	**1924** L'enseignement secondaire est le même pour les filles que pour les garçons. **1928** Loi portant le congé maternité à 12 semaines consécutives.

DU CÔTÉ DE LA CGT ET DU MOUVEMENT SOCIAL	DU CÔTÉ INSTITUTIONNEL
DE 1925 À 1928 Conflit des « dames employées des PTT » contre les décrets entérinant l'inégalité de salaires entre hommes et femmes à même niveau de recrutement. La CGTU soutient la revendication et le conflit mais elle est quasiment inexistante. La CGT majoritaire fait la sourde oreille. La « ligue des Dames Employées » est créée en 1928. Elle comprend des non syndiquées et des syndiquées des deux organisations. Malgré l'intensité des mobilisations, la Ligue se saborde en octobre 1928, sans avoir rien obtenu. L'action reprend à l'initiative, cette fois, de la CGTU sous l'impulsion d'Adèle Lecoq. Devant la menace d'une grève massive, l'administration capitule en janvier 1930.	
1936 Les femmes participent aux grèves et manifestations notamment dans les grands magasins. Une seule femme présente à la table de négociation des accords Matignon : Martha Desrumaux, ouvrière du textile dans le Nord, elle est dans la délégation CGT. **1936** Réunifications syndicales : les commissions féminines ne sont pas reconduites.	**1936** Le gouvernement Léon Blum compte trois femmes sous-secrétaires d'État. Les accords Matignon offrent des avancées importantes, mais maintiennent des abattements sur les salaires féminins.
1938 Le congrès confédéral de la CGT se prononce à l'unanimité pour « à travail égal salaire égal », proposition déjà retenue dans de nombreuses organisations de la CGTU et aussi de l'ancienne CGT. **Résistance** De très nombreuses femmes sont dans la Résistance mais aucune au CNR, qui ne prévoit pas dans son programme le vote des femmes.	**1938** Abrogation de l'article du code civil selon lequel la femme devait obéissance à son mari. Suppression de l'incapacité civile de la femme mariée.
1944 Marie Couette, postière, dirigeante de la Fédération Postale Unitaire, puis de la Fédération Postale Réunifiée, résistante, représente la CGT à l'Assemblée consultative provisoire. Elle y réclame l'égalité totale « tant sur le plan du travail que de la vie familiale et sociale ».	**1939/1944** Occupation allemande et collaboration : le slogan pétainiste « travail famille patrie » entoure le décret du 11 octobre 1940 par lequel les femmes fonctionnaires mariées sont renvoyées au foyer. L'avortement devient « un crime contre la sûreté de l'Etat » et est passible de la peine de mort. **1944** Ordonnance accordant le droit de vote et l'éligibilité des femmes. Les femmes deviennent électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes (en 1945, 35 femmes sont élues députées).
1945 Marie Couette met en place la commission féminine confédérale composée des déléguées de chaque fédération. Elle en est élue secrétaire. Dès l'automne, des commissions féminines sont reconstituées. Elle deviendra membre du bureau confédéral en 1946. 5 femmes sont élues à la Commission Administrative de La CGT sur 35 membres. Elle se bat pour installer des commissions féminines à tous les échelons de la CGT.	**1945** Rétablissement du divorce aux conditions de 1908. Loi instituant le congé de maternité obligatoire et indemnisé à 50 %.
1946 La CGT se bat et obtient la suppression de l'abattement de 20 % sur les salaires féminins. **1948** Le bulletin confédéral des femmes est créé. **1949** Olga Tournade, résistante, déportée, secrétaire de la fédération de la métallurgie, succède à Marie Couette.	**1946** Le préambule de la Constitution précise que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Arrêté Ambroise Croizat supprimant l'abattement sur les salaires féminins.
	1950 Loi de généralisation des conventions collectives introduisant le principe « à travail égal, salaire égal ». **1951** Convention de l'OIT n°100 prévoyant l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

DU CÔTÉ DE LA CGT ET DU MOUVEMENT SOCIAL	DU CÔTÉ INSTITUTIONNEL
1951 Une deuxième femme, Germaine Guille, fédération de l'alimentation est élue au BC, 6 femmes à la commission administrative plus 4 suppléantes. 6 femmes sont permanentes au secrétariat de leur fédération, un millier sont secrétaires de leurs syndicats d'entreprises et encore plus trésorières. **1952** Création de la Revue des Travailleuses. **1955** Madeleine Colin, téléphoniste, membre du bureau de la fédération des PTT, est élue au Bureau Confédéral. **1955** Création d'Antoinette, magazine féminin syndical. **1956** Création de la Maternité Heureuse, ancêtre du planning familial.	
8 mars 1963 La CGT lance la campagne pour « le temps et les moyens de vivre ». **1966** Les divergences CGT/CFDT sur des revendications spécifiques font que l'accord de 1966 entre les deux centrales ne s'applique pas à la question des femmes. **1966** Madeleine Colin déclare que la contraception est un droit légitime, lors de la 3e conférence des femmes salariées de la CGT.	**1963** Un décret organise la mixité comme régime normal dans les collèges d'enseignement secondaire et en 1976 (décrets loi Haby) obligation de la mixité de l'enseignement. **1965** La loi autorise les femmes à gérer leurs biens propres, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation du mari. **1965** L'enseignement technique est ouvert aux filles.
1967 La CGT organise une « rencontre nationale pour la revalorisation et l'égalité des salaires » qui aura un grand retentissement et contribuera à de nombreuses luttes.	**1967** La loi Neuwirth dépénalise la contraception.
1968 Les grèves qui paralysent le pays débouchent sur une moisson de succès, mais la CGT ne réussit pas à obtenir l'indemnisation totale du congé de maternité. Elle ne sera gagnée qu'en 1970.	
1970 Naissance du MLF. **1970** Christiane Gilles succède à Madeleine Colin au bureau confédéral et dans la responsabilité du secteur féminin. Madeleine Colin reste directrice d'Antoinette jusqu'en 1975. **1974** Accord CFDT-CGT sur les femmes salariées. Revendication de la retraite à 60 ans, pour les hommes et les femmes, avec un bonus pour les mères. **1977** 6e Conférence CGT des femmes salariées « les questions qui font bouger » : explosion des revendications syndicales et féministes.	**1970** Suppression de la notion de « chef de famille » dans le code civil et suppression du devoir d'obéissance paternelle et maritale. **1972** La loi introduit le principe « un travail égal pour un salaire de valeur égale » (transposition de la Convention de l'OIT n°100). **1971, 1976, 1978** Gabrielle Defrenne mobilise le droit européen pour obtenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la compagnie Sabena. **1975** La loi Veil autorise l'IVG pour une période expérimentale de cinq ans. La loi interdit à l'employeur la rédaction de contrats de travail sexistes. **1975 et 1976** Directives européennes pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (transposées dans le Code du travail par la Loi Roudy de 1983). **1978** Le congé maternité en France passe de 14 semaines à 16 semaines. **1980** La loi redéfinit et criminalise le viol, passible désormais de 15 ans de réclusion.
1981 Entre décembre 1980 et octobre 1981, démission de quatre membres du bureau confédéral, dont Christiane Gilles, en octobre 1981. Au cœur d'une crise politique, licenciement de la rédactrice en chef d'Antoinette et de la quasi-totalité de ses journalistes en juin 1982. **1982** Jacqueline Léonard est élue au Bureau Confédéral en charge de l'activité femmes salariées.	**1981** Election de François Mittérand et création du ministère du droit des femmes. **1982** Remboursement de l'IVG par la sécurité sociale. **1983** La Loi Roudy, qui interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe, rend obligatoire le rapport de situation comparée dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s et définit la notion de travail de valeur égale.

DU CÔTÉ DE LA CGT ET DU MOUVEMENT SOCIAL	DU CÔTÉ INSTITUTIONNEL
1985 : 7e conférence des femmes salariées. Les commissions exécutives des organisations CGT comprennent 20 % de femmes, les bureaux 17 %. Le débat porte sur l'évolution des collectifs féminins vers une conception mixte de la CGT. **1989** Le CCN réunit en décembre décide « la suspension » de la publication d'Antoinette.	**1985** Création de l'Allocation parentale d'éducation pour le « parent » qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour un 3e enfant.
1992 Le secteur féminin confédéral est remplacé par un « collectif Femmes-mixité ».	**1992** Lois réprimant les violences conjugales, et loi sanctionnant le harcèlement sexuel au travail. **1994** Extension de l'APE au 2e enfant. Elle aura un effet important sur l'arrêt d'activité des mères les moins qualifiées.
25 novembre 1995 La puissance de la marche pour les droits des femmes annonce la force du mouvement social qui ne fait que commencer. Création du Collectif National des Droits des Femmes, auquel la CGT adhère. **Décembre 1995** Le congrès adopte de nouveaux statuts qui précisent que la CGT agit contre tous les systèmes d'exploitation et de domination, pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et qu'elle s'applique à elle-même les principes pour lesquels elle œuvre dans la société.	**1995** Plusieurs décisions judiciaires en France donnent gain de cause à des femmes qui obtiennent l'égalité avec leurs collègues hommes dans leur entreprise en se fondant sur le droit européen.
1999 La Commission exécutive et le bureau confédéral sont élus à parité femmes et hommes, principe jamais remis en cause depuis.	**2001** La Loi « Génisson » rend obligatoire la négociation de l'égalité dans les entreprises. **2004** L'ANI relatif à la mixité et l'égalité professionnelle signé par toutes les organisations syndicales reste LA référence. **2006** La directive européenne synthétise les progrès du droit réalisés au cours de ces 30 années (directive du 5 juillet), qui demeure LA référence. **2006** La loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes prévoit une négociation pour la suppression des écarts de rémunérations dans les cinq ans.
2007 Le CCN adopte la charte « égalité dans la CGT ».	
	2010 La réforme des retraites prévoit que les congés maternités à venir sont considérés comme une période cotisée.
8 MARS 2012 Un questionnaire aux organisations, des statistiques et un débat dans le patio, une vidéo.	**Décembre 2012** Décret introduisant une sanction (jusqu'à 1 % de la masse salariale) aux entreprises n'ayant pas d'accord égalité ou de plan unilatéral (mais fin de l'obligation de résultats sur la suppression des écarts de rémunération).
2013 50e congrès. 45 % de femmes parmi les délégués, la charte intègre les statuts.	**8 mars 2013** Protocole d'accord égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
8 mars 2014 Nouvelle impulsion de mise en œuvre de la charte dans les organisations. Déclaration unitaire intersyndicale sur l'égalité. **2014** Positionnement de la CGT pour l'abolition de la prostitution.	**2014** La Loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes modifie notamment le congé parental en instituant un meilleur partage entre les parents sans modifier le montant de l'allocation. Certains indicateurs doivent être désormais sexués : santé, sécurité, carrière.
8 mars 2015 Présentation du 1er Rapport de Situation Comparée interne à la CGT et adoption d'un plan d'action par la direction.	**2015** Lois Rebsamen et Macron : plusieurs reculs en matière d'égalité Femmes / Hommes (consultations, négociations…) et de conditions de travail (travail du dimanche…).

Charte égalité Femmes / Hommes

Validée par la CE du 12 avril 2007
Adoptée par le CCN du 31 mai 2007

Malgré des avancées incontestables (réussite scolaire, hausse de l'activité des femmes y compris chez les cadres…), les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : surchômage, précarité, bas salaires, faible valorisation de leurs diplômes, concentration dans un nombre limité de professions, accès difficile à des postes de responsabilité, retards de carrière et… toujours pas de partage des tâches domestiques.

Consciente de ces discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, la CGT s'est engagée sur des pistes de travail pour conquérir l'égalité professionnelle Femmes / Hommes :

Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la commission exécutive et le bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte. Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenu un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société.

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

Il s'agit aujourd'hui, par l'adoption de cette charte, d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming). Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs. Ce sera un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les femmes, au travail et dans la société et de favoriser la syndicalisation de toutes les femmes. D'autant que le contexte est aujourd'hui plus favorable :

- loi du 9 mai 2001 qui fait obligation de négocier de façon spécifique l'égalité professionnelle et de façon transversale dans toutes les négociations ;
- engagement des partenaires sociaux sur un Accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1er mars 2004.

La CGT et ses structures s'engagent à repenser en interne leur mode de fonctionnement et leur organisation et à agir en externe ce qui signifie :

DANS LES STRUCTURES SYNDICALES INTERNES

- Réaliser des suivis sexués périodiques des adhérent(e)s et des responsables à partir du Cogitiel, des questionnaires d'organisation ;
- maintenir la parité au Bureau et à la CE confédérale ;
- parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations…) en favorisant, à profil égal, le sexe sousreprésenté en fonction du nombre de syndiqué(e)s, voire du nombre de salarié(e)s pour tendre vers la parité ;
- réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats :
  - dans le temps pour ne pas limiter le renouvellement et donc l'accès des femmes,
  - en nombre ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes ;
- mettre en place et /ou revaloriser les collectifs « égalité professionnelle ou femmes mixité » au sein des structures syndicales ;
- informer tout(e) syndiqué(e) et représentant(e) sur la législation et les propositions de la CGT en matière de lutte contre les discriminations et sur le principe de « salaire égal pour un travail de valeur comparable » ;
- travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations.

DANS LE FONCTIONNEMENT DE SES ORGANISATIONS

Parce que la culture de toute organisation – y compris de l'organisation syndicale – est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de comportement propres à l'organisation…

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours. Ainsi, il est nécessaire de :

- identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :
  - les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales ? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace ?
  - les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels ;
  - la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels ;
- promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil…) ;
- introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité ;
- rendre plus visible la question de l'égalité dans la communication en introduisant une rubrique permanente dans : Le Peuple, la NVO, Options, les lettres électroniques, les journaux d'unions fédérales…) ;

- les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein, donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT.

DANS LES ACTIONS SYNDICALES ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

En plus des changements nécessaires au sein des organisations CGT elles-mêmes, il est important d'intégrer l'approche du genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives.
Une plus grande représentation des femmes partout – notamment dans les négociations collectives – est fondamentale mais non suffisante ; c'est aussi le thème de l'égalité qui doit être porté par tous et partout.

LA CGT S'ENGAGE À :

- Introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite…) ;
- mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes ;
- permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes au plan professionnel et territorial ;
- aider les négociateurs en élaborant des guides – repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s'agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés.

La CGT et ses organisations s'engagent à faire de chacun de leur congrès une étape de suivi et de contrôle de ces engagements et d'évaluation des avancées en matière d'égalité. Audelà de la lutte contre les inégalités, la mise en oeuvre de cette charte sera un élément déterminant du renforcement de toute la CGT.

Illustrations : www.clairerobert.org
Conception graphique : www.solennmarrel.fr
Impression : www.addax-imprimerie.com

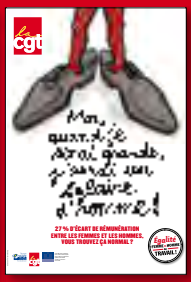
DES OUTILS

AFFICHES

La travailleuse, ses luttes, ses succès, ses espoirs, 4e conférence nationale de la CGT, 1970.

Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité - 2015.

Égalité professionnelle, emparons-nous des négociations ! - 2016.

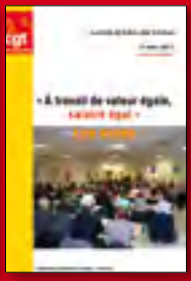


27 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes - 2016.

Au travail, dans la vie, sexisme et violences, ça suffit ! - 2016.

COMPTES RENDUS

Place des femmes dans les revendications, dans la CGT, dans le syndicalisme européen - 2013.



À travail de valeur égale, salaire égal - 2014.

Égalité Femmes / Hommes : la CGT mobilisée ! - 2014.

Violences sexistes et sexuelles au travail - 2016.

GUIDES

Négociation de l'égalité professionnelle - 2014.

Revaloriser les emplois à prédominance féminine : un enjeu pour la CGT - 2014.

Combattre les violences sexistes et sexuelles - 2015.

Négociation de l'égalité professionnelle - Disponible fin 2016.

Commission femmes-mixité CGT
263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : +33 (0)1 55 82 81 44
fem-mixite@cgt.fr

➜ **Retrouvez tous les documents à télécharger sur :**
www.cgt.fr/-Egalite-Femmes-Hommes-.html