

Sommaire

1. Connaissez-vous la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne de 1791 ?
2. Embauche : le sexe du candidat comme critère discriminant
3. 2^{ème} conférence mondiale des femmes de la Confédération Syndicale Internationale à Dakar
4. Des pistes juridiques pour lutter contre les discriminations collectives au travail
5. Un nouvel accord égalité professionnelle à la CNR (Compagnie Nationale du Rhône)
6. 2013 : quelques dates relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes en France
7. Les chiffres de l'inégalité en France

Les entretiens « Égalité Professionnelle »

France SPONEM PEREZ

*Présidente du Comité des femmes de la
Confédération Européenne des Syndicats (CES)*



Éditorial

par Laurine EUGENIE - Secrétaire Fédérale en charge de l'Égalité Professionnelle

Email : laurine.eugenie@fnem-fo.org - Tél. : 01 44 16 86 58

D'où vient la journée internationale des droits des femmes ?

Célébrée chaque année le 8 mars, dans de nombreux pays occidentaux, cette journée puise ses origines dans les manifestations féministes du début du 20^{ème} siècle. Certains l'attribuent à la 2^{ème} conférence des femmes socialistes, à l'occasion de laquelle fut proposé de créer une Journée internationale des femmes. Mais la date n'est pas réellement fixée.

Ce n'est qu'à la suite d'une importante grève des ouvrières de Saint-Pétersbourg au cours de la Révolution russe, en 1917, que le 8 mars sera définitivement désigné comme le jour dédié aux femmes, en souvenir de leurs luttes et combats. Une date qui sera définitivement officialisée par les Nations Unies en 1977, puis en 1982 en France.

Connaissez-vous la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne de 1791 ?

Olympe de Gouges est la rédactrice de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne parue le 14 septembre 1791. Exigeant la pleine assimilation légale, politique et sociale des femmes, c'est le premier document à évoquer l'égalité juridique et légale des femmes par rapport aux hommes.

Ainsi se voyait dénoncé le fait que la Révolution oubliait les femmes dans son projet de liberté et d'égalité. Ce texte fut refusé par la Convention. Olympe de Gouges pensait autrement l'ensemble des rapports sociaux et s'inscrivait ainsi dans un débat européen sur l'égalité véritable, débat ouvert par les Lumières et qui est encore d'actualité.

Trop éclairée, elle connut malheureusement une fin tragique : la guillotine...



Olympe de Gouges
(1748-1793),

Embauche : le sexe du candidat comme critère discriminant



Une étude menée par le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications remet en question le critère du sexe lors d'une embauche. De nombreux stéréotypes peuvent venir biaiser la sélection. Un premier stéréotype concerne les traits de personnalités naturellement assignés aux hommes et aux femmes.

En effet, les qualités intrinsèques de chaque sexe deviennent vite une composante intégrale de la personnalité des candidats. Ces « qualités » entrent en jeu dans le processus de recrutement, mais elles diffèrent selon le recruteur.

Pour l'un « pour le métier de commercial, c'est mieux d'être une femme parce que nos clients sont des hommes, du coup, c'est un peu plus facile », alors que pour un autre « on a peu de femmes dans nos équipes de commerciaux parce que l'alcool, c'est un produit surtout masculin ».

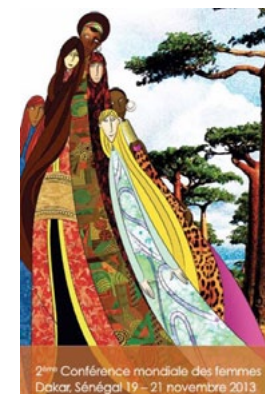
En revanche, la situation familiale des femmes présente ou future peut leur porter préjudice. Le critère de la disponibilité horaire peut être mis en avant pour justifier l'appréhension d'un recrutement féminin. Ainsi, les critères de sexe, d'âge et de situation personnelle sont clairement pris en compte afin d'évaluer les problèmes qui pourraient se poser à l'avenir.

FO Énergie et Mines a revendiqué que, dans les accords égalité professionnelle des Industries Électriques et Gazières, une sensibilisation des managers et recruteurs en cabinet soit prévue. Un bilan sera nécessaire avant d'entamer la renégociation des divers accords qui vont arriver à terme.

2^{ème} conférence mondiale des femmes de la Confédération Syndicale Internationale à Dakar

Plus de 300 femmes syndicalistes de tous les continents étaient réunies à Dakar (Sénégal), soit plus de 60 pays représentés. Le Bureau International du Travail, la Confédération européenne des Syndicats tout comme l'Association de lutte contre le Sida étaient également présents.

Cette Conférence a permis l'échange de bonnes pratiques, d'aborder les difficultés des femmes syndicalistes dans les différents pays. Une vidéo sur « Ce que veulent les jeunes femmes » a été présentée, à laquelle FO a contribué.



De nouvelles pistes juridiques pour lutter contre les discriminations collectives au travail ?

Laurence PÉCAUT-RIVOLIER, magistrate de la Cour de cassation, préconise trois pistes d'action (voir son rapport remis le 17 décembre 2013 aux ministres du Travail, de la Justice et des Droits des femmes) :

- **Favoriser l'accès à la preuve** : c'est au salarié d'établir les éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination. Or, le droit d'accès aux éléments de preuve (par exemple les bulletins de paie de collègues de travail) n'est toujours pas réellement mis en œuvre. C'est pourquoi la magistrate propose que le juge puisse exiger que ces documents soient préalablement « anonymisés » (lui seul en aura connaissance), afin de faciliter leur transmission.
- **Créer une action collective devant le Tribunal de Grandes Instances** ouverte aux syndicats : l'action ne pourrait être engagée que si l'entreprise a refusé d'agir pour faire cesser la situation de discrimination, après donc que l'organisation syndicale ait vainement mis l'employeur en demeure.
- Mieux coordonner les différents intervenants (inspecteur du travail, défenseur des droits, etc.) en instituant le procureur de la République comme « autorité relais ».



FO Énergie et Mines est favorable à ces propositions qui vont dans le sens d'une reconnaissance plus aisée de la discrimination en entreprise. (lire aussi la lettre Égapro n° 5 au sujet de l'arrêt Cass. Soc. du 19 décembre 2012).

Un nouvel accord égalité professionnelle à la CNR

Les accords égalité professionnelle des entreprises des IEG, arrivant à terme en 2014 ou 2015, vont devoir être renégociés. La première entreprise concernée est la Compagnie Nationale du Rhône (CNR), Entreprise Non Nationalisée (ENN) appartenant au Groupe GDF Suez.

De nombreux points positifs sont à signaler :

- Prise en compte des contraintes calendaires des métiers pour planifier les formations.
- Échange avec le salarié revenant de maladie sur la re planification éventuelle de sa formation
- Ajout d'un indicateur pour analyser l'impact du temps partiel : répartition des jours de disponibilité par sexe par durée de travail.
- Prise en charge des frais de garde lors d'une formation pour les parents isolés d'enfants de 6 à 11 ans, modifiant leur jour RTT le mercredi.
- Maintien du CESU à la CNR jusqu'aux 6 ans de l'enfant avec un coût identique pour le salarié. Alors que la CCAS ne finance plus les CESU pour les 3 à 6 ans.
- Ajout d'un plan d'action suite à la revue des locaux CNR pour déterminer s'ils sont adaptés au personnel féminin.

Nombre de nos revendications ayant été prises en compte, FO a signée cet accord. Toutefois, nous regrettons de ne pas avoir été entendus par la direction sur notre demande de prise en charge des frais de garde lors d'une formation pour tous les parents d'enfants de 6 à 11 ans, ne serait-ce qu'à titre expérimental sur une année. Nous y reviendrons...

2013 : quelques dates relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes en France

- **9 avril** : réunion de dirigeants de grands groupes français, d'actrices et d'acteurs de l'Égalité professionnelle pour des engagements contre le Plafond de verre.

Ces grands groupes s'engagent à diffuser les bonnes pratiques en termes d'égalité auprès des TPE et PME avec lesquelles elles sont en relation.

Depuis ce sont 27 autres grandes entreprises qui ont signé des conventions visant à un meilleur accès des femmes aux postes de responsabilité, notamment dans les Comités Exécutifs et Comité directeurs des entreprises. (Lire aussi la Lettre Egapro n° 6).

- **25 avril** : premières sanctions contre deux entreprises pour non-respect de la loi sur l'Égalité professionnelle. (Lire aussi la Lettre Egapro n° 6).
- **18 septembre** : Le Sénat adopte en première lecture le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il traite des points suivants : l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, la lutte contre la précarité, la protection des femmes contre les violences ainsi que les atteintes à leur dignité et la mise en œuvre de l'objectif constitutionnel de parité.

- **3 octobre** : lancement de l'ABCD de l'égalité.
- **14 octobre** : ouverture de la première semaine de l'Égalité professionnelle.



- **17 octobre** : présentation du premier palmarès qui distingue les entreprises du SBF 120 (les 120 premières entreprises cotées sur le marché français), selon la place qu'elles donnent aux femmes dans leurs instances dirigeantes.

Les chiffres de l'inégalité en France

- Les salaires des femmes sont de 27 % à 28 % inférieurs à ceux des hommes en moyenne.
- Plus de la moitié des femmes salariées se concentre dans seulement 12 des 87 familles professionnelles existantes.
- Plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et 35 % des femmes salariées travaillent à temps partiel.
- Seulement 39 % des cadres sont des femmes et moins de 10 % dirigent des entreprises.
- Seulement 6 % des hommes modifient leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant contre 30 % des femmes.
- On ne compte que 18 000 hommes sur les 540 000 bénéficiaires du congé parental.
- Les femmes perçoivent des retraites inférieures de 600 euros en moyenne à celles des hommes.

Savez-vous

c'est depuis 2002 que les hommes ont droit à un congé paternité de onze jours.