

Comment combattre les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise ?

Atelier du mercredi 22 août organisé par la commission féminisme

Intervenantes : Olga Trostiansky (Laboratoire de l'Égalité), Gaëlle Differ (Solidaires), Francine Got et Catherine Daperon (FETE – Femmes Égalité Emploi)

Animation : Céline Pétrovic (Déléguée thématique Genre, Orientation sexuelle et Société)

Introduction (Céline Pétrovic)

Le système de genre est la hiérarchie entre le masculin et le féminin. Le masculin comme pourvoyeur de ressource et le féminin pour la gestion du cercle familial. Si les femmes intègrent le modèle masculin, les hommes n'intègrent pas le modèle féminin.

Olga Trostiansky

L'inégalité professionnelle est un enjeu majeur, la plus grande inégalité, mais dont la prise de conscience n'est pas encore partagée par toutes et tous. **Il faut travailler sur l'égalité femmes-hommes en général pour atteindre l'égalité dans les entreprises.**

La vision des femmes dans l'entreprise se réduit aux grossesses ce qui est vu comme un problème, d'où l'importance de réformer les congés parentaux qui sont trop longs et déconnectent les femmes du marché du travail. La conciliation des temps de vie doit passer par une augmentation du nombre de places en crèche et des différents modes de garde.

Les femmes doivent travailler pour être autonomes et indépendantes, et l'implication des hommes dans la vie privée doit être valorisée.

La culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes doivent passer par la formation de tous les personnels de l'Éducation sur l'égalité femmes-hommes.

Gaëlle Differ

Nous avons atteint l'égalité formelle, mais pas l'égalité réelle. Les outils législatifs ne sont pas assez utilisés, y compris par les syndicats. **L'égalité professionnelle n'est pas prioritaire dans les revendications syndicales.** Même la grille d'avancement par ancienneté n'est pas suffisante, car elle ne prend pas en compte les temps partiels ni les carrières amputées du fait des congés parentaux, et ne fait pas de comparatifs entre des postes différents.

Dans les formations internes, femmes et hommes ne prennent pas les mêmes types de formations : adaptation au poste pour elles, et accès à des responsabilités pour eux.

Les écarts de salaire sont de 30%. Les femmes représentent 48% des salariés, mais 30% des cadres. Elles sont concentrées sur des métiers souvent déqualifiés et dévalorisés, car ce sont des métiers dont on pense qu'ils font appel à des compétences « naturelles » (comme le soin à la personne).

Le Québec a engagé une réflexion sur le **travail de valeur égal**, ce qui permet une valorisation des filières féminisées et sous payées.

Dans le domaine de la parentalité, il y a une inégale répartition des tâches au sein des couples. C'est pourquoi il faut un service public de la petite enfance, contrer la culture de la présence en interdisant les réunions avant 9h et après 18h, limiter la mobilité (particulièrement dans le cadre des familles monoparentales). **Il faut bien parler d'articulation des temps de vie, et non de conciliation.** Plusieurs pistes de solution sont envisageables : lutter contre les stéréotypes, mettre en place des mesures coercitives (quotas, discrimination positive), mener une politique d'embauche de femmes dans les milieux masculins et d'hommes dans les milieux féminins. Il faut de la mixité dans les filières d'éducation.

Un travail au sein des syndicats doit être mené pour prendre en charge ces questions d'égalité professionnelle, mais aussi dans les manuels scolaires et la représentation des femmes.

Francine Got et Catherine Daperon

Les entreprises de plus de 50 salariés ont une obligation de signer des accords professionnels, ou à défaut un plan d'action (décidé unilatéralement). La coopérative FETE accompagne les structures syndicales jusqu'à la signature des accords professionnels. Cette action est financé par quatre régions, la direction régionale du travail et le Fond Social Européen.

Le but est de faire un accord de situation comparée riche en contenu avec les syndicats et d'éviter un plan d'action décidé unilatéralement par la direction.

Les salaires sont souvent un indicateur mis de côté, car la loi sur l'égalité professionnelle autorise à ne pas parler d'égalité salariale.

La loi est peu connue, peu appliquée et peut être dévoyée par l'absence de situation comparée, l'élaboration d'un plan d'action sans chercher à faire un accord, des solutions qui n'engagent pas les entreprises, un paternalisme envers les femmes qui cherche à traiter au cas par cas sans vision collective.

Il y a trop de lois. La complexité est trop importante : une simplification serait nécessaire.

Échanges avec la salle

Question de Génération Précaire

Quelle insertion des femmes dans l'entreprise ? Elles acceptent des salaires moins élevées que les hommes, de moins bonnes conditions. Les femmes sont les pires ennemies des femmes et empêchent la progression des autres femmes.

Réponses

FETE : C'est regardé dans les rapports de situation comparée

Laboratoire de l'égalité : Il ne faut pas culpabiliser les femmes mais être coercitif et travailler sur la parité dans les syndicats.

Question d'une conseillère municipale qui siège à la Commission Technique Paritaire

Des femmes cadres sont à temps partiel pour la qualité de vie et ne veulent pas revenir à temps complet. Le modèle à trouver est-il toujours le temps complet ?

Lorsqu'il y a plus de 30% de femmes dans les entreprises, les remarques sexistes diminuent.

Réponses

Solidaires : Les hommes ne veulent plus être soumis aux stéréotypes et trouvent des avantages à se consacrer à leur vie privée. L'amélioration des conditions de travail parfois faites pour les femmes profite à tout le monde.

Intervention d'un élu

Il faut obliger les entreprises par des pénalités très fortes. Leur politique de recrutement peut être très sexiste.

Question

Quel impact a la reprise précoce du travail sur la santé des femmes ?

Réponse

Un crédit temps peut être accordé pour les premières année de la vie de l'enfant.

Il n'y a pas eu de réflexion dans la société sur l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Cela a pourtant impacté l'éducation, le ménage à partager avec les hommes. Quand la société avance pour les femmes, c'est toute la société qui avance.

Conclusion (Céline Pétrovic)

Il y a un réel déni de la réalité de l'inégalité femmes-hommes, et donc un manque d'intérêt de la société sur cette question. Le travail des femmes/féminin étant invisible, il n'est pas réfléchi. Éducation et coercition sont les deux solutions, mais elles sont très lointaines !