

L'égalité professionnelle est un thème qui a désormais droit de cité au sein des syndicats. L'ennui, c'est que pour la mettre en œuvre, il faut regarder en face les sujets qui fâchent : le partage sexué des tâches, le sexisme ordinaire... Et là ! Des syndicalistes en débattent.

L'égalité entre les hommes et les femmes, sujet subversif, sujet symbolique, dans le travail, dans la société, et dans le syndicat... *Le Peuple* a réuni pour en discuter, Michel Miné, juriste, du collectif confédéral Libertés-Droits-Action juridique, Corinne Provost, du collectif Egalité-mixité en Loire-Atlantique, Sabine Reynosa, de la fédération des Sociétés d'études, Mathilde Sally Boundé, responsable du collectif confédéral femmes-mixité, et Jean-Claude Valette, conseiller confédéral, psychologue du travail à l'activité Santé au travail.

Le Peuple : Où en est la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la CGT ? Sur le plan revendicatif, sur le plan de la qualité de vie syndicale, on a l'impression qu'au-delà de quelques dossiers qui aboutissent, il subsiste beaucoup d'inerties...

Mathilde Sally Boundé : J'ai été frappée par les résultats cette année du sondage Baromètre CSA/CGT. L'objectif revendicatif cité le plus fréquemment par l'ensemble des personnes interrogées, c'est justement "l'égalité professionnelle". Mais les commentaires ne se précipitent pas là-dessus ! Comment répondons-nous à cette attente, par une concrète activité syndicale ?

Le Medef a fini par ouvrir des négociations sur ce thème. Nous relevons le défi, en travaillant sur un projet d'accord-cadre, transmis dans ce numéro du *Peuple*. C'est l'occasion pour tous les syndicats d'en discuter en interne, de se battre pour faire progresser les choses, même si le patronat n'accepte pas nos propositions. D'autant que les négociations sont menées tambour battant, avec la perspective d'obtenir un accord à l'arraché avant le 8 mars...

Michel Miné : Le collectif femmes-mixité a permis de réaliser un travail assez nouveau sur l'égalité professionnelle à l'occasion de ces négociations. Il a formulé un projet d'accord-cadre, invité les organisations de la CGT à réagir, modifié le texte en conséquence... Ce projet est ainsi réactualisé en continu, semaine après semaine.

Cela démontre une réelle prise en compte dans des syndicats et l'existence d'un réseau de femmes et d'hommes, suffisamment formés pour intervenir sur ces questions et formuler des revendications précises sur des sujets déterminants comme l'organisation du travail. L'acquisition d'un "savoir faire" syndical et juridique sur cette question est en cours.

Le Peuple : Mais pourquoi est-ce difficile d'intervenir sur ces questions d'égalité ?

Michel Miné : L'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes renverse des schémas culturels qui portent sur la façon de percevoir l'Autre et les rapports entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, dans le syndicat et dans la vie personnelle. Il est difficile pour certains de rompre avec des habitudes conscientes ou inconscientes. Il faut savoir dialoguer en percevant où sont les difficultés pour les éventuels interlocuteurs...

Sabine Reynosa : Le syndicat est représentatif de la société où il est organisé. A l'intérieur du syndicat, on a tendance à reproduire les mêmes schémas qu'à l'extérieur. Or, dans nos sociétés, le modèle "viril" est très prégnant. Il n'est que de voir comment nous préparons les petits garçons à la guerre, par des jeux, par des rites.

Portons sur l'entreprise un œil quasi ethnologique : la métaphore guerrière est partout. On y retrouve des rites d'initiation, le passage par des souffrances physiques ou morales, censées "souder l'équipe", même le vocabulaire emprunté à la guerre, on parle de "task force"... Je travaille dans une société d'études, assez mixte le métier d'après moi, mais mon chef dit volontiers, "l'informatique est un métier d'homme !".

Avant, l'informatique était très liée au langage, la communication était valorisée, l'arrivée par les sciences humaines encouragée. Maintenant, on se rapproche de la culture des jeux vidéo, d'un monde de mecs... Le secteur se "déféminise", du moins c'est mon impression, peut-être parce qu'il y a très peu de femmes dans les écoles d'ingénieurs et aussi parce que les conditions de travail sont de plus en plus éprouvantes, beaucoup de mobilité forcée, de concurrence entre les salariés. De plus, tous les postes de management sont réservés aux hommes. Enfin, tout va dans le même sens !

Jean-Claude Valette : Je suis persuadé qu'il faut parler des difficultés que nous éprouvons à nous saisir de ces problèmes, justement pour ne pas rester à la surface des choses.

J'ai travaillé avec le collectif femmes-mixité de la métallurgie, sur la façon dont ces femmes vivent leur travail. J'ai rencontré des femmes qui ont un travail dur : ainsi l'une d'elles, qui travaillait dans l'activité portuaire, a été remplacée à son départ de l'entreprise par trois hommes... Comment tenait-elle ? Pourquoi acceptait-elle cela ? Le chantage à l'emploi ne peut être la seule réponse. D'autres femmes des métaux m'ont dit les pressions qu'elles subissent de la part du management : on cherche par exemple à les faire pleurer. Pourquoi cela ? Je pense que ces femmes ont à cœur de "tenir" dans le travail, comme un élément décisif de leur propre identité. Elles ont construit tout un savoir-faire, il n'est pas reconnu ni même aperçu parfois. Le rapport social de travail pousse à la soumission, il y a subordination, et en outre il y a subordination des hommes sur les femmes. La volonté féminine de relever la tête peut déstabiliser le modèle masculin, qui va, pour pouvoir s'affirmer, récupérer son rôle, voire en "faire baver" à celle qui va finir par se faire reprocher d'être une "meneuse".

D'ailleurs, quand ces femmes racontent leur travail, c'est toujours dans un itinéraire de vie, qui comprend à la fois vie privée et vie sociale...

Corinne Provost : Cette question de l'égalité professionnelle est un enjeu pour le syndicalisme, d'après moi ! En effet, j'ai aussi le sentiment que les métiers sont de plus en plus "sexués", il y a moins de mixité, mais le salariat, lui, est paritaire. Les femmes se retrouvent nombreuses dans le secteur des services, où nous avons moins de syndiqués. Le syndicalisme pourrait donc se réduire, ou même s'il n'y est pas attentif, se retrouver absent, de ces grands secteurs où travaillent des femmes en écrasante majorité...

Quelle place les femmes ont-elles prise dans les syndicats, dans les organisations, dans leurs directions ? Je parle en nombre précis de syndiquées, de militantes, de dirigeantes...

Par quel angle allons-nous prendre contact avec elles ? Leur montrer que le syndicat existe aussi pour elles, à égalité ?

Nous avons ouvert une permanence à l'union départementale de Loire-Atlantique, pour parler des souffrances au travail : 95 % des personnes qui y viennent sont des femmes. Dans ces souffrances dont elles nous parlent, il y a souvent une composante sexiste, voire sexuelle... Mais syndicalement, on n'apprend pas à mettre des mots là-dessus, à aider des femmes à s'exprimer, à savoir par exemple ce qu'elles ont le droit de refuser. Or c'est important de bien définir des limites, quand on aborde par exemple les problèmes de harcèlement. Il doit être possible de faire la différence entre tentative de séduction, et harcèlement ! Mais bien souvent, les références manquent... Tout cela peut paraître mineur ou secondaire, il y a une sorte de hiérarchie des problèmes qui se crée. Ce qui est visible, ce qui est prioritaire pour le syndicat, ce n'est pas l'égalité en général...

Le Peuple : Comment la CGT va-t-elle donc s'attaquer dorénavant à cette question de l'égalité ?

Mathilde Sally Boundé : La dynamique dans l'organisation est positive. La direction de la CGT est à présent paritaire. Nous tenons des stages décentralisés sur l'égalité, la lutte contre les discriminations, ces stages sont suivis par des femmes et par des hommes. Nous apprenons donc à traiter les problèmes, petit à petit. De temps en temps, on se heurte à des blocages, mais ils font de plus en plus tâche ! Par exemple, un collectif où les femmes sont ultraminoritaires, voire absentes, cela dérange et fait réagir.

Cela dit, nous avons eu dans le syndicat des cas indéniables de harcèlement. Des femmes victimes de cela se sont adressées à nous, il a fallu répondre, et au-delà, réfléchir à ce que l'on pourrait faire pour que cela ne se reproduise pas. Nous cherchons à mettre en place une politique de prévention, des outils pour que les syndicats puissent réagir.

Michel Miné : Une CGT puissante, d'un million d'adhérents, ne peut se construire qu'avec les femmes ! Et les salariés nous disent clairement, occupez-vous de l'égalité professionnelle ! Comment le faire ? Pour l'instant, les degrés de prise en compte sont très variables suivant les organisations, de fait, c'est un peu le grand écart ! Notre projet revendicatif tend à faire de ce sujet un élément de réflexion partagée de façon générale dans la CGT. Ainsi, nous avançons l'idée de "remettre en cause les stéréotypes liés au sexe". C'est un élément qui figure déjà dans quelques accords sur l'égalité signés dans des entreprises, et le Medef n'a pas été surpris de nous voir l'avancer. Nous nous attaquons là à des "qualités" réputées féminines, comme la dextérité, l'application, la capacité d'accueil, etc., mises en œuvre dans certaines fonctions et non reconnues comme des compétences, ce qui permet aux employeurs de minorer la reconnaissance du travail effectué par les femmes.

En 1996, au Québec, une loi sur l'équité salariale a été adoptée. Très intéressante, elle vise à réévaluer les métiers dits "féminins", là où une simple comparaison avec des hommes aux mêmes postes n'est pas possible. Nous mettons en avant cette notion de "réévaluation des compétences". Ainsi, une femme, assistante, peut faire communiquer entre eux trois chefs qui ne se parlent jamais, faire travailler ensemble des secteurs d'activité qui s'ignorent, gérer des priorités parfaitement inconciliables... Ce travail n'est pas nommé, pas identifié, pas reconnu !

La directive européenne du 23 septembre 2002 offre une ressource : elle dit qu'il y a discrimination quand une femme est "moins bien traitée qu'un homme ne le serait"... C'est un outil dont on peut se servir largement dans de nombreuses professions très féminisées et dans toute situation de travail : quel serait le traitement si tel travail était effectué par un homme ?

Jean-Claude Valette : Cette question du travail est toujours un "point aveugle", parce qu'il y a dans le travail du "subjectif", de "l'affectif"... On ne sait pas ce que le travail mobilise dans chaque personne, on le découvre dans des pathologies. Le travail, c'est aussi important dans la construction d'une personnalité que la relation amoureuse !

Or le rôle du syndicalisme, c'est aussi la défense des intérêts moraux des travailleurs. Notre champ d'action, c'est la façon dont nous vivons en société avec d'autres. La multiplication de rapports de donneurs d'ordres à sous-traitants, dans de nombreuses entreprises, transforme de fait les rapports de travail en relations de gestion, et ce n'est pas sans conséquences. Dans cette gestion, il peut y avoir de la non-pensée, de la débrouille, où vont se mêler toutes sortes d'influences hors normes... Qu'est-ce qui est juste ou injuste, bien ou mal, avec quelles grilles d'évaluation le définir ? Je suis frappé de ce que des cas de "dérapages", du harcèlement entre autres, surviennent dans ces situations où les repères d'un collectif de travail sont brouillés.

Corinne Provost : Travailler pour l'égalité, c'est nécessairement sortir des sentiers battus de l'organisation syndicale... En tant que collectif transversal, nous avons initié une activité qui était "différente" : l'écoute des souffrances au travail. Personne ne nous empêche de travailler dans cette direction. Mais nous n'avons pas de statut pour cela, notre travail n'est pas dans une case répertoriée du travail syndical. Je veux dire qu'il existe, mais qu'il est "discret", c'est-à-dire que si nous voulons poursuivre, nous le faisons, mais ce n'est pas attendu, pas reconnu. L'organisation syndicale nous renvoie peu de message d'utilité de ce que l'on fait, vous voyez ? Justement parce que l'écoute, la compréhension, travailler à retisser des liens, du collectif autour d'une personne, ce n'est pas identifié comme de l'action. L'action, ce sont des chiffres, des tracts, des assemblées... Nous ne pesons donc pas lourd, et de temps en temps même, nous avons l'impression de gêner, particulièrement quand nous réclamons des moyens...

Or je crois que pour agir en prévention, il faut une organisation syndicale vraiment efficace. Une sociologue est venue nous voir à propos des dix ans de la loi contre le harcèlement sexuel. Nous lui avons dit que nous nous étions rendu compte d'une chose : avant le harcèlement, l'agression sexuelle, il y a souvent eu une foule de petites choses déplacées, gestes ou remarques. La pornographie galopante par mails en milieu de travail en est un exemple.

Je crois que c'est important de pouvoir en parler, de parler ensemble de ce que l'on vit mal. C'est important de rappeler des règles, des règles de respect, des règles d'égalité, parce qu'il faut sans arrêt s'entraider, pour recadrer, surmonter les obstacles... Nous sommes mis à rude épreuve par notre environnement !

Mathilde Sally Boundé : La Charte de la vie syndicale, adoptée au 47ème congrès, organise ce respect de chaque femme et de chaque homme adhérent de la CGT, à égalité de droits et de devoirs. De plus, nos statuts disent clairement depuis l'avant-dernier congrès, que la CGT agit "pour une société libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes de domination et d'oppression". On vise bien ici toutes les formes de discrimination, racistes, sexistes, etc.

Les hommes aussi ont intérêt à la construction de cet espace débarrassé de toute domination, pour des relations à égalité entre les personnes. Recherchons ensemble tout ce qui est pertinent dans ce sens.

Michel Miné : S'il y a des agressions sexuelles par des adhérents, c'est sur un fond de tolérance, de consentement à une domination de fait. L'organisation a la responsabilité de créer un environnement syndical favorable à l'égalité, au respect de chaque personne. C'est le principal outil pour prévenir. Il faut fixer des règles. Par exemple, pas de mandat pour celui qui se sera rendu coupable d'une agression sexuelle. On n'aide personne en niant qu'un acte inadmissible a été commis. Une faute doit être sanctionnée, même quand l'auteur est une personne appréciée par ailleurs. Un exemple extérieur au syndicalisme, celui de Marie Trintignant : un chanteur peut être sympathique et néanmoins commettre l'inacceptable !

Jean-Claude Valette : Faire de la prévention, c'est discuter de nos libertés, consentir mutuellement à se priver de certaines d'entre elles, par exemple, celle de blaguer autour d'un viol...

Il faut se dire que l'homme ordinaire est capable de tout. La sexualité déstabilise en permanence les êtres humains, on passe son temps à se restabiliser... Auparavant au travail, on avait des collectifs "virils" forts, avec des stratégies de défense à peu près éprouvées. Aujourd'hui, tout est remis en cause : il peut y avoir effondrement, ou raidissement violent, contre soi, avec le suicide, ou contre d'autres. Ce sont des questions très difficiles, car la construction d'une personnalité est fragile, précaire, on y passe sa vie d'ailleurs à cette construction...

De plus, nous vivons dans un monde de l'image, où n'existe que ce qui se voit ! Là, il faut déceler, faire dire, élaborer, aider à trouver du sens... Et à vivre avec des choses inabouties, enchevêtrées...

La Charte de la vie syndicale, c'est un peu du "travail prescrit" : c'est bien qu'elle existe, mais après, il reste à faire vivre le "travail réel", et là, rien ne marche jamais comme on le voudrait !

Sabine Reynosa : Réfléchir autour de la question de l'égalité professionnelle, oblige à penser égalité entre les hommes et les femmes, et c'est le sujet le plus subversif qui soit !

Cela oblige à s'interroger sur les mécanismes de pouvoir dans la société, sur le rôle "invisible" des femmes dans le travail, dans l'histoire, dans la vie publique.

Dans les institutions représentatives du personnel aussi, il y a un partage des tâches, aux hommes la vie

économique de l'entreprise, aux femmes les souffrances quotidiennes au travail !

Je vais donc rester dans mon rôle... Dans l'entreprise, je ressens une infantilisation très forte et beaucoup de frustrations. Bien sûr, les femmes se retrouvent en bout de chaîne...

Sur les stéréotypes les plus évidents, on arrive à se battre. Par exemple, j'ai obtenu qu'on regrette le caractère "malheureux" d'une communication de l'entreprise, très graveleuse et lubrique. Mais il y a plus insidieux, et là, c'est plus compliqué de se faire entendre.

Corinne Provost : Ce n'est pas facile de parler de "règles" ou de "sanctions", alors même que l'on voit réapparaître un certain ordre moral, des valeurs religieuses de contrôle social et d'attaques contre les droits des femmes . Par exemple, quand nous disons "assez de vannes sexuelles, ou d'images de femmes déshabillées", on nous dit qu'il ne faut pas tomber dans un délire d'ordre moral, de pénalisation. Comment expliquer que nous ne faisons pas chorus avec ceux qui tentent de nous priver de nos libertés ? Pourtant, retravailler à quoi, à qui peuvent servir des règles, des sanctions, c'est important, ne serait-ce que pour aider les victimes à se reconstruire... Mais l'exercice est difficile !

Mathilde Sally Boundé : Nous nous plaçons dans une perspective de conquêtes, conquête de droits, de reconnaissance, d'égalité des personnes, dans le travail et dans la vie !

Au Salon des Comités d'entreprise, un atelier va se tenir sur ce thème de l'égalité professionnelle. Les comités d'entreprise peuvent jouer un grand rôle dans ce sens, ils ont la possibilité de créer des commissions d'égalité professionnelle, d'aider à des progrès concrets.

L'efficacité de la CGT, nous la gagnerons aussi en rendant visibles les batailles que nous menons pour l'égalité entre les hommes et les femmes, et les succès que nous allons remporter !

Synthèse du débat réalisée par Françoise Duchesne pour **Le Peuple**, revue bimensuelle de la CGT, daté du 3 mars 2004

Synthèse réalisée par Françoise Duchesne – mars 2004