
L'égalité hommes/femmes : quelles stratégies syndicales ?

Anita ARDURA *, Rachel SILVERA **

Dans le débat politique et social actuel concernant le développement futur de la société, les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes prennent une place croissante, comme en témoignent les nombreux rapports officiels sortis récemment en France (CAE, 1999 ; Colmou, 1999 ; Génisson, 1999), ainsi que le changement constitutionnel sur la parité politique ou encore la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle.

Malgré certaines avancées incontestables (progression de l'activité féminine, augmentation du niveau de diplômes féminins, accès plus nombreux à des emplois qualifiés), différents indicateurs montrent la persistance d'inégalités de genre ¹, y compris parmi les pays les plus avancés sur ce plan : taux d'emploi inférieurs aux hommes, surchômage dans la plupart des pays, ségrégation professionnelle (emplois peu qualifiés et concentrés dans peu d'emplois de services), inégalités de salaires, de statut et de temps de travail, partage inégal des tâches domestiques au sein des familles...

On peut ainsi souligner la prégnance d'un paradoxe : à l'heure où les politiques publiques, les médias et les débats publics ont de plus en plus intégrés la question de l'égalité économique et politique entre les femmes et les hommes, le silence sur les questions de fond est toujours présent, les

* Sociologue, chercheuse à l'Iseres.

** Economiste, Maître de conférences, chercheuse à l'Iseres.

1. Soulignons qu'en utilisant le terme « genre » au sens anglo-saxon de « *gender* », l'accent est mis sur l'ensemble des processus de construction sociale, historique et économique des différenciations sexuées, au-delà des différences biologiques.

inégalités, moins visibles, plus complexes, persistent, d'où l'expression retenue par Margaret Maruani (1998) de « trois pas en avant, deux pas en arrière ». Ce paradoxe relève, à notre sens, de l'absence d'une problématique structurelle en matière d'égalité. Suivant les mobilisations médiatiques ou sociales, on traite à chaud de certaines inégalités devenues trop criantes, on intervient sur certains points, sans approche systématique de la question.

C'est autour du concept de « *gender mainstreaming* », c'est-à-dire une approche soucieuse de l'égalité entre les sexes de manière permanente et dans tous les domaines (encadré 1), qu'une nouvelle démarche pourrait être systématisée. Initié au départ par la Commission européenne, et visant la politique publique, notre objectif est d'étendre ce processus au champ du syndicalisme. En effet, avancer sur le plan de l'égalité – tant professionnelle que sur toutes les dimensions de la vie sociale – suppose de mobiliser tous les acteurs et pas seulement l'acteur « public ». Mais jusqu'à présent, peu de réflexions et d'actions ont été dans ce sens : l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales, constitue, à notre sens, un nouvel enjeu. Cette question est au cœur de notre projet de recherche dont nous présentons ici les premiers éléments .

L'étude des pratiques syndicales, en lien avec la problématique du *mainstreaming* et de l'égalité, nous semble pertinente pour plusieurs raisons. En tant qu'acteur porteur de pratiques sociales, le mouvement syndical intervient dans l'élaboration de règles et de normes sociales, par différentes formes d'interventions (campagnes, mobilisations et/ou participations aux négociations en vue d'élaborer des conventions, accords...). A ce titre, intégrer l'égalité dans l'action syndicale constitue une source essentielle pour favoriser l'amélioration des conditions de vie et de travail d'une partie de la population loin d'être minoritaire. De plus, le défi du *mainstreaming* pour les organisations syndicales est aussi un des éléments de réponse déterminant du renforcement du dialogue social. Face à ce que certains qualifient de crise syndicale, marquée notamment par une désyndicalisation plus ou moins forte selon les pays, intégrer la prise en compte et l'action pour l'égalité et une meilleure représentativité des femmes dans le monde syndical est un enjeu majeur.

Notons enfin que cette recherche est fondée sur une approche comparative entre des pays européens rarement réunis de cette façon. Il s'agit de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de la France, de l'Italie et des Pays-Bas. Cette démarche présente l'intérêt d'observer les mécanismes mis en œuvre dans ces différents pays où le *mainstreaming* est pris diversement en compte – voire quasiment ignoré – par l'acteur syndical, selon des configurations sociétales spécifiques qu'il conviendra de mettre en évidence (différenciation sur le plan des systèmes économiques et sociaux, du rôle de

l'Etat-Providence, de la nature des relations professionnelles ...). Comment la question du *mainstreaming* a-t-elle été ou non introduite dans ces pays ? Quelle articulation observée entre les formes de politique spécifique visant l'égalité et l'innovation méthodologique introduite par le *mainstreaming* ? Quel rôle jouent les syndicats dans les processus favorables à l'égalité et comment se positionnent-ils par rapport au *mainstreaming* ? C'est sur ce type de questions que cette recherche est centrée.

Le propos de cet article est donc de présenter les problématiques de cette recherche. Après avoir dans un premier temps, avec les données actuellement disponibles, évalué la place des femmes dans le syndicalisme, nous insisterons sur trois champs sur lesquels l'intervention syndicale en matière de lutte contre les inégalités s'est focalisée, ou devrait se renforcer : l'emploi, les salaires et les temps sociaux. Précisons que ces thèmes ne revêtent pas tous le même statut et le même degré d'investissement pour l'acteur syndical. De même, du point de vue de la recherche, l'état des connaissances est encore partiel ; par exemple, la dimension comparative est ici fragmentée et ne sera véritablement aboutie qu'au terme de nos travaux.

Renforcer la place des femmes et de l'égalité dans le monde syndical

On a coutume de souligner que le mouvement syndical a, au départ, largement ignoré les femmes – ou, tout au moins, les mouvements féministes. Le mouvement ouvrier est en effet un héritage du compagnonnage, des premières sociétés de résistance et des mutuelles, structures toutes fondées sur des univers exclusivement masculins (Zylberberg-Hocquard, 1978). La référence est l'ouvrier de métier, qualifié, le mineur, l'ouvrier de la métallurgie, sans aucune reconnaissance et visibilité des femmes au travail. Y compris dans les premières lois sur le syndicalisme (comme en France la loi Waldeck-Rousseau de 1884), les ouvrières, pourtant de plus en plus nombreuses, restent totalement invisibles. Ces femmes, lorsqu'elles sont mariées, sont d'après le code civil des mineures dépendantes de leurs maris et il faudra attendre 1920 pour que, juridiquement, elles puissent se syndiquer indépendamment de leur époux.

Pourtant, dès les années 1890, le mouvement féministe français, à la différence des suffragettes anglaises, pense que la libération des femmes se fera par le travail. La participation des femmes aux activités syndicales a finalement trouvé de premières formes d'expression dès la fin du XIX^e siècle autour des métiers traditionnellement féminins (travail à domicile, textile). C'est d'ailleurs parmi les ouvrières de la couture que le syndicalisme chrétien

Encadré 1

Le *mainstreaming* : définitions et enjeux

L'apparition du « concept » de *mainstreaming* remonte à 1985, lors de la troisième Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes à Nairobi. Il s'agissait alors de promouvoir le rôle des femmes et d'intégrer « les valeurs féminines » dans les travaux sur le développement (Conseil de l'Europe, 1998). Après des années de formulation d'une stratégie de développement d'une telle approche, la plate-forme adoptée lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes à Pékin (1995) fut plus explicite « les gouvernements et les autres acteurs doivent favoriser une politique active et visible en vue d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes (*mainstreaming a gender perspective*) dans toutes les politiques et dans tous les programmes en analysant, notamment, le cas échéant, les conséquences qui en résultent avant toute prise de décisions ».

En parallèle, au sein de la Commission européenne, les troisième et quatrième programmes d'action pour l'égalité des chances ont impulsé une nouvelle volonté plus explicite de *mainstreaming*. Un texte a été adopté dans ce sens en 1996 (Commission européenne, 1996).

On peut retenir, parmi ces divers travaux, la définition du Conseil de l'Europe, pour qui le *mainstreaming* (traduit en français par « *approche intégrée de l'égalité* ») est « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques » (Conseil de l'Europe, 1998).

Autrement dit, le *mainstreaming* propose une nouvelle conception de l'égalité entre hommes et femmes, non plus traitée à côté, à part des prises de décision mais de façon intégrée et permanente. Dans cette logique, il n'y a plus, d'un côté, les politiques économiques, la négociation et l'action, de l'autre, la question de l'égalité professionnelle, conçue de façon indépendante et visant à corriger des inégalités antérieures ou constituées par ailleurs.

Cette démarche a donc deux dimensions essentielles : il s'agit en premier lieu, de concevoir l'égalité en permanence et en amont, au moment même où s'élabore une politique. En second lieu, il s'agit d'impliquer tous les acteurs qui ont un rôle décisionnel, qu'il s'agisse de l'acteur public évidemment, mais aussi des acteurs sociaux et locaux (entreprises, syndicats, élus locaux).

Rappelons que le *mainstreaming* ne doit pas être un alibi pour ralentir ou supprimer des actions et des lignes de budget spécifiques à l'égalité mais, au contraire, s'ajuster au développement d'une approche intégrée.

●●●

•••

Ainsi, la plupart des travaux soulignent non pas l'abandon d'une approche spécifique au profit de l'approche intégrée mais plutôt une articulation entre ces deux politiques : « *le mainstreaming* est généralement présenté comme une nouvelle stratégie vers l'égalité des sexes, et ses partisans soulignent qu'en aucun cas, il ne doit remplacer les politiques « traditionnelles » (...). Il s'agit en fait d'un complément » (Conseil de l'Europe, 1998).

La question est en réalité de savoir comment l'approche intégrée s'accorde avec les politiques spécifiques et pourquoi ces dernières restent indispensables. Ces deux types d'approche ne sont pas seulement complémentaires. Elles constituent une stratégie double, « *a twin track strategy* » selon Jill Rubery (1998). En effet, la politique de *mainstreaming* ne peut se comprendre que sur le long terme et en articulant trois niveaux d'intervention : « la perspective d'égalité de traitement qui garantit des droits égaux à travers la législation ; la place des femmes qui implique des actions positives pour réduire leurs désavantages, et qui sont aussi associées aux différences dans les « valeurs féminines » ; la perspective de genre (*gender perspective*) qui suit les processus d'adaptation vers une société plus égalitaire et implique des changements dans la vie des femmes mais aussi des hommes » (Rubery, 1998).

On observe ainsi tout le chemin à parcourir vers le *mainstreaming* et à quel point ces deux dimensions (politiques spécifique ou intégrée) sont, en réalité, parties prenantes d'un même processus à long terme, pour peu qu'une telle démarche soit retenue.

tien va développer un militantisme féminin, compatible avec son attachement au rôle familial et maternel des femmes.

Mais une question essentielle – notamment du point de vue de notre recherche – va alors se poser : faut-il constituer des syndicats spécifiques aux femmes, ou au contraire intégrer les structures masculines ? Le choix entre autonomie et mixité est déterminant et loin d'être simple. A la CFTC, des syndicats masculins et féminins se côtoient jusqu'en 1944. A la CGT, des syndicats féminins ont ainsi été créés (« Dames employées de commerce » ou encore les ouvrières de « l'Aiguille »). Les institutrices ont joué, elles aussi, un rôle important en entrant à la CGT et en tentant d'infléchir ces principes d'organisation. Elles sont pratiquement les seules à remettre en cause les rôles traditionnellement dévolus aux femmes en tant que mères et à revendiquer une véritable égalité. Avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail dans les années 1950-60 et les mouvements féministes des années 68, la progression de la place des femmes dans les organisations syndicales, ainsi que la prise en compte du thème de l'égalité entre les sexes

– notamment professionnelle – au sein des revendications syndicales prennent plus d'importance, sans pour autant que la parité ou même la mixité soient totalement réalisées.

La place des femmes dans les organisations syndicales, du constat...

Le rapport du Conseil économique et social sur *La place des femmes dans les lieux de décisions*, présenté en 2000, par Michèle Cotta, donne des chiffres éloquentes pour la France. Grâce à une enquête inédite, il révèle les insuffisances, notamment à la direction des entreprises, dans les organisations patronales, dans des organismes paritaires, dans les organisations syndicales. En effet, si la place des femmes et de l'égalité dans le monde syndical est plus particulièrement examinée, il ne faut pas omettre, comme il est rappelé dans ce rapport, que « d'une façon générale la représentation des femmes dans les instances des organisations professionnelles d'employeurs est, en quelque sorte, conforme aux observations effectuées sur les femmes à la tête des entreprises : une présence faible et inversement proportionnelle à la taille des entreprises. La représentation des femmes dans les organisations professionnelles est, en quelque sorte, conforme aux statistiques relatives à la présence des femmes à la tête des entreprises » (Cotta, 2000).

Si la part des femmes dans les organisations syndicales est inférieure à leur part dans la population active, des évolutions apparaissent et des différences sont notables entre organisations. L'enquête du Conseil économique et social révèle notamment que « pour l'ensemble des organisations, l'instance nationale de direction (...) comporte, en moyenne, une représentation féminine de l'ordre du quart. Cependant, il existe un écart assez important puisque trois organisations ont un taux supérieur à 25 % (CGT, CFE-CGC, CFDT) et trois un taux nettement inférieur (Unsa, CFTC, CGT-FO). Cette instance comporte, en général, une quarantaine de membres à l'exception de la CGT où la commission exécutive réunit à quasi-parité les quatre-vingt-dix hommes et femmes » (Cotta, 2000).

En France toujours, une étude sur la place des femmes dans les comités d'entreprise (Hege, Dufour, Nunes, 2000) montre qu'en 1995, 40 % des 27 600 CE sont animés par une secrétaire femme alors qu'elles représentent 31 % des électeurs. Mais cette parité est « trompeuse » car elle est concentrée dans les CE non syndiqués et les PME. Qui plus est, les carrières des hommes et des femmes élus de CE sont contrastées : les femmes restent largement cantonnées dans l'exercice de mandats locaux, elles sont rarement présentes dans les instances centrales et cumulent moins souvent des mandats syndicaux internes et externes.

Par ailleurs, une étude récente sur *La participation des femmes aux instances de décision des syndicats* (Trat, Zylberberg-Hocquard, 2000) sou-

ligne, tout à la fois, les avancées incontestables réalisées dans l'intégration de l'égalité dans les principaux syndicats (essentiellement la CFDT, la CGT et Sud) mais aussi les obstacles persistants à une véritable mixité des structures de direction. Ainsi, au-delà de l'histoire spécifique de chaque organisation syndicale dans la place consacrée au thème de l'égalité, différents traits communs se dégagent :

- Tout d'abord, quel que soit le nombre d'adhérentes (42 % à la CFDT, 28 % à la CGT et 36 % à Sud), la volonté de mieux intégrer ce thème s'est affirmée ces dernières années.

- Des mesures différentes (parité pour la direction de la CGT, quotas ailleurs) visent toutes le même objectif : favoriser, par une politique volontariste, l'accès des femmes aux instances de direction.

- Des structures spécifiques aux noms variés (secteur femmes, égalité-mixité, femmes-mixité...) ont été créées, dont le fonctionnement est plus ou moins affirmé.

- Enfin, résultat majeur, la plupart des responsables de ces collectifs dénoncent un risque de marginalisation voire de « ghettoïsation » de leurs actions.

Sur le plan européen, les résultats sont quelque peu différents. A noter que certains pays comme l'Italie, retenue dans notre recherche, ne fournissent pas ce type de données car il n'y a pas ou peu de statistiques sexuées, ce qui est révélateur de la place consacrée au genre. Selon une étude de la Confédération européenne des syndicats (CES), le taux de syndicalisation des femmes est en moyenne de 40 %, avec de fortes disparités selon les pays, de l'ordre de un à sept. Ainsi dans les pays nordiques, ce taux est extrêmement élevé (il atteint 87 % au Danemark) (Kravaritou, 1997). Mais il n'est pas sans lien avec le niveau de syndicalisation général qui varie de 10 % (en France) à plus de 85 % (en Suède). Ces taux de syndicalisation élevés sont notamment induits par les compétences attribuées aux syndicats en matière de gestion de fonds sociaux et d'œuvres sociales ; tandis qu'ailleurs, comme en France, ce taux renvoie davantage à un engagement militant, la syndicalisation n'y étant pas un préalable à l'accès à des droits sociaux. Plus généralement, la nature des relations professionnelles diffère d'un pays à l'autre.

Par ailleurs, toutes les études soulignent un décalage persistant entre taux de syndicalisation des femmes et participation aux organes directeurs. Aucun pays n'échappe à ce constat. Y compris lorsque le taux de syndicalisation dépasse celui des hommes, les femmes sont sous-représentées dans les directions comme en Finlande où seulement six femmes sur vingt sont secrétaires générales.

Fait important, si le tiers environ des départements ou secteurs d'activité sont dirigés par des femmes, il s'agit dans la plupart des cas des « dépar-

tements femmes » ou de départements correspondant à des activités « douces » (secteur social, jeunesse, santé, conditions de travail) et peu d'activités plus juridiques et économiques.

Face à l'absence de femmes dans la prise de décision, différentes méthodes vont être mises en œuvre : sensibiliser les salarié-e-s ; les former ; former les femmes à des postes de responsabilité ou encore de façon plus volontariste, introduire des places réservées aux femmes ou des quotas. Mais encore faut-il que ces postes de responsabilité débouchent effectivement sur des prises de responsabilité (un statut) et sur l'exercice de ces responsabilités (un certain pouvoir).

De cela, se dégagent les remarques suivantes :

1. S'il est important de veiller à une plus forte syndicalisation des femmes, leur seule présence ne garantit pas leur représentativité au sein des instances de direction, ni une réelle autonomie d'action des comités femmes (intégration dans l'organe décisionnel imparfaite ou appui financier insuffisant) ;

2. même si une représentativité existe, les programmes d'actions positives (quotas ou sièges réservés) exigent une politique globale d'égalité dans le syndicat et un engagement politique ;

3. quand le niveau d'adhésion des femmes est faible, une politique de quotas ou de sièges réservés est sans doute le seul moyen d'assurer une représentativité des femmes, d'autant plus que l'on renforce d'autres mesures comme des « comités femmes ». Ces attitudes volontaires assurent un rôle de transition, en attendant une prise en considération plus effective des travailleuses dans les syndicats et dans toute la société ;

4. la présence des femmes à la direction des syndicats influence les préoccupations syndicales (harcèlement sexuel, gardes d'enfants) mais aussi les méthodes de travail, jugées plus démocratiques. L'étude de Coleman et Hasting (1993) confirme ce dernier point, en montrant que la présence de femmes permanentes syndicales permettent d'aborder de nouvelles priorités dans les négociations comme l'égalité des salaires, la garde des enfants, le congé de maternité ou le harcèlement sexuel. « La thèse de Morris (secrétaire adjoint sur l'égalité des droits des TUC en 1992) considérant les différences de salaires entre les sexes comme la clé pour une authentique féminisation du syndicat est confirmée par les femmes des pays nordiques qui, bien qu'ayant les différences de salaires les plus faibles en Europe, ont toutes commencé des activités pour améliorer les salaires des femmes et les baser sur la « valeur » de leur travail. (...) L'égalité changera la culture du travail dominante – les femmes faiblement et les hommes mieux payés – et changer cette relation, c'est aller au cœur même de ce qui fait l'essentiel de l'activité syndicale » (Coleman, Hasting, 1993).

...aux facteurs explicatifs

En réalité, la place accordée aux femmes et aux problématiques de l'égalité dans les structures syndicales de chaque pays est le fruit de différents facteurs qu'il convient d'évaluer. A partir des travaux existants ou en cours sur cette question (Coleman, Hasting, 1993 ou CES, 1998), on peut repérer quatre variables clés.

Le contexte économique et plus particulièrement la situation du marché du travail joue un rôle ambivalent : facteur favorable à l'affiliation syndicale des femmes grâce à leur participation croissante à l'activité professionnelle, c'est aussi l'un des freins à leur syndicalisation, du fait de la nature des emplois qu'elles occupent : les emplois de services, largement féminisés, ont une tradition syndicale faible ; de même, la croissance des emplois atypiques (emplois temporaires, à temps partiel) concerne davantage les femmes et s'avère difficilement compatible avec une participation syndicale, que ce soit pour une adhésion et, *a fortiori*, pour l'accès aux postes de décisions de ces structures. De même, l'implantation industrielle et historique de certaines confédérations joue sur le taux de syndicalisation féminin : en France, si la CFDT compte plus de femmes que la CGT, c'est en partie parce que l'implantation de la CFDT est plus développée dans le secteur tertiaire, secteur plus féminisé.

Le contexte législatif et l'Etat jouent un rôle incontestable. En effet, l'impulsion des pouvoirs publics dans le développement de l'accès des femmes aux postes de décision (introduction de la parité politique en France, principe fort d'égalité affirmé dans les pays scandinaves) est déterminante. De plus, le degré de prise en charge collective des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées) interfère dans les moyens d'accès des femmes aux instances de décision, notamment syndicales. Sur ce plan, les problèmes d'articulation entre vie professionnelle et vie privée sont importants. La syndicalisation des femmes et leur accès aux postes de décision pose encore plus fortement ce problème d'articulation : au-delà de la disponibilité professionnelle, l'accès à des responsabilités syndicales, ou à une simple activité syndicale, pose le problème des charges domestiques et familiales et de leur partage au sein des couples. Ces charges sont encore plus difficiles à assumer pour les mères isolées, de plus en plus nombreuses en Europe. Cette question relève pour certains du seul domaine privé. Or, on peut penser que les modes de gestion des temps collectifs, la prise en charge des personnes dépendantes et, plus fondamentalement, la place consacrée à l'égalité dans les systèmes politiques influencent ces modes de partage au sein des couples et contribuent à une plus grande disponibilité pour les femmes. Enfin, le mode de négociation collective dépend de l'état des relations professionnelles, point central que nous développerons par la suite.

Les directions d'entreprise, les pratiques de gestion de la main-d'œuvre – et les pratiques à l'égard du syndicalisme – ont également une incidence. Si la féminisation de l'encadrement constitue une caractéristique importante de l'évolution de l'emploi des femmes, elles ne sont pas réparties également selon les fonctions et les secteurs d'activité (Fouquet, Laufer, 1999). Un exemple, parmi les femmes cadres, 73 % sont cadres administratifs et commerciaux et 27 % sont ingénieurs et cadres techniques. De plus, les femmes dirigeantes sont rares au sein des entreprises. Depuis que Hélène Meynaud a fait remarquer, en 1988, que : « Les femmes à l'inverse des edelweiss, tendent à disparaître au fur et à mesure de la montée dans l'échelle du pouvoir » (Meynaud, 1998), la situation n'a guère changé. Les discriminations à l'égard des femmes dans l'accès aux postes de responsabilités dans les entreprises persistent et contribuent à rendre difficile la syndicalisation des femmes et leur accès à des responsabilités syndicales.

Enfin, la culture syndicale, son mode d'organisation interne joue aussi en faveur – mais plus souvent en défaveur – de l'entrée des femmes dans le syndicalisme. L'existence d'une forte culture ouvrière et masculine dans les traditions syndicales joue encore fortement sur la place des femmes et de l'égalité. Certes, l'implantation syndicale renvoie à des effets de structures (développement syndical dans les groupes industriels, pour les emplois stables). Ceci influence aussi la prise en compte de thèmes revendicatifs, d'action ou de négociation, particulièrement ceux qui concernent davantage les femmes et les parents en général (par exemple une réflexion sur une recomposition et une meilleure maîtrise des temps sociaux, une prise en compte par les hommes des problèmes de garde d'enfants et de prise en charge des personnes dépendantes). Mais la culture syndicale joue surtout sur l'accès aux postes de directions syndicales. En effet, dans certains pays, ou dans certaines confédérations, voire fédérations (notamment parmi les enseignants), les taux de syndicalisation féminins sont parfois élevés et même supérieurs à ceux des hommes, mais pour autant, leur accès aux postes de décision reste problématique, car au-delà de l'adhésion syndicale, la prise d'un mandat syndical renvoie au mode de fonctionnement interne, largement « androcentré » (forte disponibilité, horaires de réunions tardives, mobilité imposée...).

Les femmes et la négociation collective

A l'instar de leur représentation syndicale, non seulement les femmes sont aussi sous-représentées dans les instances de négociation, mais qui plus est, l'égalité comme thème de négociation est peu ou pas abordée, mais ceci diffère, là encore, d'un pays à l'autre.

On peut ainsi relever quelques facteurs influençant la place accordée à l'égalité dans la négociation collective qui correspondent en partie à ceux observés précédemment.

Comme le montrent les travaux de la Fondation de Dublin, l'articulation entre la loi et la négociation est totalement différente selon les pays et joue fortement sur la place consacrée à l'égalité dans les négociations. On peut, pour schématiser, opposer deux logiques, sachant que chaque configuration développe en réalité des situations plus complexes :

- dans de nombreux pays européens, l'égalité n'est pas un enjeu véritable de négociation mais plutôt symbolique, la législation sur l'égalité étant souvent considérée comme suffisante pour le respect de l'égalité (c'est le cas en France par exemple, sauf si, paradoxalement, la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle a un effet concret) ;

- en revanche, dans les pays nordiques, l'égalité des chances est totalement intégrée à la négociation et fait partie des responsabilités syndicales, que ce soit sur le thème des conditions de travail mais aussi plus largement sur les conditions de vie des salarié-e-s. En revanche, un tel principe n'est pas sans conséquence négative : « Si le thème de l'égalité hommes/femmes est central dans le discours des partenaires sociaux, il tend cependant à se focaliser pour l'essentiel sur les thèmes traditionnels du *Welfare State*, et plus particulièrement autour de l'articulation vie de famille / vie professionnelle » (Kravaritou, 1997). Le risque est alors de renforcer les clivages traditionnels, en assimilant la question de la famille aux seules femmes, sans aborder globalement la question de l'égalité.

A partir d'une analyse générale pour la Fondation de Dublin du type d'accords conclus en Europe, Linda Dickens (1999) montre que la détérioration des conditions économiques nuit au développement d'accords favorables à l'égalité. Lorsque les syndicats se mobilisent sur la défense de l'emploi ou sur les augmentations de salaires, les questions d'égalité paraissent en effet secondaires : par exemple, comment dans un contexte de modération salariale obtenir un rattrapage pour réduire les écarts de salaires hommes / femmes non justifiés ? Cette étude souligne qu'aux Pays-Bas, une détérioration du climat économique rendait difficile la négociation de dépenses supplémentaires allouées aux structures de gardes d'enfant ou à l'amélioration de la rémunération du congé parental, mesures pourtant favorables à l'égalité. Mais le fait de supposer que seul un climat économique favorable puisse inciter à négocier l'égalité montre à quel point ce thème est conçu encore à part, se surajoutant aux thèmes habituels de négociation : « il convient surtout de préciser que l'idée d'un « climat favorable » à l'égalité des chances résulte de ce que cette problématique est généralement traitée indépendamment des questions générales au lieu de faire partie intégrante de tous les aspects couverts par les négociations » (Dickens, 1999).

Or justement, une telle démarche s'inscrit parfaitement dans l'optique du *mainstreaming*.

Enfin, il paraît important de rappeler que la participation des femmes au processus de négociation a une influence sur son contenu. Différents travaux montrent que l'existence « d'une masse critique » de femmes, autour de 30 % est souhaitable, sans être suffisante, pour avoir un minimum d'impact, dans la mesure où la parité dans ce domaine reste exceptionnelle. Cependant, si les femmes sont rares aux tables de négociation, il apparaît qu'elles contribuent aux procédures de négociation (préparation de la négociation, existence de comités mixtes chargés du suivi des accords et de l'élaboration de propositions). Même si leur présence est donc souvent sous-évaluée, elle reste insuffisante. Or, Linda Dickens montre qu'il existe une corrélation entre égalité interne (représentation des femmes dans les organisations syndicales et à la table des négociations) et égalité externe (existence de « bons » accords sur l'égalité). Il convient toutefois de ne pas en rester à une approche trop simplificatrice : les femmes ne sont pas toujours porteuses du thème de l'égalité et peuvent parfois refuser de défendre des intérêts qui seraient trop spécifiques et non représentatifs de l'ensemble des salariés pour lesquels elles sont mandatées à négocier. De même, des hommes négociateurs peuvent considérer, à juste titre, que l'égalité n'est pas la défense d'un groupe spécifique mais au contraire une question transversale, concernant tous les salariés.

Malgré certaines avancées favorisées par l'impulsion des différents acteurs sociaux (l'Union européenne, les Etats-membres et les syndicats eux-mêmes), la négociation collective sur l'égalité est encore marginale, quels que soient les pays, et ne fait pas encore réellement partie de la tradition syndicale : « L'égalité des chances n'imprègne pas, ne transcende ou ne traverse pas la structure globale de la négociation » (Kravaritou, 1997). En France, l'application de la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle (encadré 2) pourrait infléchir ce résultat : en introduisant une obligation de négocier l'égalité, de façon spécifique, mais aussi transversale, lors d'autres thèmes de négociation, l'objectif est effectivement d'impulser une démarche de *mainstreaming* dans la négociation et de favoriser la prise de conscience de tous les acteurs de l'entreprise. Il convient à présent d'observer si cette démarche est initiée ou non dans les pratiques syndicales.

Trois champs d'intervention incontournables pour le syndicalisme

Comme nous le rappelions en introduction, la place des femmes sur le marché du travail est marquée par certaines avancées incontestables, mêmes si des inégalités persistent et se modifient. Sans reprendre ici toutes les dimensions de cette question, trois thèmes clés constituent, à notre sens, le

Encadré 2

**La loi sur l'égalité professionnelle :
vers une application du *mainstreaming* à la française ?**

Outre la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie et dans certains services ¹, cette loi se compose de deux volets importants : le premier concerne les entreprises, le second porte sur la fonction publique.

En ce qui concerne les entreprises du secteur privé, outre l'amélioration des outils existants depuis la loi Roudy (amélioration du rapport de situation, assouplissement des modalités d'accès aux aides de l'Etat) retenons une nouvelle mesure proposée, importante du point de vue du *mainstreaming* : « une obligation spécifique de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » au niveau de l'entreprise et de la branche tous les trois ans. La loi vise aussi à créer une « obligation de prendre en compte de façon intégrée l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des négociations obligatoires » dans l'entreprise (salaires, temps de travail, droit d'expression) et dans la branche (salaires, classifications, formation professionnelle). Notons de plus que le non respect de cette obligation se traduit par les mêmes sanctions pénales prévues en cas de non-négociation sur les autres thèmes obligatoires.

Cette loi vise à combler des lacunes principales dans les pratiques de l'égalité en France :

- en premier lieu, un tel principe implique les acteurs sociaux au niveau tant de la branche que sur un plan local. Or, le bilan de la loi de 1983 montre à quel point ces acteurs ne se saisissent pas des outils disponibles, ce qui limite le passage de l'égalité de droit à l'égalité de fait ;
- en second lieu, depuis des années, des travaux sur les inégalités de salaires, montrent que négocier l'égalité de façon spécifique était peu efficace (Silvera, 1996,1998). En effet, les inégalités se construisent dans l'ensemble des négociations et ne sauraient être réduites, après coup, par des mesures de correction *ex post*. Seule une réflexion en amont et transversale à toutes les négociations permettra de sortir de cette impasse (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 2000) ;
- en troisième lieu, cette proposition présente un caractère obligatoire, puisque des sanctions sont introduites en cas de non respect. Ceci paraît important, car il semble qu'en France, il n'y ait pas de volonté « spontanée » de négocier l'égalité.

Si cette loi s'inscrit donc dans une démarche de *mainstreaming*, des insuffisances apparaissent. Il faut en effet revenir sur le contexte spécifique des relations professionnelles en France et, notamment, sur la faiblesse de la représentation syndicale en entreprises qui pose, en effet, le problème de l'application d'une telle loi : que se passera-t-il dans les très nombreuses

●●●

•••

entreprises où il n'y a pas de représentants syndicaux à même de négocier ? Cette question est d'autant plus importante qu'il s'agit surtout des petites et moyennes entreprises où les femmes sont les plus nombreuses. Le principe du mandatement (possibilité pour un salarié d'être mandaté par un syndicat externe à l'entreprise pour négocier) sera-t-il appliqué dans le domaine de l'égalité ? Ce type de question apparaît aussi important compte tenu des tensions actuelles autour des négociations sur la réduction du temps de travail : la multiplication des obligations contractuelles risquerait en réalité d'être défavorable à l'égalité.

Il conviendrait donc d'accompagner ce projet par d'autres mesures de sensibilisation, d'information et de formation à l'égalité dans les entreprises, à l'instar de ce qui est proposé pour l'Education ou la fonction publique². De plus, les mesures d'incitation et inversement de sanction paraissent encore insuffisantes. Comment, en effet, rendre cette loi opérationnelle, sans renforcer les moyens de l'Inspection du travail ?

Si l'intégration de l'égalité est enclenchée, on peut considérer qu'il manque un volet décisif pour aller vers une intégration complète de l'égalité : la mise en œuvre d'actions dites positives, supposant des mesures pro-actives de correction des inégalités, que ce soit dans la fonction publique, mais aussi dans le secteur privé. Nous revenons, ici, à une question essentielle : pour parvenir à une véritable politique intégrée de l'égalité, il convient d'articuler actions positives et *mainstreaming* et d'impliquer tous les acteurs sociaux.

La fonction publique : L'étude réalisée par Anne-Marie Colmou sur la place des femmes dans la fonction publique a fait grand bruit : dans un secteur féminisé où le poids réglementaire est important et où l'égalité juridique est assurée par le statut de la fonction publique, cette étude a mis en évidence la persistance de fortes inégalités entre hommes et femmes dans l'accès aux postes de responsabilité. L'Etat est donc intervenu pour améliorer cette situation (circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000). Ainsi, des plans d'égalité au sein de chaque ministère vont être introduits afin d'assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à partir d'indicateurs et d'objectifs chiffrés pour chaque ministère.

De même, les jurys de concours et les représentants de l'Etat dans les instances consultatives de la fonction publique seront féminisés. Enfin, l'accès des femmes à des fonctions peu féminisées (armée et police) sera encouragé. Inversement, l'accès des hommes à des postes très féminisés (par exemple, les modes de gardes des enfants) doit être facilité. Ces dispositions sont reprises dans la loi sur l'égalité professionnelle, afin de les intégrer dans le nouveau statut de la fonction publique.

1. Pour un développement de ce thème, qui a fait l'objet de vives controverses en France, voir A. Ardura, R. Silvera (2001) et *Travail, Genre et Sociétés*, (2001).

2. On pourrait en effet imaginer une campagne de sensibilisation dans les entreprises sur l'égalité, cherchant à remettre en cause certains préjugés (sur l'absentéisme, par exemple) et à développer en entreprise des mesures favorables à la famille. De même, à l'instar des pays nordiques, des campagnes auprès des pères devraient être impulsées pour favoriser une meilleure articula-

cœur de cette problématique, du point de vue de l'intervention syndicale : l'emploi, les salaires et le temps de travail. Les éléments suivants portent pour l'essentiel sur la situation française. L'objet de notre programme de recherche « MSU » sera justement d'intégrer les situations des autres pays retenus.

L'emploi

Parmi les éléments importants qui ont contribué à la transformation de l'activité féminine en France, mais aussi à des degrés différents, dans toute l'Europe, citons notamment, la tertiarisation, la salarisation, la continuité des trajectoires professionnelles et la progression des emplois féminins qualifiés. Observons ces avancées d'un peu plus près : Désormais, quatre femmes sur cinq travaillent dans les services (contre un homme sur deux). Elles sont salariées à 90 % (84 % pour les hommes) ; globalement, sur longue période, on constate que l'incidence de la situation familiale joue moins sur l'activité féminine qui poursuit sa croissance . Depuis près de trente ans, les taux d'activité des femmes de 25-49 ans, celles en âge d'avoir des enfants, sont proches de 80 %. De même, on le sait, les filles sont plus diplômées et réussissent mieux que les garçons : 57 % des bacheliers sont des bachelières ; 40 % des femmes actives ont le bac et plus, tandis que seulement 32 % des hommes sont dans ce cas. Enfin, la progression des femmes dans les professions réservées jusque là aux hommes se poursuit : un tiers des cadres sont des femmes et la part des femmes « cadres et professions supérieures » a plus que doublé depuis les années 60. En Europe, ce constat général est globalement partagé : la progression de l'activité féminine se repère dans tous les pays, y compris dans ceux où persiste encore un lien entre activité féminine et situation familiale . De même, la réussite scolaire des filles est semble-t-il universelle.

Ces avancées réelles sont loin de compenser la situation de précarisation que connaissent de nombreuses femmes pour qui les inégalités persistent et se déplacent. En premier lieu, le surchômage féminin se traduit par un écart de 3 points entre hommes et femmes dans les taux de chômage (en 2000, en France, 11,9 % pour les femmes contre 8,5 % pour les hommes). Indépendamment de ce que l'on appelle les effets de structure (par exemple, le fait que les femmes sont moins qualifiées que les hommes renforce le risque de chômage), le seul « fait d'être une femme, indépendamment des autres caractéristiques, élève significativement la probabilité d'être au chômage » (Meurs, Ponthieux, 1999). En Europe, ce surchômage se repère partout à l'exception de trois pays (Royaume-Uni, Irlande, Suède) où l'inversion de ce phénomène s'explique, notamment pour le Royaume-Uni et l'Irlande, par les modes de comptabilisation du chômage,

d'accès aux droits des chômeurs et singulièrement des mères « chômeuses », bien souvent découragées et donc inactives.

Autre inégalité particulièrement durable et illégitime : malgré les réussites scolaires et les percées constatées dans des professions masculines, la majorité des femmes salariées reste peu qualifiée et concentrée dans peu d'emplois des services, la ségrégation professionnelle – tant horizontale que verticale – se poursuit. La forte concentration des filles dans les filières de formation tertiaires et leur quasi-absence dans les filières « sciences et technologie » de l'enseignement supérieur explique en partie ce fait . Six catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60 % des emplois féminins (personnels des services directs aux particuliers, employés administratifs, du commerce, de la santé et de l'éducation). De même, le fameux « plafond de verre » existe partout en Europe : à peine de 6 à 10 % des postes d'états-majors des grandes entreprises européennes sont occupés par des femmes.

Par ailleurs, le développement des formes particulières d'emploi, bien souvent signes de précarisation (Appay, Thébaud, 1997), concerne d'abord les femmes : en France, la majorité des CDD (contrats à durée déterminée) sont occupés par des femmes (52 % alors qu'elles représentent 45 % des actifs). De même rappelons que la forme d'emploi la plus féminisée et qui a connu le développement le plus rapide depuis les années 80 reste le temps partiel (Angeloff, 2000). Au plan européen, les femmes occupent deux emplois sur cinq, mais représentent 7 aides familiales sur 10, 8 emplois à temps partiel sur 10, la moitié des emplois temporaires et une part importante de l'emploi informel, dans les pays du Sud .

Faciliter l'accès des femmes à l'emploi, de façon stable et dans de bonnes conditions, ainsi que l'accès à de véritables déroulements de carrières, limiter la division sexuée du travail et les effets parfois discriminatoires de plans sociaux à l'égard de catégories féminines devrait être un objectif des syndicats, dans une logique de *mainstreaming*.

Les inégalités de salaires

Les inégalités de salaires résument, en fait, l'ensemble des inégalités de genre sur le marché du travail et amènent à reprendre, en partie les éléments évoqués précédemment concernant l'emploi. Si ces inégalités persistent, c'est tout d'abord du fait des effets de structures et de secteurs : la concentration des femmes dans les emplois moins qualifiés, précaires, à temps partiel, dans les secteurs d'activité les moins rémunérateurs, dans les PME explique environ la moitié des inégalités salariales. Selon les études disponibles, l'écart des salaires entre hommes et femmes (tout confondu) est toujours de l'ordre de 25 % (de 10 à 15 % à poste équivalent). Sur le plan européen, ces écarts sont de 20 % (dans les pays nordiques) à 40 % (au

Royaume-Uni). Cet écart salarial varie selon les pays, leurs modes de détermination des salaires, le rôle des syndicats et bien sûr l'importance de la ségrégation professionnelle. Mais au-delà de ces variables explicatives, d'autres facteurs doivent être intégrés.

Facteur essentiel pour la suite de notre programme de recherche, le mode de négociation salariale joue un rôle important que nous avons déjà souligné (Silvera, 1996). Jusqu'à présent, force est de constater que l'égalité salariale a été « oubliée » dans les négociations, en partie et pas seulement, nous l'avons vu, du fait de la faible part de femmes syndiquées participant aux négociations. De plus, des formes complexes de discrimination persistent dans les entreprises où, à poste équivalent (ou presque), un homme reste mieux payé qu'une femme : parmi les employés et les professions intermédiaires, les femmes gagnent 14 % de moins que les hommes, mais parmi les cadres, cet écart est de 25 %. Différents facteurs jouent ici : d'abord, il est très difficile de comparer un poste de cadre, selon qu'il est occupé par un homme ou une femme. La catégorie « cadres » est très large en France : les femmes sont moins souvent dans des postes hiérarchiques et décisionnels, là où justement les salaires sont élevés. De plus, soupçonnées d'être peu disponibles, peu mobiles du fait des contraintes familiales, les femmes ont moins accès à la formation professionnelle et aux promotions. Le développement des politiques salariales autour de la flexibilité et de l'individualisation des rémunérations renforce aussi les inégalités de salaires. L'attribution de primes et accessoires n'est pas neutre en termes de sexe. Les femmes restent moins nombreuses à bénéficier de primes individuelles comme celles relatives aux heures supplémentaires, aux contraintes du poste (travail de nuit). Mais c'est aussi l'introduction de primes au mérite qui joue en leur défaveur : la prise en compte de critères individuels, décidés bien souvent par le « hiérarchique » est une source importante de discrimination à l'égard des femmes.

Enfin, les réflexions sur l'évaluation des emplois et le rôle des systèmes de classification dans la discrimination salariale ont jusqu'à présent été eux aussi peu intégrés aux stratégies syndicales. Pourtant, dans ce domaine crucial, des avancées importantes ont été réalisées à l'étranger – singulièrement au Canada – où des systèmes d'évaluation des emplois non discriminants du point de vue du genre ont permis de réduire les écarts de salaire. Une expérimentation de cette nature est en cours en Belgique, l'un des pays de notre recherche : le gouvernement belge, en lien avec la confédération FGTB, impulse une négociation sur de nouvelles classifications des emplois non discriminants. Il semble qu'en France, ce débat ne soit pas encore mûr. Malgré de nouvelles tentatives, les réticences syndicales à la refonte des classifications, et plus généralement aux approches de la compétence, expliquent en partie cette inertie.

Au total, tout se passe comme si, sur le plan des salaires, certaines avancées et conquêtes sociales avaient en réalité un prix : elles se sont traduites par l'accroissement des inégalités parmi les femmes elles-mêmes, et le développement du nombre de salarié-e-s à bas et très bas salaires. Or les femmes constituent l'écrasante majorité de ces salariés (78,3 % en 1998). Ce phénomène ne fait que s'accroître du fait du développement du temps partiel : parmi les emplois à bas salaires féminins, 80 % sont à temps partiel (Concialdi, Ponthieux, 1999). Comme le souligne Margaret Maruani (2000), ni « chômeuses », ni « exclues » ni « assistées », ces personnes, de plus en plus nombreuses, et dans une grande majorité des femmes, travaillent sans parvenir à gagner décemment leur vie. Mais qui se soucie de cette question ? Il semble que l'on soit en présence d'une tolérance sociale à ce type de phénomène. C'est très certainement la vieille et dangereuse notion de salaire d'appoint qui explique ce silence : ce que l'on entend murmuré ici (mais jamais affirmé au grand jour) pourrait être résumé ainsi : peu importe le niveau de salaire obtenu par ces femmes, puisqu'elles vivent au sein d'un ménage où le conjoint serait le vrai « *breadwinner* » (le « monsieur Gagne-Pain »). Or Pierre Concialdi et Sophie Ponthieux (1999) ont justement montré que l'idée du salaire d'appoint ne se vérifie pas ou plus : dans plus de 60 % des cas, le salaire de ces femmes, aux franges du salariat, est déterminant pour la survie du ménage, soit parce qu'il n'y a pas de conjoint, soit parce qu'il est chômeur ou gagne lui-même peu.

Temps de travail

Le troisième champ d'intervention syndicale porte sur la question du temps de travail. Ce thème est très certainement l'un des plus porteurs, de notre point de vue, à plusieurs titres : en premier lieu, dans l'approche comparative, il correspond à des stratégies syndicales particulièrement diverses, pour ne pas dire opposées : comme on le sait, aux Pays-Bas, le temps partiel a été l'un des thèmes investis par le mouvement syndical en vue de favoriser l'emploi des femmes, tout en veillant au développement de garanties sociales suffisantes (Wierink, 1998). Cette position est loin d'être partagée en France, où le temps partiel est associé à des risques de précarisation à l'égard des femmes. La situation du Danemark sera d'ailleurs sur ce plan intéressante, puisqu'après des années particulièrement favorables au temps partiel, on assiste à un revirement des pratiques dans ce domaine et à une chute importante du temps partiel, notamment chez les femmes souhaitant mener désormais des carrières à temps plein. En second lieu, la question du temps de travail élargit le débat sur l'égalité car elle porte aussi sur la sphère du hors travail et sur l'égalité au sens général. De ce point de vue, ce thème pourrait être un révélateur, notamment en France, de nouvelles opportunités pour les femmes, pour faire entendre autrement leur différence. Si la suite

de notre propos concerne essentiellement la question des 35 heures en France, l'approche comparative de notre recherche sera sur ce plan aussi intéressante : au Danemark notamment, de nombreuses mobilisations sociales en matière d'organisation du temps ont vu le jour ; de même en Italie, les expériences « des temps de la ville », impulsées par des acteurs locaux (et singulièrement des femmes), dans l'objectif d'une meilleure gestion des temps (administratifs, des services sociaux, transports...) constitue une autre illustration de ces innovations sociales où la logique du *mainstreaming* trouve tout son sens.

En France, jusqu'à présent, peu de liens ont été faits entre réduction du temps de travail et égalité professionnelle. Alors que la première loi Aubry de juin 1998 n'intégrait aucune analyse dans la perspective du genre, cette question de l'égalité apparaît plus explicitement dans la seconde loi adoptée le 19 janvier 2000. Ainsi, ce texte prévoit que le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales sera accessible aux entreprises dont l'accord comporte des mesures favorables à l'égalité professionnelle et au développement « du temps partiel choisi » (passage temps partiel/temps plein ou inversement). De même, la levée de l'abattement des cotisations patronales pour les emplois à temps partiel (non sans négociation ni de multiples mobilisations) est un point positif sur le plan de l'égalité.

Il est encore trop tôt pour avoir une vue d'ensemble des effets en termes de genre des accords sur les 35 heures. Les quelques éléments de bilan disponibles sont contrastés et présentent des éléments tant positifs que négatifs :

- Premier constat révélateur, si les femmes sont globalement moins syndiquées, elles sont plus présentes dans les négociations actuelles et, surtout, plus nombreuses parmi les mandatées. Ceci confirme que les enjeux de la réduction du temps de travail mobilisent les femmes, plus que d'autres thèmes de négociation, très certainement par ce que cette question porte sur l'organisation de la vie au travail, mais aussi hors travail. Dans certains accords, des femmes ont ainsi permis de faire entendre leurs différences en refusant, par exemple, que le passage à 35 heures se fasse sur 4 jours (avec un allongement de la journée de travail à 9 heures), ce qui imposait des nouvelles contraintes en matière de modes d'accueil des enfants ; dans un hypermarché, un accord a permis, à l'occasion de la réduction du temps de travail, un allongement du temps de travail des salarié-e-s à temps partiel. Autre exemple, dans une entreprise du textile, des femmes ont négocié des modalités de réduction du temps de travail sous forme de jours de congés, disponibles en fonction des demandes individuelles, etc.

Plus généralement, les enquêtes disponibles sur les perceptions des salariés à l'égard de la réduction du temps de travail soulignent une satisfaction plus marquée des femmes, pour qui la dimension du hors travail est plus

souvent mise en avant. Ce résultat se retrouve dans le questionnaire lancé par la CGT, sur la perception des salariés face à la réduction du temps de travail : même s'il s'agit dans une grande majorité de syndicalistes CGT, 66 % se disent satisfaits (voire très satisfaits) des 35 heures, les femmes étant plus nombreuses dans ce cas (67,3 %, contre 64,8 % des hommes). Selon cette enquête, si le temps libre apparaît, pour tous, comme le premier point positif, cette dimension est nettement plus souvent évoquée (spontanément) par les femmes : 88,5 % des femmes satisfaites évoquent cette dimension (65 % des hommes satisfaits ont mis en avant cet élément). Si les femmes évoquent souvent la possibilité de pouvoir consacrer plus de temps à leur famille, les hommes parlent davantage de temps « personnel », d'activités sportives, mais aussi quelquefois de la famille.

- Ces améliorations sur le plan du hors travail ne se perçoivent pas, en revanche, sur le plan des conditions de travail. Selon l'enquête de la Dares (Estrade *et alii*, 2001), la dégradation des conditions de travail se repère dans 28 % des cas. Si ce résultat est commun à l'ensemble des hommes, quelle que soit leur catégorie professionnelle, il n'en est rien pour les femmes : 35,4 % des femmes non qualifiées mais seulement 18,4 % des femmes cadres estiment qu'il y a dégradation. Ainsi, dans certains accords, la réduction du temps de travail s'est traduite par une remise en cause de temps de pause, par une réduction du temps de passage des consignes entre équipes, bref, par des signes d'intensification du travail, traduits par une expression récurrente : « on nous demande de faire le même travail, en moins de temps ». Le questionnaire de la CGT précité présente des résultats analogues. Pour les femmes, la première contrainte évoquée porte sur l'intensification du travail : les questions de baisse de temps de pause, de maintien de la charge de travail malgré la RTT, d'augmentation du stress sont systématiquement citées par toutes les femmes insatisfaites par la RTT contre seulement 56 % des hommes insatisfaits par la RTT. En lien avec ce premier point, l'emploi constitue pour les femmes le second élément négatif : l'absence total d'emplois créés, ou en moins grand nombre que prévu, les difficultés rencontrées au niveau de certains services sont évoquées par 76,5 % des insatisfaites (contre 44 % des hommes mécontents). Pour ces derniers, la première source d'insatisfaction porte sur la flexibilité accrue, la modulation annuelle imposée, le fait que l'employeur impose unilatéralement les modalités de la RTT (64 % des hommes insatisfaits en ont parlé contre 53 % pour les femmes insatisfaites).

Confirmant ce fait, en mars 2000, la CFTC a rendu publics les résultats d'une enquête qualitative menée auprès de salariées d'une quarantaine d'entreprises. Concluant que les 35 heures n'ont pas répondu aux attentes des femmes sur le plan des conditions de travail, les résultats mettent en avant que, beaucoup plus que leurs collègues masculins, les femmes comp-

taient sur la réduction du temps de travail pour améliorer leurs conditions de vie mais celle-ci s'est traduite par un stress et une fatigue accrus.

Au total, la question d'une approche intégrée de l'égalité – le « *gender mainstreaming* » – prend ici tout son sens : une telle démarche suppose en effet d'intégrer l'égalité en amont du processus de négociation du temps de travail. Or force est de constater que dans la plupart des entreprises ici évoquées, l'égalité n'est pas (encore ?) un enjeu de la négociation sur le temps. Seule la mobilisation des acteurs locaux, notamment des syndicats et des salarié-e-s eux-mêmes pourraient infléchir cette tendance dans la signature des accords et dans leur application à plus long terme, notamment dans le futur, pour les PME, où les femmes sont majoritaires. Bien souvent, ces dimensions restent du domaine « réservé » des directions d'entreprise, notamment lorsqu'il s'agit du temps partiel, dans la mesure où il s'agit de droits individuels. Il conviendrait, tout au contraire, que ces enjeux soient réintroduits dans la négociation, comme le suggère, en principe, la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001 (encadré 2).

Le *mainstreaming*, un nouveau défi pour les syndicats

Le bilan que l'on vient de dresser sur l'égalité et son intégration dans les stratégies syndicales est loin d'être positif. Bien des efforts restent à faire. Développer une perspective de *mainstreaming* constitue à notre sens, l'une des réponses possibles, notamment pour et par l'acteur syndical. Le *mainstreaming* vise donc une « approche intégrée de l'égalité », de façon transversale et permanente avant toutes prises de décision, et par tous les acteurs. La transposition de ce concept au monde syndical, comme dans le reste de la société, est encore peu affirmée. La question de l'articulation entre action spécifique et démarche intégrée, en effet, traverse toute l'histoire du syndicalisme et reste au cœur de son évolution actuelle. La plupart des recherches sur cette question, ainsi que certaines pratiques syndicales elles-mêmes, s'inscrivent dans ce type de questionnement : faut-il maintenir des comités ou collectifs « femmes, mixité et égalité » ou ne convient-il pas d'observer cette question dans l'ensemble des pratiques syndicales, lors de chaque action importante et surtout, tout au long des processus de la négociation ? Faut-il maintenir des structures spécifiques (regroupant uniquement des femmes, afin de favoriser leur identité propre) ou au contraire, comment faire en sorte que les hommes se saisissent aussi de ces questions et s'impliquent eux-mêmes dans le processus égalitaire ?

Une réponse peut être trouvée entre ces deux positions extrêmes : à l'instar des politiques publiques, le syndicalisme se doit, simultanément, de répondre à des besoins, des revendications et une représentativité spécifiques aux femmes, tout en intégrant une démarche globale de l'égalité. Ces deux volets stratégiques sont, en réalité, complémentaires. En effet, « la

présence de femmes en plus grand nombre dans ces instances tend à faire accorder davantage d'attention aux questions qui préoccupent particulièrement les travailleuses » (Trebilcock, 1991). Ainsi, favoriser la représentativité féminine est un des moyens de diffusion des thèmes égalitaires. De même, l'intervention régulière de collectifs de femmes, l'existence de conférences sur les femmes au sein des syndicats constituent des éléments favorables au *mainstreaming* et permettent que ces questions ne restent pas spécifiques et interviennent en permanence dans les stratégies et actions syndicales.

Mais un tel processus ne peut se réaliser qu'à condition que ces lieux d'expression et de décision aient une réelle emprise sur le fonctionnement des organisations syndicales. Il convient, en effet, d'étudier les moyens accordés à ces structures, leur poids réel dans la prise de décision. De même, une véritable démarche de *mainstreaming* doit articuler ces collectifs aux autres instances de décision, à tous les échelons de l'organisation. S'il n'existe pas de relais et d'interactions entre les différentes structures, le risque de « ghettoïsation », déjà mentionné, est réel.

Ces débats vont bien au-delà de la seule représentativité des femmes dans les instances syndicales, même si ceci constitue un préalable incontournable. Il s'agit d'un des enjeux majeurs du syndicalisme que d'intégrer une telle démarche, afin de favoriser l'égalité professionnelle mais aussi l'égalité dans les dimensions de la vie hors travail. L'égalité restera un objectif vain sans une telle implication des acteurs sociaux, mais inversement, l'avenir du syndicalisme passe par une véritable reconnaissance de la place des femmes dans et hors de l'entreprise.

Références bibliographiques

- Angeloff T. (2000), *Le temps partiel, un marché de dupes ?*, Paris, Syros.
- Appay B., Thébaud-Mony A. (dir) (1997), *Précarisation sociale, travail et santé*, IRESO.
- Ardura A., Silvera R. (2001), « Inégalités de genre face au travail et à l'emploi » in H. Jacot (dir.) *Rapport sur la situation économique et sociale 2000-2001*, Ise-res, VO-éditions.
- Coleman M., Hasting S. (1993), *Les femmes et les syndicats en Europe*, BIT.
- Colmou A.N. (1999), *Encadrement supérieur de la Fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes*, La Documentation française.
- Commission européenne (1996), *Communication* : « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », Bruxelles.
- Concialdi P., Ponthieux S. (1999), « L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord », *Travail, Genre et Sociétés*, n°1, Paris, L'harmattan.
- Confédération européenne des syndicats (1998), *Le deuxième sexe du syndicalisme européen*, Bruxelles.
- Conseil d'Analyse Economique (1999), *L'égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Rapport au Premier Ministre, La Documentation française.
- Conseil de l'Europe (1998), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes*.
- Cotta M. (2000), *La place des femmes dans les lieux de décision*, Rapport du Conseil économique et social, Paris.
- Dickens L. (1999), *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*, n°4, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- Estrade M.A., Méda D., Orain R. (2001), « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières synthèses*, Dares, Mai.
- Fouquet A., Gauvin A., Letablier M.T. (1999), « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne, in Conseil d'analyse économique, *op.cit.*
- Fouquet A., Laufer J. (1999), *Les cadres à l'épreuve de la féminisation*, Lest-CNRS.
- Génisson C. (1999), *Femmes - Hommes, quelle égalité professionnelle ?*, Rapport au Premier ministre, La Documentation française.
- Hege A., Dufour C., Nunes C. (2000), *La place des femmes dans les comités d'entreprise*, étude Ires / Dares.

- Kravaritou Y. (1997), *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne*, n°2, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- Lemiere S., Silvera R. (2000), « Les approches de la compétence en termes de genre », Communication au colloque Travail, qualifications, compétences : débats, perspectives, pratiques sociales, Iseres – CGT, Rennes, octobre.
- Lemiere S., Silvera R. (2001), « Approche de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois », *Les Cahiers de l'Iretep*, série spéciale "Colloque Iseres", n°3, février.
- Maruani M. (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°115.
- Maruani M. (dir), (1998), « Introduction », *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, MAGE, La Découverte.
- Maruani M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Repères, La Découverte.
- Meurs D., Ponthieux S. (1999), « Emploi et salaires : les inégalités entre femmes et hommes en mars 1998 », *Premières synthèses*, n°32-2.
- Meynaud H. (1988), « L'accès au dernier cercle. A propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises », *Revue française des affaires sociales*, janvier.
- Miné M. (2000), « L'horaire de travail », *Droit ouvrier*, octobre.
- Miné M. (2001), « La Loi des 35 heures à l'épreuve du droit des femmes », in V. Estournes et R. Silvera, (dir.), (2001), *Les femmes, le travail et la société*, Iseres/Ugict, VO éditions, à paraître.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (2000), *Egalité de rémunération hommes/femmes*, Liaisons sociales.
- O'Reilly J., Fagan C. (1998), *Part-Time Prospects in Europe : an International Comparison of Part-Time in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge.
- Polzhuber E. (2001), « Les femmes et le mandatement dans les accords de réduction du temps de travail, Aubry I », Aract-Ile-de France.
- Rubery J. (1998), « Gender Mainstreaming in European Employment Policy », Report by the group of experts "Gender and Employment", EC, DGV.
- Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes : toutes choses inégales*, La Documentation française.
- Silvera R. (1998), « Les salaires : Toutes choses inégales par ailleurs ? », in M. Maruani (dir) (1998), *op. cit.*
- Silvera R. (dir.) (2000), *Les femmes et le travail*, Iseres/Ugict, VO éditions.
- Trat J., Zylberberg-Hocquard M.H. (2000), « La participation des femmes aux instances de décision des syndicats », rapport pour le Service des Droits des femmes, Paris.

Travail, Genre et Sociétés (2001), « Controverses : le travail de nuit des femmes », n°5, Paris, L'harmattan .

Trebilcock A. (1991), « Pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieurs des syndicats : les stratégies du succès », *Revue Internationale du Travail*, n°4.

Wierinck M. (1998), « Temps de travail aux Pays-Bas : la voix des femmes », *Futuribles*, novembre.

Zarifian P. (1996), « La notion de "temps libre" et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail », *in* H. Hirata, D. Sénotier eds, *Femmes et partage du travail*, Syros.

Zylberberg-Hocquard M.-H. (1978), *Féminisme et syndicalisme*, Paris, Anthropos.