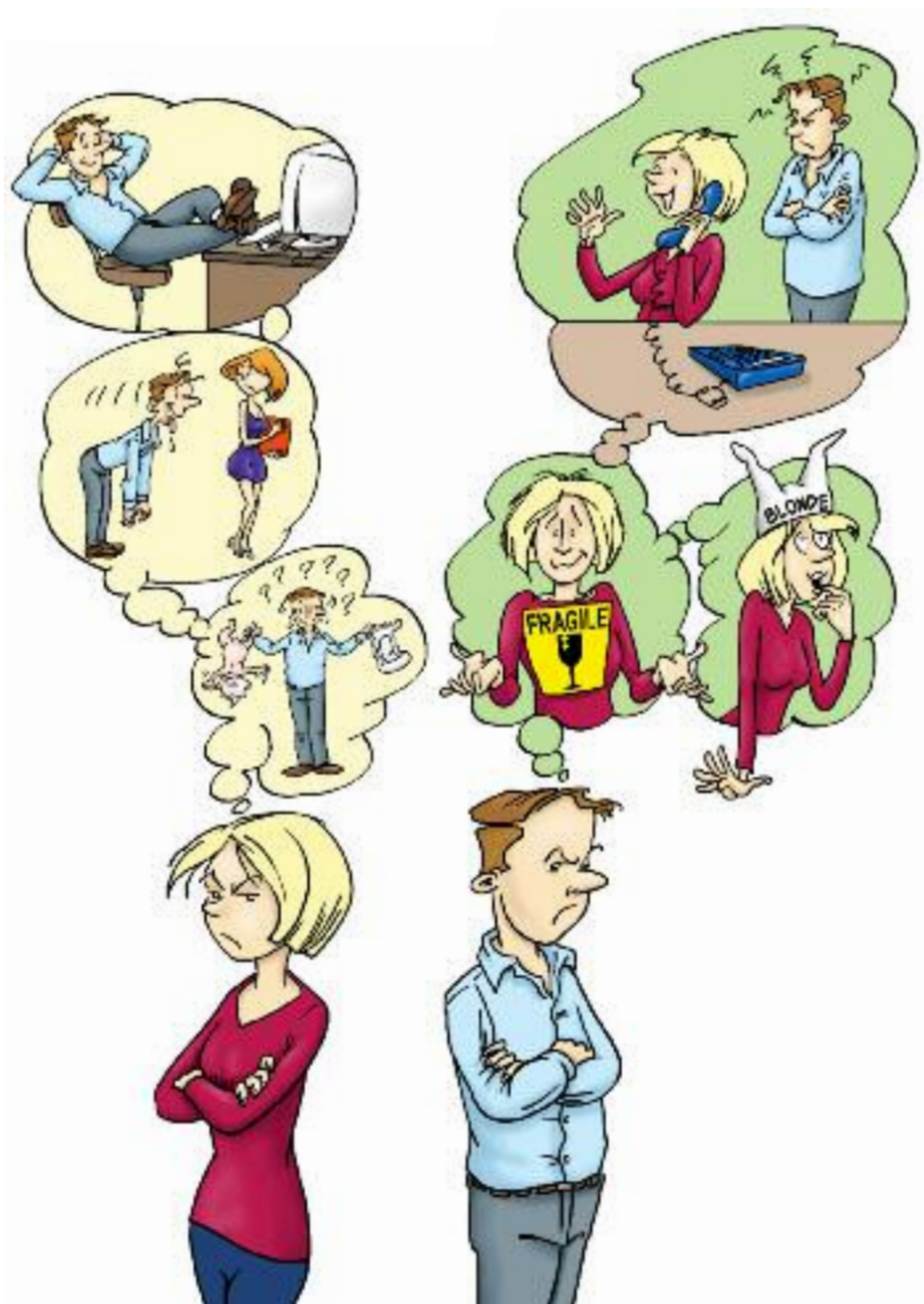




FEMMES & HOMMES.

COMBATTRE LES PRÉJUGÉS POUR CONSTRUIRE L'ACTION SYNDICALE !





La CFDT Île-de-France s'est saisie de longue date de la question des inégalités entre femmes et hommes au travail, pour engranger, par la négociation, des avancées concrètes sur ce sujet.

Les femmes franciliennes vivent des situations de travail complexes et contrastées ainsi que des discriminations par rapport aux hommes.

Transports, logement, monoparentalité, plafond de verre, parois de verre, pénibilité, formation... La question de l'égalité professionnelle est loin de se limiter aux inégalités salariales, qui ne forment que la partie émergée de l'iceberg. C'est pourquoi une réflexion globale et une approche

transversale de cette question sont indispensables. La CFDT préconise cette démarche intégrée, afin que soit évalué, à chaque négociation, l'impact des dispositions prises sur la vie professionnelle des femmes. Cette démarche est complémentaire de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle. On le voit, il s'agit là d'un vaste chantier.

L'Union régionale, au travers de son projet FERE (Faire de l'Égalité entre les femmes et les hommes une Réalité dans l'Entreprise), propose aux militants formations, outils et accompagnement individualisé.

Cette bande dessinée est l'un de ces outils. Elle a pour but de faciliter le dialogue, aussi bien dans les sections, les syndicats, qu'auprès de tous les salariés dans les entreprises, autour des grands thèmes de l'égalité professionnelle. Car aucune avancée n'aura lieu sans une évolution préalable des représentations stéréotypées qui enferment encore trop les hommes et les femmes dans des rôles décidés d'avance et figés. Cette évolution passe par le dialogue, la sensibilisation, l'explication... Et aussi par des sanctions financières pour les entreprises les plus réticentes !

Alors, n'hésitez pas à vous appuyer sur ces quelques illustrations des préjugés que nous vivons tous au quotidien, pour mener votre action, en faveur de l'égalité entre les sexes et pour une meilleure qualité de vie au travail pour tous ! A chaque étape de votre démarche, l'Union régionale sera à vos côtés.

Françoise Lareur
secrétaire générale
CFDT Ile-de-France





Les textes de cette bande-dessinée ne sont pas des inventions de syndicalistes fougoux ou de dessinateur imaginatif !

Nous avons travaillé à partir du matériau « brut » récolté par des formatrices lors de sessions de formation ou de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes. Les phrases contenant les stéréotypes mis en scène ont toutes été réellement prononcées, par des syndicalistes, des DRH, des managers, femmes ou hommes.

Il ne s'agit pas ici de stigmatiser, encore moins de juger qui que ce soit. Notre société toute entière, chacun-e d'entre nous, est imprégné-e de ces préjugés qui font mal, qui font du mal, pour peu que l'on se laisse enfermer dans ce qu'ils ont de réducteur, de destructeur, même. Ce sont eux qui sont à la base de bien des inégalités.

Notre objectif, par contre, est d'aider à une prise de conscience, collective et individuelle, de ces attitudes, afin de les déjouer, de s'en libérer, pour mieux négocier, au plus près des besoins très concrets des salarié-e-s.

Que les situations mises en scène créent du débat, des échanges, est un souhait, et l'un des buts de cette brochure. Les encadrés de bas de page sont là pour permettre de contrer les arguments discriminatoires.

C'est dans l'écoute mutuelle et le respect de chacun que pourront se créer les conditions d'une évolution vers plus de compréhension et moins d'inégalités.

Que chaque personne qui a ainsi, involontairement, contribué à écrire ces petites histoires vécues, soit ici remerciée pour son aide inconsciente !

FERE
FAIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
UNE RÉALITÉ DANS L'ENTREPRISE

Les dessins de cette brochure sont l'œuvre de Bernard Nicolas, dont vous pouvez consulter le site sur <http://www.danselombre.com/default.html>
Mail : bernard.nicolas@danselombre.com

**QUAND JE LUI AI PARLÉ DE
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
MON EMPLOYEUR M'A RI AU NEZ !**



**SUIVEZ MOI AU FIL DES PAGES
POUR DEJOUER ENSEMBLE LES PRÉJUGÉS !**



LES IDÉES REÇUES



• **Idée reçue** : idée faite d'avance, généralement fausse.

Synonyme : préjugé, cliché, stéréotype, poncif.

• Les **idées reçues** génèrent des inégalités en enfermant les femmes et les hommes dans des rôles définis d'avance, sans tenir compte de leurs aspirations.



- Les **idées reçues**, de ce fait, empêchent hommes et femmes d'accéder librement à tous les types de métiers, freinent leur progression de carrière, leur progression salariale...



LE PLAFOND DE VERRE





- Exercer des responsabilités, **c'est une question de compétences**. Ce n'est ni masculin, ni féminin ! Les femmes sont légitimes pour exercer des responsabilités.
- Pour un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités, il est indispensable de s'appuyer sur une politique de ressources humaines **transparente** et basée sur les **compétences**.
- D'autres outils existent : mise en place de réseaux, « marrainage »...



LA RÉMUNÉRATION



- Tous temps de travail confondus, les femmes gagnent 27 % de moins que les hommes. Vu autrement, **les hommes touchent 37 % de plus que les femmes** (*).
- L'écart est de 19 % (*) pour des temps complets (les temps partiels sont majoritairement occupés par des femmes) et de 10 % (*) à poste et expérience équivalents. Cette différence de traitement s'explique uniquement par de la discrimination.



• **L'égalité de traitement dans le travail... c'est la loi !**
Elle figure d'ailleurs dans les textes de loi depuis... 1972, pas moins !

(*)Source : Insee-Dares, ministère du travail. Année des données : 2006, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel



LES TEMPS DE VIE

DRING DRING DRING

NE QUITTE PAS,
J'AI UN APPEL SUR
UNE AUTRE LIGNE.



OUI, MONSIEUR, J'AI BIEN NOTÉ VOTRE COMMANDE... AU REVOIR, MONSIEUR, L'AGENCE BONPLAN VOUS REMERCIE POUR VOTRE FIDÉLITÉ!



ALLO?! TU ES TOUJOURS LÀ? JE DISAIS QUE L'ÉCOLE VIENT D'APPELER: ANTOINE EST MALADE JE VAIS LE CHERCHER.



JE SAIS: SUR LA LISTE, TU ES LE PREMIER DES PARENTS À PRÉVENIR, MAIS C'EST TOUJOURS MOI QUE L'ÉCOLE APPELLE!



BIEN SÛR QUE TU POURRAIS PRENDRE LE TEMPS D'ALLER CHERCHER ANTOINE, MAIS JE PRÉFÈRE PRENDRE MOI-MÊME SA TEMPÉRATURE.



IL FAUT QUE JE FILE!

EH! TU N'AS PAS OUBLIÉ NOTRE RÉUNION À DEUX HEURES?



J'Y SERAI: J'AI TOUT JUSTE LE TEMPS DE DONNER LES CONSIGNES À LA BABY-SITTER.



POURQUOI TU NE LAISSES PAS TON MARI S'OCCUPER D'ANTOINE?

SI JE LE FAIS, ÇA IRA PLUS VITE. J'AI L'HABITUDE. JE SAIS QUELS MÉDICAMENTS LUI DONNER.



- **Les femmes assurent 80% des tâches domestiques** (ménage, plus enfants, plus repassage, plus...) (*).
- Le fait que ces tâches ne sont pas partagées empêche :
 - Les hommes d'investir la sphère familiale comme ils en ont pourtant la légitimité (cf. enquête Qualitemps auprès des pères managers). Les hommes se retrouvent infantilisés dans cette sphère.



- Les femmes d'investir pleinement la sphère professionnelle, comme elles le souhaitent.
 - L'absence de partage des tâches domestiques est donc **l'un des principaux freins** à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail.
- (*) Source : INED 2010.



LA MIXITÉ DES MÉTIERS

MESDAMES ET MESSIEURS, L'ÉMISSION DE CE SOIR TRAITERA DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS. REGARDONS TOUT DE SUITE LE MICRO-TROTTOIR RÉALISÉ PAR NOTRE JOURNALISTE...



MA FOI, JE NE ME SUIS JAMAIS POSÉ LA QUESTION... CHEZ NOUS, IL N'Y A QUE DES HOMMES.



CHEZ NOUS, IL Y A BEAUCOUP DE FEMMES. IL N'Y A PAS VRAIMENT DE PROBLÈME.



JE NE VOIS VRAIMENT PAS UNE FEMME-CHIRURGIEN DANS CE BLOC! VOUS SAVEZ, IL FAUT SE CONCENTRER ENORMÉMENT PENDANT DES HEURES!

MAIS QU'EST-CE QUE J'AI FAIT DE MA PIPE?



SI, SI! IL Y A DES HOMMES QUI TRAVAILLENT CHEZ NOUS. ILS SONT MÊME DOUÉS!



SUPER FROM

VOUS IMAGINEZ UN HOMME VENDRE DES SOUS-VÊTEMENTS POUR LES FEMMES? CE SERAIT PLUTÔT... BIZARRE!



ICI, IL N'Y A QUE DES FEMMES, SAUF LES CHEFS.

IL FAUT ÊTRE SOURIANTES, PATIENTES... CE N'EST PAS UN MÉTIER D'HOMME.



- Il y a, dans l'entreprise, des femmes et des hommes.
- Ces femmes et ces hommes ont des **compétences**, qui ne sont pas liées à l'un ou l'autre sexe, mais sont **acquises** (apprentissage, expérience...).
- Ces compétences peuvent donc être exercées par des hommes ou par des femmes **avec le même talent**, la même efficacité.

2 ANS PLUS TARD...

NOUS ALLONS RETROUVER
LES PERSONNES QUE
NOUS AVIONS INTERROGÉES
IL Y A DEUX ANS SUR
LA MIXITÉ DES MÉTIERS.



BEN... VOUS VOYEZ CETTE
GRUE ? IL N'Y A QU'À NOTRE
OUVRIÈRE, CHANTAL, QU'ELLE
OBEÏT !



CHEZ NOUS, IL Y A
TOUJOURS AUTANT DE
FEMMES ET CE SONT ELLES
QUI ARRIVENT LE MIEUX À
FAIRE RESPECTER
LEURS DROITS.



LE DOCTEUR QUI VOUS A RÉPONDU
IL Y A DEUX ANS ? IL A ÉTÉ RENVOYÉ
POUR FAUTE GRAVE. EXCUSEZ-MOI,
MAIS J'AI UNE OPERATION URGENTE !



VOTRE ÉMISSION NOUS A FAIT DE
LA PUB' ET NOUS AVONS RECRUTÉ !
MAINTENANT, L'ÉQUIPE COMPTE AUTANT
D'HOMMES QUE DE FEMMES !



C'EST FOU !
DEPUIS QU'ON A
ENGAGÉ BRUNO COMME
VENDEUR, NOUS AVONS
DEUX FOIS PLUS
DE CLIENTES !



MAINTENANT, AVEC
DES CAISSIERS, TOUT
MARCHE AUSSI BIEN !



RENDEZ-VOUS
DANS DEUX
ANS ! NOUS
VERRONS SI
LES MENTALITÉS
ONT ENCORE
ÉVOLUÉ !



Les qualités soit disant « naturelles » des femmes (patience, empathie, minutie...), qui les prédisposeraient à exercer certains métiers, ne sont que des **stéréotypes** (voir la planche « les idées reçues »).





L'Île-de-France est une région jeune : elle accueille beaucoup d'adultes au début de leur vie professionnelle et connaît également une forte natalité. Le taux d'activité féminine y est proche de celui des hommes et supérieur au taux national, et les femmes représentent presque la moitié (48,7% en 2006) de la population active, un taux qui tend à se stabiliser. Les jeunes franciliennes s'intègrent plus facilement sur le marché du travail que leurs homologues masculins, ce qui est une particularité propre à l'Île-de-France, qui compte également plus de femmes cadres.

Mais malgré ces progrès, les inégalités entre les deux sexes sont bien présentes dans le monde du travail. Ainsi, l'activité féminine est concentrée dans peu de secteurs (commerce, services administratifs et de soutien, conseil, santé et action sociale), et connaît des disparités selon les territoires : le taux d'activité des femmes est plus faible dans les lieux les plus aisés et les plus défavorisés (Ouest francilien / Seine-Saint-Denis). Les emplois féminins sont également fortement bipolarisés entre des secteurs d'activité peu valorisés et des secteurs à haute valeur ajoutée, très qualifiés.

L'Île-de-France est aussi une terre d'immigration, et l'on constate un phénomène de double discrimination face à l'emploi des femmes immigrées : surreprésentées dans les métiers peu qualifiés, elles sont plus exposées aux situations précaires en termes d'horaires, de statut, de temps de travail.

La présence d'enfants de moins de 6 ans pèse fortement en défaveur des femmes, alors qu'elle est de peu d'effets pour les hommes : ainsi, elle fait baisser de 30% la probabilité d'accès à la formation des femmes salariées et ce sont les femmes qui représentent l'écrasante majorité des temps partiels.

L'écart de salaire entre femmes et hommes est de 26%, soit tout de même 7 258 € de moins, en moyenne, pour les salariées des secteurs privé et semi-public en 2008. Ces inégalités de revenus se répercutent sur la retraite et de nombreuses femmes âgées vivent en dessous du seuil de pauvreté. Les femmes françaises sont d'ailleurs deux fois plus touchées que les hommes par la pauvreté.

Pourtant le salaire des femmes, faut-il le rappeler, n'est pas un salaire d'appoint... En Île-de-France, les familles monoparentales sont nombreuses et concernent à 90% les femmes.

Le prix élevé des logements franciliens fait que la région se singularise par une forte proportion d'hommes et de femmes en logement précaire : centre d'hébergement, squat, rue...

Enfin, les franciliennes déclarent plus de violences au travail, par rapport à l'ensemble des françaises. Plus elles sont jeunes, plus elles sont exposées aux injures, harcèlement sexuel, viol.



Source : Les Femmes en Île-de-France 2011 (voir bibliographie p 21)

QUELQUES POINTS DE REPÈRE HISTORIQUES.

DU MOYEN ÂGE À NOS JOURS, UN LONG CHEMIN VERS L'ÉGALITÉ...



1405 Christine de Pisan, première femme française de lettres à vivre de sa plume, dénonce dans *La Cité des Dames* la misogynie des clercs et s'insurge contre les discriminations dont les femmes sont victimes.

1429 Jeanne d'Arc délivre Orléans.

1622 Marie de Gournay réclame, dans son « *Égalité des hommes et des femmes* », un meilleur accès à l'instruction pour toutes les femmes. Elle soutient que la femme n'est pas inférieure à l'homme par nature mais du fait de son éducation.



1791 Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne par Olympe de Gouges.

« *La Femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits* ».

« *Quelles que soient les barrières que l'on vous oppose, il est en votre pouvoir de les affranchir* »...

La Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne constitue un pastiche critique de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, qui énumère des droits ne s'appliquant qu'aux hommes, alors que les femmes ne disposaient pas du droit de vote, de l'accès aux institutions publiques, aux libertés professionnelles, aux droits de propriété, etc. Ainsi se voyait dénoncé le fait que la révolution oubliait les femmes dans son projet de liberté et d'égalité.

1804 Incapacité juridique totale de la femme mariée (code civil).

1810 Les femmes mariées ne peuvent percevoir elles-mêmes leur salaire, ni travailler sans l'autorisation du mari, ni signer un contrat ou gérer leurs biens. Elles n'ont pas le droit de partir à l'étranger sans autorisation (Code Napoléon).

1884 Rétablissement du divorce (Loi Naquet) qui avait été supprimé en 1816 (loi Bonald).

1907 Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1913 Congés payés de maternité (4 semaines).

1919 Création du baccalauréat féminin. Les filles ont accès aux universités.

1924 Equivalence entre les baccalauréats féminin et masculin. Programmes scolaires filles et garçons identiques.

1944 Les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes.

1945 La notion de salaire féminin disparaît, avec le principe « à travail égal, salaire égal ».

1946 Le préambule de la constitution acte : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

1957 Le traité de Rome : chaque État doit assurer l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes pour un même travail.



- 1965** Les femmes peuvent exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari, et percevoir l'allocation principale de chômage. Elles peuvent gérer leurs biens propres (mais le mari continue à être seul responsable des biens communs et de ceux des enfants).
- 1967** Loi Neuwirth : autorisation de la contraception (Les décrets d'application ne paraîtront qu'en 1972 et elle sera remboursée par la Sécurité sociale en 1974 seulement).
- 1970** Suppression de la notion de chef de famille dans le code civil. A noter que l'INSEE a attendu 2004 pour commencer à intégrer l'égalité des époux dans le contenu de ses sondages...
- 1975** La loi Veil dépénalise l'avortement.
- 1983** Loi Roudy : égalité professionnelle entre les sexes. Création du rapport de situation comparée. Suppression de la notion de chef de famille dans le droit fiscal.
- 1985** Egalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
- 1986** Une circulaire préconise la féminisation des noms de métier, fonction, titre...
- 1993** L'autorité parentale devient conjointe, quelle que soit la situation des parents (mariés, divorcés ou concubins).
Dépénalisation de l'auto-avortement. Le tribunal de Bordeaux prononce des peines de prison ferme pour les membres d'un commando anti IVG.
- 1999** Le Sénat rejette le texte sur la parité en politique au nom de l'universalisme républicain.
- 2000** Le Conseil constitutionnel valide le texte sur la parité.
La loi sur la parité en politique module l'aide publique aux partis politiques en fonction de leur respect de l'application de la parité pour la présentation des candidats aux élections.
- 2001** Loi Génisson sur l'égalité professionnelle, qui renforce la loi Roudy. Loi de lutte contre les discriminations, dont la discrimination fondée sur le sexe.
- 2002** Congé de paternité facultatif de 11 jours à 100% du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale.



2006 Loi du 23 mars : les entreprises de plus de 50 salariés ont 5 ans pour supprimer les écarts de salaire entre femmes et hommes. Obligation de négocier, de produire un rapport de situation comparée.

2010 Loi du 9 novembre, article 99 instaurant, à partir du 1er janvier 2012, une pénalité financière pour les entreprises n'ayant ni accord d'égalité professionnelle, ni plan d'action.



CE, DP, DS, CHSCT... Petit tour d'horizon des différentes instances.



LES ÉLUS AU COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

Ils sont destinataires du **rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC)**, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Le CE doit rendre un avis motivé sur ce RSC, qui permet d'établir un diagnostic partagé et d'avoir ainsi une base objective pour négocier l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Que contient le Rapport de Situation Comparée (RSC) ?

Il comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des **indicateurs pertinents**, reposant sur des éléments chiffrés et définis par décret, qui retracent pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ces indicateurs offrent une grille de lecture, commune à toutes les entreprises, comportant des statistiques exprimées en pourcentages.



Éventuellement, ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs spécifiques à l'entreprise. Le rapport doit ainsi répondre aux trois objectifs suivants :

- Mesurer
- Comprendre
- Agir

De plus, dans les entreprises de plus de 200 salariés, doit être mise en place une commission sur l'égalité professionnelle, chargée de préparer les délibérations du CE sur le RSC.

(Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé <http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr>)

D'une manière plus générale, les attributions économiques et sociales du CE en font un acteur **légitime et incontournable** du traitement des inégalités femmes/hommes au travail. Il peut également procéder à une enquête auprès des salariés sur la question. Enfin, il lui faut aussi veiller à ce que les actions mises en œuvre dans le cadre des activités sociales et culturelles prennent en compte les questions de genre.



LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

C'est un interlocuteur privilégié des salariés, amené à avoir connaissance des situations d'inégalité vécues par les femmes ou les hommes (accès à tel ou tel métier, évolution bloquée, pénibilité, etc.).

Le DS est en charge des négociations et en particulier de la négociation sur l'égalité professionnelle. Il a donc toute légitimité pour travailler avec la section syndicale, et notamment avec les élus CE, sur l'analyse du RSC, pour définir les axes revendicatifs de la négociation.

La CFDT revendique la prise en compte du genre dans toutes les négociations, qu'elles concernent les salaires, le temps de travail, le temps partiel, la formation, ...

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires doit réduire concrètement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

La CFDT revendique :

- l'encadrement du recours au temps partiel court et subi,
- un égal accès à la formation continue pour les hommes et les femmes,
- des évolutions de carrière pour les femmes comparables à celles des hommes,
- l'égalité de traitement dans les salaires des hommes et des femmes.

LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)

Sa mission est de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, au code du travail et aux autres lois relatives à la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi qu'aux conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. Leur présence est obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés. Ils ont donc un rôle essentiel dans ces petites entreprises, et sont légitimes pour aborder les questions d'égalité professionnelle.



LE CHSCT

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les

travailleurs. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;

- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.



SUITE CHSCT

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.

(Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé <http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr>)

La question de l'égalité professionnelle, au vu de ces attributions, relève donc également du CHSCT, dont le champ d'intervention recouvre largement les types de situations susceptibles de produire des inégalités entre femmes et hommes.

CONCLUSION

Ainsi que le montre ce bref tour d'horizon des différentes instances de représentation du personnel, c'est par l'action concertée et coordonnée de l'ensemble de ses militants que la section syndicale CFDT pourra être la plus efficace pour faire régresser les inégalités entre les femmes et les hommes au travail. Ce travail de coopération des élus est par ailleurs le seul à même de permettre l'approche intégrée du genre dans tous les éléments de la vie de l'entreprise, préconisée par la CFDT.



FERE

FAIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
UNE RÉALITÉ DANS L'ENTREPRISE

SECTIONS SYNDICALES, DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, ÉLUS CFDT :

- Vous souhaitez négocier l'égalité femmes/hommes dans votre entreprise ?
- Vous ne savez pas par où commencer ?

La CFDT Ile-de-France est là pour vous aider !

Formation, suivi individualisé, outils :
le projet FERE a été développé pour
vous permettre d'agir avec efficacité.

Contactez-nous au 01 42 03 89 00





Bibliographie

HISTOIRE

- « **La Place des Femmes dans l'Histoire, Une histoire mixte** », Mnémosyne, Belin 2010.

ETUDES ET ANALYSES GÉNÉRALISTES

- Conseil Economique, Social et Environnemental de 2009 :
« **1968 – 2008 Evolution et prospective de la situation des femmes dans la société Française** », Les éditions des journaux officiels et sur <http://www.lecese.fr/>
- « **Les Femmes en Île-de-France** », édition 2011, disponible auprès du Conseil Régional ou sur les sites www.lau-idf.fr www.iledefrance.fr www.ile-de-france.gouv.fr
- « **Femmes, genre et sociétés – L'état des savoirs** », sous la direction de Margaret Maruani, La Découverte 2008.
- « **GRH et genre: les défis de l'égalité hommes-femmes** », Cornet Annie, Laufer Jacqueline, Belghiti-Mahut Sophia, Vuibert, 2008.
- « **L'égalité hommes/femmes au travail** », La Documentation Française, Regards sur l'actualité, n°317, janvier 2006, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues-collections/regards-actualite/2006/sommaire317.shtml>
- « **Travail et emploi des femmes** », Margaret Maruani, La Découverte, 2006
- La Revue de la CFDT, « **Le Genre, un défi pour la société au XXIème siècle** », N° 96-97, mars 2010.

CONCILIATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

- « **Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles** », Dominique Méda, collection Essais, éd. Flammarion, 2001.
- « **Cadres, Egalité, Paternité, Liberté** » N° 442 décembre 2010, www.cadresCFDT.fr

SUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

- Un guide gratuit publié par l'ANACT : « **le Guide de la mixité dans l'entreprise** », 2011, téléchargeable sur http://www.anact.fr/web/publications/m_03Guides



Internet

- **Ministères et organismes publics**

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/>

<http://www.cohesionsociale.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/>

- **Histoire des femmes et mouvements féministes en Europe**

<http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wef/wef21.html>

- **Europe**

projet EQUAL, axe égalité des chances

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/activites/etg4_fr.cfm

- **Site de l'ORSE**

recense les pratiques d'égalité professionnelle dans les entreprises

www.egaliteprofessionnelle.org

- **Observatoire des inégalités (études et analyses)**

www.inegalites.fr

- **CNIDFF**

Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles :

www.infofemmes.com

- **Portail d'information pour l'égalité au travail**

<http://www.femmes-emploi.fr/>

- **Réseau de recherche international et pluridisciplinaire**

"Marché du travail et genre", CNRS – Paris : <http://www.mage.cnrs.fr/>

- **Un blog : Olympe et le plafond de verre**

<http://blog.plafonddeverre.fr/>

- **un blog de témoignages : « Vie de meuf »**

<http://www.viedemeuf.blogspot.com/>

- **Mode d'emploi égalité professionnelle paru dans Syndicalisme Hebdo du 7 avril 2011**

http://www.cfdt.fr/content/medias/media31771_IlgMgPKmJkdGFYO.pdf



ACTION POSITIVE : « politique active en faveur de populations touchées par les discriminations : obligation de moyens (l'exigence en termes de compétences ne se trouve donc par remise en cause) » (Charte de la diversité).

CAPITAL HUMAIN : ensemble de compétences, expériences, connaissances que l'individu acquiert tout au long de son parcours.

DISCRIMINATION : « Toute action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable, qu'une intention discriminante soit, ou non, à l'origine de cette situation. » (définition du HCI).

DISCRIMINATION DIRECTE : fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, dans une situation comparable, en raison de : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, nation, race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse.

DISCRIMINATION INDIRECTE : disposition, critère, pratique apparemment neutre qui désavantage des personnes sur la base des mêmes critères cités ci-dessus. Par exemple, proposer des formations uniquement aux cadres pourra constituer une discrimination indirecte, lorsque la majorité des cadres sont des hommes et la majorité des employées des femmes.

DISCRIMINATION POSITIVE : « action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement » (Charte de la diversité).

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE : « la discrimination est intégrée au système que constitue la société. Les représentations communément répandues dans la société contribuent par exemple à exclure de manière plus ou moins forte toute personne qui ne correspond pas à certains standards (homme blanc, valide, âgé de 25 à 40 ans par exemple) » (Charte de la diversité).

DIVERSITÉ : en entreprise, elle distingue la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région âge, mœurs, situation familiale....) (Charte de la diversité).

ÉCART DE SALAIRE : différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes, divisée par le salaire moyen des hommes et exprimée en pourcentage. L'écart est donc positif quand le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes, et négatif dans le cas contraire.

EFFET PAROI DE VERRE : « phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilités (finances, management opérationnel etc) » » (Charte de la diversité).



EFFET PLAFOND DE VERRE : « phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilités » » (Charte de la diversité).

EGALITÉ DE TRAITEMENT : « démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prise en compte de leurs différences » (Charte de la diversité).

EGALITÉ DES CHANCES : principe de justice individuelle stipulant que tous les individus d'une société donnée doivent disposer au départ des mêmes possibilités d'accès à toutes les situations, quelle que soit la structure hiérarchique de la société, égalitaire ou pas. En pratique, l'égalité des chances est d'autant plus réalisable que cette structure hiérarchique n'est pas trop inégalitaire. (Observatoire des inégalités).

EGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

GENRE : c'est une construction sociale qui définit ce que l'on attend des hommes et des femmes dans une société donnée, en termes d'attitudes, de traits de personnalité, de conduites. Une caractéristique « féminine » sera par exemple d'être sensible ; une caractéristique « masculine » sera d'être courageux. Ces différences sociales entre les hommes et les femmes varient au sein même d'une culture, selon les cultures, et évoluent dans le temps.

MIXITÉ : dans un groupe mixte, les personnes des deux sexes sont représentées, mais pas forcément de manière égale. Exemple : l'école mixte.

PARITÉ : dans un groupe paritaire, hommes et femmes sont représentés de manière égale.

PRÉJUGÉ : attitude qui consiste à évaluer, souvent de manière négative, les membres d'un groupe, pour la seule et unique raison qu'ils appartiennent à ce groupe.
Exemple : ne pas vouloir recruter les jeunes parce qu'on pense qu'ils ne sont pas ponctuels.

SEXE : différenciation biologique qui sépare les individus mâles des individus femelles.

STÉRÉOTYPES : croyances socialement partagées qui attribuent à un groupe social donné certaines caractéristiques (traits de personnalité, comportements....). Indispensables au traitement des informations qui nous viennent sans cesse de l'environnement, ils nous permettent de simplifier la réalité pour mieux nous y adapter. Ils peuvent cependant générer les discriminations. Exemple : les anglais sont flegmatiques.

STÉRÉOTYPES DE SEXE : croyances socialement partagées qui attribuent certaines caractéristiques (traits de personnalité, comportements....) aux hommes d'une part et aux femmes d'autre part. Exemple : les femmes n'ont pas le sens de l'orientation ; les hommes sont résistants physiquement.

Union régionale CFDT Ile-de-France

78 rue de Crimée - 75 019 Paris
Tél - 01 42 03 89 00 • Fax - 01 42 45 25 33
ile-france@cfdt.fr • www.ile-de-france.cfdt.fr

Dessinateur et scénariste Bernard Nicolas

Textes Delphine Fourcade

Conception graphique Virginie Ivillard

Cette brochure a été réalisée dans le cadre du projet **FERE**
(Faire de l'Égalité professionnelle une Réalité dans l'Entreprise),
soutenu par le Fond Social Européen, la Direccte Ile-de-France,
la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et
le Conseil Régional d'Ile-de-France.

