

OCTOBRE 2018

1. *Journal of the American Medical Association*, 1997; 278: 1019-1024.

SUD Santé Sociaux

La fédération SUD Santé-Sociaux fait le choix d'un syndicalisme différent qui œuvre dans le secteur sanitaire et social comme dans le champ de l'interprofessionnel, à rassembler les forces syndicales et associatives qui veulent agir pour combattre toutes formes d'exploitation, d'exclusion sociale, de racisme et de sexisme.

- www.sudsantesociaux.org
- Facebook, Twitter, YouTube: @sudsantesociaux

Vous trouverez le contact de votre syndicat départemental le plus proche sur www.sudsantesociaux.org/annuaire

SUD Santé Sociaux est membre de l'Union Syndicale Solidaires

L'Union syndicale Solidaires est composée de fédérations et syndicats nationaux, et d'Unions locales et régionales. Elle existe depuis 2003 mais a des racines bien plus anciennes dans le syndicalisme. Elle défend les travailleurs et les travailleuses en France, quelle que soit leur origine et leur culture, et travaille avec les organisations de jeunes, de chômeur et chômeuses, de paysans, d'habitants.

L'actu et le matériel de Solidaires sont sur www.solidaires.org

La Commission féministe de SUD Santé Sociaux

La commission féministe en accord avec les orientations fédérales, travaille à l'égalité femmes-hommes aussi bien dans le travail que dans la société. Dans un contexte de ségrégation sexiste et de domination patriarcale, il est indispensable de trouver des solutions pour lutter contre les inégalités de genre et les violences sexistes et sexuelle dans la société comme dans notre syndicat.

Notre commission est mixte, elle se réunit en moyenne 6 fois par an, sur une journée (ses membres sont mandaté-e-s par leur syndicat départemental, sur temps syndical ; dans la limite de 2 personnes par département, les frais sont pris en charge par la fédération).

Nous proposons des outils de compréhension et d'action pour notre fédération. Nos analyses et propositions alimentent le débat, dans une volonté de prise de conscience, par des biais divers : articles, tracts, etc. Nous prenons toute notre place dans la construction des luttes féministes : égalité salariale, 8 mars, défense du droit à l'avortement, violence faites aux femmes, harcèlement au travail, lutte contre le système prostitutionnel... En lien avec l'actualité, nous participons à des actions avec les associations féministes.

Plus d'info et une boîte à outil sur www.sudsantesociaux.org/feminisme

Les formations « féminisme en action »

Après les affaires DSK, Baupin, Weinstein..., en accord avec les valeurs fondatrices de Solidaires de féminisme, d'égalité, de lutte contre toutes formes de dominations, la commission féministe organise une formation spécifique sur ces thèmes, dans une approche interactive alternant conférences, débats et ateliers participatifs.

Ce livre reprend les interventions de la session de 2018.

- Le harcèlement sexuel au travail
- Les métiers du « care »
- Les femmes et le mouvement ouvrier
- Les inégalités salariales

Une soirée féministe festive a été organisée le soir du premier jour. La Compagnie NAJE a joué un spectacle de théâtre forum. www.compagnie-naje.fr

Contactez la commission féministe pour connaître les prochaines dates de formations !

Illustrations

Les illustrations de ce livret sont le fruit d'ateliers de préparation de manifestations féministes et des formations syndicales « le 8 Mars toute l'année » organisés à Paris en 2019 par notre Union Syndicale Solidaires.

Plus d'infos en contactant la « commission femme » de notre Union Syndicale Solidaires.



Sommaire

| | | |
|------|--|----|
| I. | Les métiers du « care »..... | 8 |
| | La reconnaissance du Care..... | 11 |
| | Comment les théories du « Care » nous interrogent ?..... | 12 |
| | Travail du care, le care un « vrai » travail | 12 |
| | Débat : qu'est-ce qu'on peut faire au niveau syndical ?..... | 14 |
| II. | En finir avec les inégalités salariales..... | 16 |
| | Une question centrale qui ne progresse pas | 16 |
| | Les inégalités de salaires : le révélateur de toutes les inégalités..... | 16 |
| | Six pistes d'action..... | 17 |
| | Quelles perspectives ? | 18 |
| III. | Femmes et mouvement ouvrier..... | 20 |
| | Socialisme et Féminisme..... | 20 |
| | Essor du syndicalisme et patriarcat | 22 |
| | Première vague de féminisme | 23 |
| | Deuxième vague de féminisme..... | 25 |
| IV. | Harcèlement sexiste et sexuel..... | 28 |
| | L'accompagnement juridique suite à un appel téléphonique | 29 |
| | La formation..... | 32 |
| | Le plaidoyer..... | 32 |
| V. | ANNEXE 1 - références | 35 |
| VI. | ANNEXE 2 - outils Syndicaux..... | 38 |

Aides à Domicile

#AideADomicile

NI BÉNÉVOLES

NI DOMESTIQUES

NI BONNES A TOUT FAIRE



SYNDIQUONS-NOUS !

POUR FAIRE RESPECTER NOS DROITS

Organisons-nous dans la Branche Aide à Domicile - rdv sur www.sudsantesociaux.org



LES MÉTIERS DU « CARE »

I. LES METIERS DU « CARE »

Intervention de Mickaëlle Lantin-Mallet

Sociologue, intervenante santé et travail CEDAET

HISTORIQUE DU « CARE »

Les théories du Care viennent des états unis dans les années 70. Elles proviennent de recherches en psychologie et philosophie et s'appuient sur des notions qui portent sur le soin, le souci aux autres.

Une des pionnières a été Carol GILLIGAN (1936-) dans les années 60-70. C'est une psychologue et philosophe, elle se pose la question de la position éthique dans la prise en charge de l'autre. Elle a une vision essentialiste du problème. Pour elle il y a une moralité spécifiquement féminine, des dispositions différentes de celles des hommes, une part émotionnelle prévalant « sensibilité » plus attachée à ce qu'est l'autre. Elle se demande si les femmes font une expérience différente de l'éthique que les hommes. Ces recherches portent sur les processus de décision, sur ce qu'elle nomme : la voie morale des femmes dans les processus de décision. Selon les résultats de sa recherche pour prendre des décisions les hommes feraient plus appel à des principes alors que les femmes prendraient plus en compte l'autre. Ses travaux aboutissent à la reconnaissance d'une éthique relationnelle spécifiquement féminine.



Dans les années 80-90, Joan TRONTO (1952), politologue, contredit cette analyse : Il ne s'agit pas d'une essence spécifiquement féminine, mais d'un rôle dévolue aux femmes (celui de maintenir, réparer, soutenir, préserver la vie). On a tous à voir avec cette éthique de la relation à l'autre dans notre vie que l'on soit homme ou femme. Selon notre vécu du moment, on est donneur ou receveur du soin à l'autre, c'est la société qui a construit et maintient cette situation clivante entre les vulnérables et les autres. Selon Joan Tronto, on doit attaquer ces clivages.

Être « dans le Care »

« caring about » : l'autre a des besoins, c'est un sujet

« caring of » : prendre en charge, assumer que j'ai une responsabilité face à l'autre en tant qu'individu ordinaire. Je vais paramétrer mon action pour le soutenir

« caring giving » : accorder des soins qui ne soient pas blessants et laisser la possibilité à l'autre d'agir. Travail qui comprend le corps des individus. Garder l'autre comme sujet, ne pas le faire devenir un objet.

« caring receving » : analyser comment l'autre les a reçus (analyse du recevoir)

Dans les années 90-2000, des philosophes comme Sandra LAUGIER et Patricia PAPERMAN insistent sur le fait qu'on est toutes et tous vulnérables à un moment donné, elles mettent en avant la notion de zone de vulnérabilité pour tout un-e chacun-e. Dans les métiers du Care on n'est pas que dans le soin, l'attitude adoptée est autant à prendre en compte. Elle parle de sollicitude, bienveillance, « humanitude », bientraitance. Le terme de « soins » est trop restrictif.

Janet FINCH et Dulcie GROUET mettent l'accent sur le fait que dans les métiers du Care on retrouve essentiellement des femmes qui sont elles-mêmes dans des positions de vulnérabilité, leur travail est invisible, et elles ont des métiers qui les fragilisent et qui ne sont pas valorisés, ce qui redouble leur vulnérabilité.

Pour Pascale MOLINIER, c'est un art relationnel qui demande à considérer le travail émotionnel (contenir gérer ses émotions) pour offrir à l'autre de façon discrète ses services, ce qui impose de ravalier le rapport de domination. On doit laisser de côté sa propre vulnérabilité alors que c'est avec ça qu'on travaille. La culture avait l'habitude de le mettre du côté de la nature de la personne : c'est une vocation, une disposition, donc ça ne compte pas. C'est aussi « le sale boulot », celui qu'on donne aux personnes invisibles, qu'on cherche à déléguer aux autres. Le travail qui met en contact des dimensions symboliques non valorisés : le corps, le sale.

Actuellement, notre société ne permet pas valoriser et de reconnaître cette part de travail. « C'est l'anecdote, ce qui n'est pas sérieux, » la dimension émotionnelle en est gommée.

Le « Care » et le « Cure »

Il y a une disjonction historique entre les deux : Historiquement, les religieuses s'occupaient des personnes abimées dans le champ de la charité (Care). Le Cure était dévolu à la médecine. Disjonction entre des compétences (acte technique et acte relationnel clivés). L'idée des socio-théoriciennes des soins infirmiers est que le care et le cure doivent être toujours en lien.

Le travail du Care est sous-reconnu et induit des risques psychosociaux importants liés

A la confrontation continue à la souffrance physique et morale de l'autre

Aux résonances avec sa propre histoire et ses blessures en tant que sujet

Aux injonctions paradoxales liées aux métiers du Care

Aux manques de moyens et formations incorrectes

Aux conflits éthiques



La reconnaissance du Care

Comment faire du Care un « travail noble » qui soit reconnu en tant que tel ?

- Par une analyse des pratiques de la dimension émotionnelle non reconnue
- En partageant avec le collectif de travail nos pratiques individuelles pour les revaloriser (comment on fait ensemble pour bien faire son travail individuellement)

Les souffrances liées à la non-reconnaissance de cette part de travail entraînent une fatigue compassionnelle qui tend vers un épuisement professionnel, qui peut s'exprimer par :

- Le burn-out
- L'évitement de la relation de sujet à sujet, pour sortir de la confrontation à la douleur en face à face
- Le recours aux actes techniques
- Des conflits interpersonnels, les conflits ne sont plus verticaux, plus de « capitaine de navire » pour penser et construire des solutions collectives de terrain.



A la place de ce travail visant à fonder une pensée de terrain collective, une batterie de procédures obligatoires et protocoles ont été mis en place :

- Comité de pilotage du Care,
- Démarche qualité,
- Risques psychosociaux
- Ressources humaines, etc...

Comment les théories du « Care » nous interrogent ?

Le care interroge les dimensions constitutives de notre vie sociale et de nos activités (ordinaires ou professionnelles) et est un mécanisme central « impensé » des théories politiques occidentales (Tronto) :

- Qui prend soin de qui et comment ? le Care doit nous interroger sur les rapports de domination (genre, race, classe)
- Le care est pris en charge par des individus occupant socialement des positions dévalorisées/stigmatisées ce qui, par rebond, fait de leurs activités de travail du « sale boulot », celui que l'on évite ou délègue, ignore ou dévalorise alors même que celui-ci tout discret qu'il soit (permanent, indispensable, ordinaire, pensé comme simple ou demandant peu de qualifications et de technicité) est « indispensable au maintien de la vie ».
- L'horizon d'une « société du care » ? Nous sommes toutes et tous des sujets interdépendants, des pourvoyeurs comme des destinataires de care, mais il s'agit de mieux partager les responsabilités de care et de plus valoriser cette dimension de la vie sociale.
- Le care est le produit d'un effort personnel et collectif, d'une culture du soin ET d'une organisation du social et du travail (Molinié).
- Une approche holistique ou humaniste du soin et de l'être humain dans ses dimensions physiques, psychiques, sociales et relationnelles, culturelles et spirituelles.
- Le care est du côté de l'activité, de la vie, de la santé et des interdépendances. « Si la notion de soin est devenue centrale dans les débats de la philosophie politique et morale, c'est qu'elle atteint au plus vif de la question de l'orientation de l'action humaine - en tant qu'elle refuse sa propre déshumanisation » (Worms).

Travail du care, le care un « vrai » travail

Constats

Dans nos sociétés les acteurs et actrices qui dispensent ou se spécialisent (volontairement ou pas) dans le care sont majoritairement des femmes, issues de milieux socioculturels et économiques parmi les moins élevés.... Et parfois ou souvent étrangères (non nationales)...

Les femmes sont très présentes dans les métiers, fonctions ou secteurs d'activités où s'exprime et où est attendue cette disposition au care : Secteur de la santé (soignant-es), de l'éducation (enseignant-es, AVS...), de l'aide à la personne (assistant-es sociales, aides familiale, aides ménagères, gardes d'enfants) mais aussi dans le bénévolat, avec l'aide humanitaire dans diverses institutions et contextes auprès de publics « vulnérables » ...

Des stéréotypes de genre ancrés

Pour autant il n'y a pas là évidence, innéité, ou génétique, mais bien une construction socio-politique et historique de ces « dispositions » au care et, par conséquent, de la place occupée par les femmes dans le champ du travail / marché de l'emploi et dans certains secteurs professionnels → nous sommes héritier-es de notre culture et d'une certaine « civilisation du travail » (Molinier) La conception de certaines professions a priori comme un « domaine féminin » reposant sur des dispositions ou compétences majoritairement ou strictement « féminines » relève de nos représentations sociales du genre/du travail/des professions et de nos valeurs :

- Qu'est-ce qui est attendu ou accepté d'une « femme » au travail : discrétion, sourire, esprit de conciliation, de coopération, disponibilité et écoute, (corvéabilité, obéissance ?).
- Qu'est-ce qui est valorisé dans le travail dans nos sociétés capitalistes, qu'est-ce qui est désirable : technicité, résultats chiffrés, performances visibles, valeur marchande, (autorité ?).
- Assignation des travailleurs/ses à certaines activités jugées utiles, mais moins valorisées sur le plan de l'économie marchande et sur le plan social et pensées comme moins techniques (au sens haute technicité, compétences) : des fonctions « au service de » et qui apparaissent « sous, en coulisse, derrière, après... ». On retrouve le cercle vicieux de la subalternité.
- Sale boulot : recouvrement de la relation avec le corps et la mort dans ce qu'il est nécessaire de faire, mais que l'on voudrait s'éviter. Le care implique une confrontation à la vulnérabilité de l'autre. Paradoxalement le care est « ce qui compte » mais invisibilité du travail accompli dans l'ombre, considéré comme allant de soi et « invisible » car ce n'est que lorsqu'il est mal ou non fait qu'il apparaît alors comme en négatif.
- Savoir-faire discret et permanent : travail efficace et attentionné sans les marques de la présence (corvéabilité, disponibilité).
- Un travail inestimable mais qui doit rester difficilement mesurable et discret pour le capitalisme : faible reconnaissance (statuts, rémunérations, formation) et faible allocation de moyens pour réaliser cette « part » du travail.



Débat : qu'est-ce qu'on peut faire au niveau syndical ?

Nous devons appeler à :

- Revaloriser ces métiers (tant au niveau salarial qu'au niveau des qualifications (« S'occuper de », « prendre soin de » n'est pas une compétence féminine innée !), à former aux risques psycho-sociaux, la fatigue compassionnelle crée des mécanismes de défense : burn-out, réorientation, moins d'empathie...
- Faire attention au financier qui prend le pas sur nos métiers. On cherche à mettre un « bouchon » sur celles qui dénoncent et revendiquent (comme des aides-soignantes de Korian à Marseille)
- Dénoncer les réponses des Directions qui aiment créer des groupes de travail sur la bientraitance mais qui ne veulent pas entendre parler d'effectif !
- Dénoncer les taches que l'on demande aux « soignant-es » la nuit (comme commencer des toilettes à 6h du matin) : maltraitance institutionnelle ! Le travail de nuit est transformé en « soulager les collègues » de jour en oubliant le « sujet » !
- Analyser, faire attention à la question du « choix » : les femmes choisissent ces métiers. Ne pas oublier qu'on est sur une représentation sociale, on est sur des questions de genre. Dès le plus jeune âge, les femmes sont sensibilisées, valorisées dans l'émotionnel. Plus on renforce quelque chose, plus on a tendance à le choisir.

*Le capitalisme se nourrit des « métiers du care », ce sont des métiers
que les hommes ont laissé aux femmes.*

**EN FINIR
AVEC LES INÉGALITÉS
SALARIALES**

II. EN FINIR AVEC LES INEGALITES SALARIALES

Intervention de Rachel Silvera, www.rachelsilvera.org

Économiste, maîtresse de conférences à l'université de Nanterre. Elle est spécialiste des questions d'égalité professionnelle. « Un quart en moins, des femmes se battent contre les inégalités salariales » est son dernier livre publié à « la Découverte » en 2014.

Une question centrale qui ne progresse pas

Malgré une dizaine de lois, des rapports et études statistiques très nombreuses, ces écarts de rémunération ne bougent pas... En 1918, un inspecteur du travail, Pierre Hamp, dénonçait déjà le « régime du quart en moins » appliqué aux femmes dans les usines de guerre. En 2018, toujours un quart en moins : les femmes gagnent globalement, en moyenne nationale, tous emplois et temps de travail confondus, 25,7 % de moins que les hommes.

Les inégalités de salaires : le révélateur de toutes les inégalités

Le facteur explicatif majeur de ces inégalités provient des différences de temps de travail. En ligne de mire, le temps partiel où les femmes sont 4 fois plus nombreuses que les hommes, mais aussi les heures supplémentaires et les primes. Autres facteurs pour expliquer ce phénomène, la situation familiale et les interruptions de carrière mais aussi la ségrégation professionnelle : non mixité des emplois, plafond et parois de verre et dévalorisation des emplois à prédominance féminine. Exemple, les femmes sont très nombreuses dans le secteur des services à la personne quand les hommes sont majoritaires dans le secteur du bâtiment. Toutes choses égales par ailleurs, environ 10,5% d'écart de salaire demeure inexpliqué. Il s'agit là d'une pure discrimination.

Comprendre pourquoi et comment les femmes sont reléguées dans les emplois les moins valorisés, poussées au sous-emploi, soumises à des retards de carrière ... est donc primordial pour avancer vers l'égalité.

Six pistes d'action

1. En finir avec le salaire d'appoint

Depuis le XIX^{ème}, ce n'est pas la rémunération du travail en soi qui est prise en compte mais le statut familial. La norme sociale et économique, c'est le mariage et c'est le salaire masculin qui doit couvrir les besoins de la famille. Peu importe les autres femmes, veuves, célibataires ou divorcées et la situation familiale des hommes.

Logique patriarcale et logique patronale se confortent.

Selon une enquête menée entre 1891 et 1893, la moyenne des salaires journaliers féminins, pour la Seine, représentaient 48% du montant des salaires masculins ; cet écart atteignant 63% dans le secteur des métaux. Les 1^{eres} Conventions Collectives créées en 1919 entérineront ces inégalités de traitement. Il faudra plus d'un siècle de luttes féministes pour obtenir la suppression de ces abattements légaux. Mais si l'arrêté Croizat en 1946 les fait disparaître des textes, il en reste encore de nombreuses traces : temps partiel, construction sexuée des métiers dans les classifications professionnelles...

2. Lutter contre le temps partiel qui représente 32% de l'emploi des femmes et seulement 7% de celui des hommes

Le temps partiel, cela a pour conséquences, des salaires partiels, des retraites partielles (37% d'écart de pensions avec les hommes, 56% des femmes sont au minimum vieillesse) et aussi des amplitudes horaires et une flexibilité maximum : cf. notamment les services d'aide à la personne, le commerce, la restauration, le ménage.

3. S'attaquer aux systèmes des primes qui joue un rôle essentiel dans les écarts et cela plus on monte dans la hiérarchie

Les femmes touchent 25% de primes en moins et sont moins nombreuses à en avoir : 30% des hommes et 16% des femmes ont des primes liées aux postes de travail.

4. Briser les parois et plafonds de verre en luttant contre la ségrégation professionnelle

Les femmes restent concentrées dans peu de filières professionnelles : 12 sur 87 familles professionnelles regroupent plus de la moitié des femmes, contre 35% des hommes.

En haut de l'échelle des salaires, y compris dans les filières où elles sont majoritaires, peu d'entre elles occupent les postes à responsabilité. Si les femmes représentent désormais 35% des cadres, elles sont seulement 11% dans des postes à responsabilité.

5. Revaloriser les emplois à prédominance féminine

Les femmes travaillent majoritairement dans certains métiers - soins, social, éducation, administratif... - dans lesquels leurs qualifications, assimilées à des fonctions féminines naturelles parce que construites à partir des stéréotypes de genre, ne sont pas reconnues.

L'objectif des politiques de valeur comparable, initiées par la loi Roudy en 1983, est l'application concrète de la revendication un salaire égal pour un travail de valeur égale. Pour ce faire, il faut travailler sur les critères de classification : qualification requise, complexité, responsabilités, exigences organisationnelles.

1. Reconnaître les carrières

Selon le calcul de T. Picketty, l'écart salarial (tout revenu) est de 25% à 25 ans et de... 64% à 65 ans. Ceci s'explique par de moindres déroulements de carrière dans les filières à prédominance féminine et des interruptions de carrière du fait des maternités. Déjà des femmes ont effectué des recours individuels pour réparation et ont obtenu gain de cause. Cela a été possible en reconstruisant la trajectoire professionnelle passée de ces salariées avec celles d'hommes aux mêmes caractéristiques. Requalification et dommages et intérêts pour préjudice moral et financier leur ont été alors accordés.

A quand une action de groupe pour la reconnaissance de la carrière de salariées ?

Quelles perspectives ?

De bons outils existent désormais pour mesurer les retards et avancer vers l'égalité. Côté lois, la France est bien dotée mais il faut renforcer les sanctions ; le nombre d'accords et de plans d'action ayant augmenté de façon significative devant cette menace.

Enfin pour généraliser ces actions de réparation et revalorisation, les syndicats ont un rôle important à jouer.

Mais là aussi, la notion de salaire féminin a laissé des séquelles. Pour que cela devienne réellement une priorité, il faut continuer à informer, parvenir à obtenir des données précises, autant de moyens de faire progresser les consciences et donner un nouveau souffle à l'égalité salariale.

**FEMMES
ET
MOUVEMENT OUVRIER**

III. FEMMES ET MOUVEMENT OUVRIER

Intervention Michèle Perrot

Historienne et professeure d'histoire contemporaine à l'université Paris Diderot, Michèle Perrot est une militante féministe, elle a co-écrit avec Georges Duby « L'histoire des femmes en occident »

Socialisme et Féminisme

Le socialisme dit « utopique » (1820-1850) était très ouvert sur la question féministe, les émancipations, sociale et féministe, allant de pair, selon Saint Simon : les prolétaires et les femmes sont opprimées, exploitées. Les femmes étaient bien implantées dans cette mouvance, elles y faisaient, comme les hommes, des missions de propagande dans les usines. Flora Tristan est de ce courant, elle fait un tour de France pour « prêcher » l'union des luttes qu'elle relate dans un récit de voyage publié en 1975 (ed. L'harmattan).

Charles Fourier, leader socialiste, pense qu'il faut faire évoluer les conditions de travail des hommes et des femmes, il est également hostile au mariage et favorable à l'amour libre, pour une régulation des naissances.

Pierre Leroux crée vers 1850 le mot « socialisme » ; on lui a attribué à tort celui de « féminisme », à l'origine un terme médical désignant la maladie des hommes efféminés puis revendiqué par les femmes, comme notamment Hubertine Auclert, créatrice du journal « la citoyenne » et réclamant le droit de vote pour les femmes.

Féminisme et mouvement ouvrier se développent beaucoup à partir de 1880, mais dans une méfiance réciproque : le féminisme est considéré comme bourgeois par le milieu ouvrier.



Les choses se gâtent avec l'arrivée du II^{ème} empire en 1851 (coup d'état de Napoléon III), avec un régime très autoritaire qui se méfie des mouvements et associations.

A partir de 1860, grâce à une certaine prospérité, l'empire se libéralise, les libertés augmentent, le mouvement ouvrier et le mouvement féministe se reconstituent, mais de manière séparée : la question des femmes n'est pas importante pour le mouvement ouvrier, les filles sont cantonnées à l'ordre moral, dans le giron de l'église.

Le marxisme n'est pas féministe, il faut faire la révolution d'abord, la question à résoudre est sociale, la question des femmes se résoudra toute seule.

Engels, riche industriel de gauche, grand financier de Marx, écrit en 1840 un livre intitulé « de l'origine de la famille, de la propriété privée et de l'état » dans lequel il explique qu'à l'origine des temps, femmes et hommes étaient égaux, voire même qu'il existait un matriarcat, et que les inégalités découlent du capitalisme. Cette théorie a été complètement réfutée par Françoise Héritier dans son livre « masculin, féminin, la pensée de la différence » (ED.Odile Jacob) et aussi « masculin, féminin, dissoudre la hiérarchie » où elle explique que, aussi loin qu'on regarde dans le temps, on ne voit que de la domination masculine, et que c'est la conquête de l'IVG qui a orienté l'évolution vers une dissolution des hiérarchies.



Essor du syndicalisme et patriarcat

Sous la III^{ème} république, à la fin du XIX^{ème} siècle, les circonstances sont favorables à de nouvelles libertés avec la laïcité, l'égalité (théorique), la liberté syndicale (loi Waldeck-Rousseau de 1864). Se constituent alors de nombreux syndicats, avec une forte croissance du nombre de syndiqué-es (10% de femmes ouvrières syndiquées). De nombreuses revendications, luttes et grèves ont lieu, le 1^{er} mai voit le jour en 1890 (tout le monde s'arrête de travailler, c'est la fête, on revendique le rythme de 8h de travail, 8h de repos et 8h de sommeil, avec un mouvement syndical uni). Le 1^{er} mai se révèle une expérimentation pour la grève générale qui à terme aboutirait à la révolution. Il s'agit d'une vision très optimiste de la société, qui se révèlera une grande illusion.



1895 voit la naissance de la CGT, syndicalisme d'action directe –le sort des ouvriers repose sur les ouvriers eux-mêmes-, favorable à la grève avec la révolution comme objectif, ferment d'une pensée de la classe ouvrière, animée par Fernand Pelloutier. Cette CGT-là, disciple de Pierre-Joseph Proudhon (théoricien socialiste résolument antiféministe), n'est pas du tout féministe. Il faut replacer dans un contexte global où l'homme est un bon père de famille qui doit gagner de quoi subvenir à la famille (c'est son honneur), les hommes donnent la paie à leurs femmes, la ménagère qui est le « ministre des finances » de la famille. Les femmes n'ont pas à travailler comme salariée, sauf de 12 ans (âge du certificat d'étude) jusqu'à leur mariage ou la naissance du premier enfant. Elles reprennent le travail vers 40 ans, une fois les enfants élevés ou si elles sont veuves.

Le travail des femmes n'est pas « normal ». La famille est la norme, leur salaire éventuel est un salaire d'appoint. Elles essaient de faire de petits travaux (faire la lessive pour quelqu'un, porter le pain...) pour obtenir ce salaire d'appoint. Cela explique que leur salaire est inférieur à celui des hommes, et qu'il n'y ait pas de revendication pour elles dans le mouvement ouvrier, l'écart salarial (30%) se justifie par la répartition des tâches.

La loi Waldeck-Rousseau autorise les femmes à se syndiquer sans l'autorisation de leur mari, malgré l'hostilité du mouvement ouvrier qui estime que cela déstabilisera la famille.

Première vague de féminisme

Entre 1880 et 1914, la 1ère vague de féminisme se développe (avec des associations, fédérations, cercles... Parfois au niveau international), indépendamment du syndicat. C'est « l'âge d'or » du féminisme avec la parution de journaux féministes dont « la fronde » de Marguerite Durand (journaliste féministe, actrice, femme politique). Ce féminisme est largement issu des milieux bourgeois, l'école Jules Ferry (école gratuite, instruction obligatoire en français, laïque) entraîne un fort développement des institutrices, des sténodactylos, des avocates et quelques femmes médecin. Le mouvement ouvrier n'est toujours pas favorable au vote des femmes. Lucie Baud, une ouvrière de l'Isère, a fondé un syndicat, mené plusieurs grèves très dures, elle est une figure emblématique du combat des femmes. Elle a raconté sa vie dans un livre (collection « nos héroïnes ») et Gérard Mordillat en a réalisé un film « mélancolie ouvrière ».



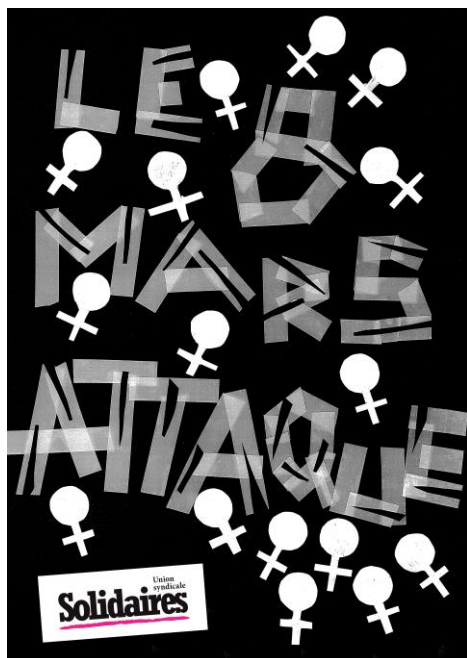
Avec la 1ère guerre mondiale, les hommes partent au front, les femmes dans les usines, principalement dans la métallurgie (transformation du travail en usine pour que les femmes fassent toujours le même geste) : les femmes ont des vies d'homme avec la responsabilité du foyer en plus. On les voit donc revendiquer, former des syndicats, manifester, c'est un formidable espoir qui anime les femmes, pour le droit de vote et les droits sociaux.

A la fin de la guerre, en 1918, les femmes anglaises et allemandes obtiennent le droit de vote... pas les femmes françaises ! Elles sont déçues sur le plan politique, les hommes, qui

rentrent valides, reprennent le chemin des usines, accueillis en héros, les femmes retournent à la maison. Un parlement ultra-conservateur est élu (« la chambre bleu-horizon »), des politiques rétrogrades sont appliquées, avec le retour des femmes au foyer, dont le seul but sera d'être des mères en faisant beaucoup d'enfants.

1936 et le front populaire : les femmes y sont présentes, dans les manifs, dans la grève, mais elles n'obtiennent toujours pas le droit de vote. Léon Blum y était favorable, ainsi que pour l'union libre, le Parti Communiste n'était pas contre, les socialistes s'en moquaient, les radicaux étaient résolument contre. Léon Blum n'aurait pas eu de majorité pour le droit de vote des femmes. Il nomme 3 femmes sous-secrétaires d'état (Suzanne Lacore, Cécile Brunswick, Irène Joliot-Curie). Les accords de Matignon donnant droit à la semaine de 40h, les congés payés et une hausse des salaires, seront négociés sans aucune femme. Le féminisme est dans le creux de la vague.

Il aura fallu attendre la fin de la 2ème guerre mondiale, en 1944, pour que les femmes françaises obtiennent le droit de vote, contre l'avis des radicaux.



La période des 30 glorieuses (1946-1975) verra une intensification du travail avec la mécanisation, une idéologie centrée sur la famille (les allocations familiales sont une ressource importante pour les enfants et sont considérées comme un salaire maternel). Majoritairement, les femmes qui travaillent sont issues de la bourgeoisie.

En 1949 : publication par Simon de Beauvoir du « 2ème sexe » où elle proteste sur la lenteur des évolutions (« on ne naît pas femme, on le devient »). Elle a été très critiquée pour avoir osé parler de sexualité, de vagin et de clitoris, brisant ainsi des tabous anciens.

Deuxième vague de féminisme

En 1968 : les femmes ne sont pas au premier plan, cette révolte est virile (les 4 leaders – Cohn Bendit, Sauvageot, Krivine, Geismar- sont des hommes) ; en réaction à la persistance des inégalités dans ce mouvement, les femmes créent le MLF (mouvement de libération des femmes) : « notre corps nous appartient, un enfant si je veux, quand je veux, comme je veux ». Ce mouvement entrainera, dans une décennie flamboyante, de nombreuses lois ou application de lois (contraception, avortement, loi contre le viol...).



Le mouvement ouvrier n'est toujours pas en phase avec les mouvements féministes. Le Parti Communiste Français était hostile à la contraception (dans le marxisme, les ouvriers doivent avoir des enfants qui feront la révolution). Dans les syndicats, des femmes se battent pour leurs droits mais elles en sont parfois exclues (à la CGT) pour féminisme. La CFDT, avec ses traditions chrétiennes, est plus accueillante, avec des courants féministes avec Jeannette Lahotte et Nicole Nottat. Actuellement, les femmes représentent 37.5% à la CGT (plutôt implantée dans les usines), 45% à FO et 47% à la CFDT (plutôt implantée dans le secteur tertiaire). Malgré leur présence, les femmes accèdent toujours peu au poste de responsabilité, les enjeux de pouvoir restent importants.

Pour déconstruire le patriarcat, Françoise Héritier nous propose son analyse

Les femmes sont considérées comme le ventre de la procréation, il est important pour les hommes de dominer leur ventre. L'homme se sent le créateur avec la « semence de vie ». Le ventre des femmes est la terre qui conditionne l'avenir de l'humanité. C'est ce qui conditionne la domination masculine.



HARCELEMENT SEXISTE ET SEXUEL

IV. HARCELEMENT SEXISTE ET SEXUEL

Isabelle Pineau

Pour l'AVFT – Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail. www.avft.org

L'AVFT été créée en 1985 par 3 femmes pour faire connaître la réalité des violences sexuelles au travail, et faire voter une loi réprimant le harcèlement sexuel (qui n'était pas considéré comme un délit).

En 1992, une première loi sur le harcèlement sexuel, sous la pression de l'AVFT, de certains syndicats et de la commission européenne, voit le jour avec une définition claire : le harcèlement sexuel est le fait de harceler dans le but d'obtenir une faveur sexuelle. Le texte, voté par un parlement très largement masculin et dont la misogynie s'est largement exprimée à l'occasion des débats, a représenté une avancée en ce qu'il a mis le harcèlement sexuel à l'agenda médiatique et a permis à davantage de victimes de dénoncer les violences sexuelles dont elles étaient victimes au travail ; mais la définition du harcèlement sexuel qui a été retenue, dans la seule perspective du harceleur, a aussi soigneusement préservé l'essentiel des prérogatives sexuelles des hommes sur les femmes au travail. S'en sont suivies peu de condamnations.

L'AVFT s'est fixé 3 missions

L'accompagnement juridique suite à un appel téléphonique

La formation

Le plaidoyer



L'accompagnement juridique suite à un appel téléphonique

Cette intervention se déroule selon une méthodologie originale qui consiste d'une part à recueillir la parole des victimes en trois étapes (premier entretien téléphonique, récit écrit et entretien « de visu » avec deux juristes de l'association), d'autre part, à être présentes, y compris, le plus souvent possible, physiquement, à tous les moments clés de la constitution du « dossier » et de la procédure. Cette procédure dure environ 4 ans (le rappel à l'employeur au nom de la victime, le récit par l'AVFT en cas de non-réponse avec un rappel à la loi, les prudhommes –secteur privé- ou le tribunal administratif –secteur public- si nécessaire, le dépôt de plainte [pour éviter le classement sans suite], le procès en correctionnel ou en cours d'assises pour les cas de viol), l'accompagnement dure tout le temps de la procédure. En cas d'appel ou de cassation, la procédure peut durer jusqu'à 10 ans.

Actuellement, l'AVFT a 300 dossiers en attente.

La permanence téléphonique de l'AVFT a été fermée de janvier à juin 2018, à cause du nombre très important de demande. Depuis l'affaire Baupin et la médiatisation de l'AVFT, le nombre d'appel a fortement augmenté, il a fallu sélectionner les dossiers ouverts, et accompagner à distance (conseils sur la rédaction du récit des faits, les courriers à l'employeur, les dépôts de plainte...) les victimes épaulées par d'autres associations ou syndicats ou si la victime avait les moyens de payer un-e avocat-e spécialisé-e.

La procédure repose sur le récit : les gestes, les propos tenus, les circonstances, les témoignages.

Ce n'est pas parole de la victime contre parole de l'agresseur, c'est l'établissement d'un dossier qui sera confronté au dossier de l'agresseur. Le récit doit être accompagné de pièces (certificat médical, démarche auprès du syndicat, rapport de la médecine du travail, de l'inspection du travail, attestation de témoins directs [ce qui est très rare], ou indirects [personne à qui la victime a raconté les faits, ou personne qui constate l'altération de la santé ou du comportement suite aux faits], registre du turn-over du personnel dans le service, dossier professionnel, demandes de changement de service ou de lieu de travail, représailles professionnelles, refus de formation, refus de congés, blocage de la notation, mise au placard...



Les témoignages anonymes ne sont pas pris en compte, il faut rappeler aux témoins qu'ils sont protégés par la loi (article 6ter de la loi de 1983) au même titre que les salarié-es victimes. Les récits crédibles (étayés) protègent de la diffamation (que ne manquera pas d'invoquer l'agresseur) : il s'agit d'une action de protection de la victime et non d'une atteinte à l'honneur de l'agresseur. Il faut donner confiance à la victime pour la rédaction du récit, l'amener à expliciter les circonstances, l'environnement, la peur de perdre son emploi... autant de freins à la plainte.

L'AVFT reçoit 3 fois la parole de la victime (au téléphone et lors de 2 entretiens, un d'une heure, un autre de 3 à 4 heures).

En première intention on fait confiance à la victime, sans jugement. Sur 3 entretiens, cela permet de vérifier le récit (crédit temporaire de bonne foi), il faut toujours avoir en tête « quel intérêt a la victime de dénoncer des violences sexuelles fausses ? ».

Chronologie de la procédure

La victime doit alerter l'employeur (c'est la victime qui alerte et non l'AVFT ou une association) : dans le public, la victime doit demander la « protection fonctionnelle » (le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire bénéficie d'une protection contre les violences, les outrages... ; cette protection couvre les frais de justice, les dommages et intérêts pour le préjudice, les frais médicaux ou psychologiques). Une enquête interne est diligentée, qui doit donner une réponse dans les 2 mois ; la victime peut demander une mise à pied conservatoire, une suspension ou une révocation.



L'employeur à une triple obligation :

1. Assurer la santé physique et psychique des salarié-es,
2. Effectuer une enquête,
3. Sanctionner si nécessaire.

Il n'y a pas urgence à déposer plainte, alors que l'employeur a des délais à respecter (2 mois pour enquêter et sanctionner si nécessaire). L'employeur n'a pas à se décharger sur la justice pénale (prudhomme ou tribunal administratif). Ces 2 procédures sont distinctes (procédure de l'employeur, procédure de la justice).

Quelques erreurs à ne pas commettre

Alerter l'employeur à la place de la victime

Mettre en doute la victime (surtout si l'agresseur est proche du syndicat, surtout si la victime semble distancée des faits)

Faire fuiter le récit

La formation

L'information, la sensibilisation auprès de la médecine du travail, des syndicats et des employeurs pour former les services « ressources humaines ». Les syndicats doivent être des relais locaux et ont la capacité d'intervenir en amont, avant le départ de la victime. Quand l'AVFT est contactée, la victime a souvent quitté son lieu de travail.

En 2009, l'AVFT a publié un guide. Elle sensibilise tout public, notamment les élu-es et les parlementaires.



Le plaidoyer

L'AVFT organise une veille juridique, l'interpellation des pouvoirs publics. Il existe de nombreuses entraves à la justice, des lois à améliorer, une jurisprudence à suivre sur tout le territoire.

En 2012, l'annulation de la loi, même pendant une courte période, a annulé des poursuites déjà engagées. L'AVFT a proposé à Mme Taubira de reprendre la loi européenne en se plaçant du point de vue des victimes (atteinte à la dignité). Cette nouvelle loi, votée en 2012, transcrite dans le code du travail et le code de la fonction public, prévoit un emprisonnement de 2 ans et 30 000€ d'amendes en cas de condamnation (auparavant, le harcèlement sexuel n'était pas plus grave qu'un vol à l'étalage !). Depuis 2015 et les lois Rebsamen, des définitions sont inscrites dans le code du travail.

ANNEXES

Les agissements sexistes

« tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (Art. L1142-2-1) (blagues sexistes, moqueries, propos dévalorisants, interpellations, remarques sur l'apparence physique, etc)

Le harcèlement sexuel

« propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (Art. L1153-1). Cela peut être également « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, qui celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » (Art 222-33). Le harcèlement sexuel est passible de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende en cas de circonstances aggravantes.

Le harcèlement sexuel environnemental

Il ne touche pas directement la victime mais crée un environnement dégradant. L'employeur peut être condamné par défaut de remplir ses obligations de protection des salariées.

Les agressions sexuelles

« toute atteinte sexuelle sans pénétration commis sur une victime avec violence, contrainte ou menace » (Art. 222-22). Relèvent d'une agression sexuelle les caresses et attouchements du sexe, de la poitrine, des cuisses, des fesses et les baisers forcés. Passibles de 5 ans de prison et 75 000€ d'amendes. La prescription est de 6 ans.

Le viol

« Tout acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte menace ou surprise » (Art. 222-23) Le viol, considéré comme un crime, est passible de 15 ans de prison. La prescription est de 20 ans. Mais 60 à 70% des viols poursuivis sont déqualifiés en agression sexuelle par les juges pour ne pas passer en cours d'assises

V. ANNEXE 1 - REFERENCES

Sur le « Care »

BENELLI Nathalie, MODAK Marianne, Analyser un objet invisible : le travail de care, Revue française de sociologie, 2010

BRUGERE Florence, L'éthique du care, PUF, Que sais-je ?, 2014

CRESSON Geneviève, et Nicole Gadrey, Entre famille et métier : le travail du care, Nouvelles Questions Féministes, 2004

DEBOUT Frédérique, Travail, genre et care en clinique, Le Carnet Psy. 2015

GILLIGAN Carol, Une voix différente. Pour une éthique du care, Paris, Flammarion, 2009
KERGOAT Danièle, La division du travail entre les sexes., se battre disent-elles..., Paris, La Dispute, 2012

LAUGIER Sandra, PAPERMAN Patricia (dir), Le souci des autres. Éthique et politique du care, Paris, Éditions de l'EHESS, 2005

LOMBART Bénédicte, Le care en pédiatrie, Recherche en soins infirmiers, 2015, n°122

MOLINIER Pascale, Travail et compassion dans le monde hospitalier, Cahiers du genre, 2000, n°28

MOLINIER Pascale, Les enjeux psychiques du travail, Paris, Payot, 2006

MOLINIER Pascale, Le travail du care, Paris, La Dispute, 2013

TRONTO Joan, Un monde vulnérable. Pour une Politique du care, Paris, La Découverte, 2010 (1993)

ROTHIER BAUTZER Eliane, Entre care et cure : les enjeux de la professionnalisation infirmière, 2015

SÉVERAC Nadège, Les assistantes familiales, travailleuses du care : le sensible comme éthique de la relation en actes, Sociétés et jeunesses en difficulté, vol.20, 2018

Sur les Inégalités salariales

Le site du réseau Mage (Marché du travail et genre) mage.recherche.parisdescartes.fr/

SILVERA Rachel, Un quart en moins, Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires, La Découverte, 2014

BECKER M., LEMIÈRE S., SILVERA R., Un salaire égal pour un travail de valeur égale, guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, Défenseur des droits, 2013

BLOUIN Martine, HERANT Stéphanie, L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un long chemin, Insee, www.insee.fr/fr/statistiques/3363358, mars 2018

SILVERA Rachel, Égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve des politiques et des débats publics : l'autonomie économique et sociale des femmes, plus que jamais d'actualité, - Actes - Document de travail du Mage, Forum-Mairie du 4 décembre 2012, n° 17

Commission femmes de notre Union Syndicale Solidaires, La lutte contre les inégalités salariales... MISE A « L'INDEX » !, www.solidaires.org/La-lutte-contre-les-inegalites-salariales-MISE-A-L-INDEX, juin 2019

Vidéo de mobilisation du 8 mars de 2017
https://www.youtube.com/watch?time_continue=25&v=ZPyCnHmZkbE

Les études de la DARES sur l'égalité femmes-hommes – Direction de Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (ministère du Travail) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/mot/egalite-femmes-hommes>

Femmes et mouvement ouvrier

AUZIAS Claire, HOUEL Annik, La grève des ovalistes (Lyon, juin-juillet 1869), Payot, Paris, 1982

BECHTOLD-ROGNON Évelyne & al. (coord.), Toutes à y gagner, Vingt ans de féminisme intersyndical, Paris, Syllepse, 2017

COUPE Annick, Féminisme et syndicalisme, Les possibles – revue d'ATTAC, n°16, france.attac.org/nos-publications/les-possibles/numero-16-printemps-2018/dossier-le-s-feminisme-s-aujourd-hui/article/feminisme-et-syndicalisme, 4 avril 2018

FIKRI Mehdi, Les ouvrières en lutte, quand le genre trouble la classe, publié dans le journal L'Humanité le 11 mai 2015

GALLOT Fanny, En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société, Paris, La Découverte, 2015

GALLOT Fanny et MEURET-CAMPFORT Eve, Des ouvrières en lutte dans l'après 1968 Rapports au féminisme et subversions de genre, Politix, 2015/1, www.cairn.info/revue-politix-2015-1-page-21.htm, n° 109

MEURET-CAMPFORT Ève, Luttres de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes, Savoir/Agir 2/201, n° 12

PERROT Michelle, Mélancolie ouvrière, Paris, Grasset, 2012

PERROT Michelle, Les Femmes ou les silences de l'histoire, Paris, Flammarion, 1998

PINARD Rolande, La révolution du travail. De l'artisan au manager, Presses universitaires de Rennes, 2001

RIPA Yannick, Ouvrières, du fil à retordre, publié dans le journal Libération le 12 août 2015

Sur les violences sexistes et le harcèlement sexuel au travail

AVFT, De l'abus de pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail, Paris/Montréal, La Découverte/Boréal, 1990

CROMER Sylvie, Le Harcèlement sexuel en France. La levée d'un tabou, 1985-1990, Paris, La Documentation française, 1995

SEMAT Eve, Femmes au travail, violences vécues, Paris, Syros/Association Santé et Médecine du travail, 2000

Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES), Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : Guide pratique pour s'informer et se défendre (document électronique), 2014, clasches.fr/harcelement/sensibilisation/guide

Collectif, Les définitions du harcèlement sexuel : Étude de législation comparée, Paris : Sénat, 2012, n° 225

DESRUMAUX Pascale, Harcèlement moral au travail, survictimation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs, Les cahiers internationaux de Psychologie, 2007/1, n° 73

GONTHIER-MAURIN Brigitte, Harcèlement sexuel : une violence insidieuse et sous-estimée, Rapport d'information au Sénat - France, 2012, n° 610

PERRIER Jean-Baptiste, Harcèlement sexuel : précisions sur l'abrogation en raison de l'imprécision, Actualité juridique pénal (AJP), 2012, septembre, n° 9

SAAS Claire, 20 ans de jurisprudence pénale sur le harcèlement sexuel – Réflexions sur le corps et la liberté sexuelle des femmes saisis par le droit pénal La Loi et le genre, CNRS Éditions, 2014

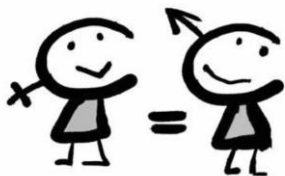
VI. ANNEXE 2 - OUTILS SYNDICAUX

Brochures, livrets, formations, groupes de soutiens, actualités, luttes... Retrouvez notre matériel à partir de la boîte à outils pour l'action Féministe.

www.sudsantesociaux.org/baofeministe.html

**Pour une égalité réelle
femme/homme
au travail et dans la société**

Paris, février 2014



Fédération Sud Santé-Sociaux
Solidaires – Unitaires – Démocratiques
70, rue Philippe de Girard 75018 PARIS
Tél : 01 40 33 85 00
Fax : 01 43 49 28 67
Site internet : www.sud-sante.org

Solidaires



Intersyndicale femmes : CGT, FSU, Solidaires

Journées intersyndicales femmes
formation-débat des 19 et 20 mars 2015



Agir pour les droits des femmes : un combat syndical

www.cgt.fr
www.fsu.fr
www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

**Connaître ses droits
pour les faire appliquer**



**Grossesse et travail
en 12 questions**

Union
syndicale
Solidaires

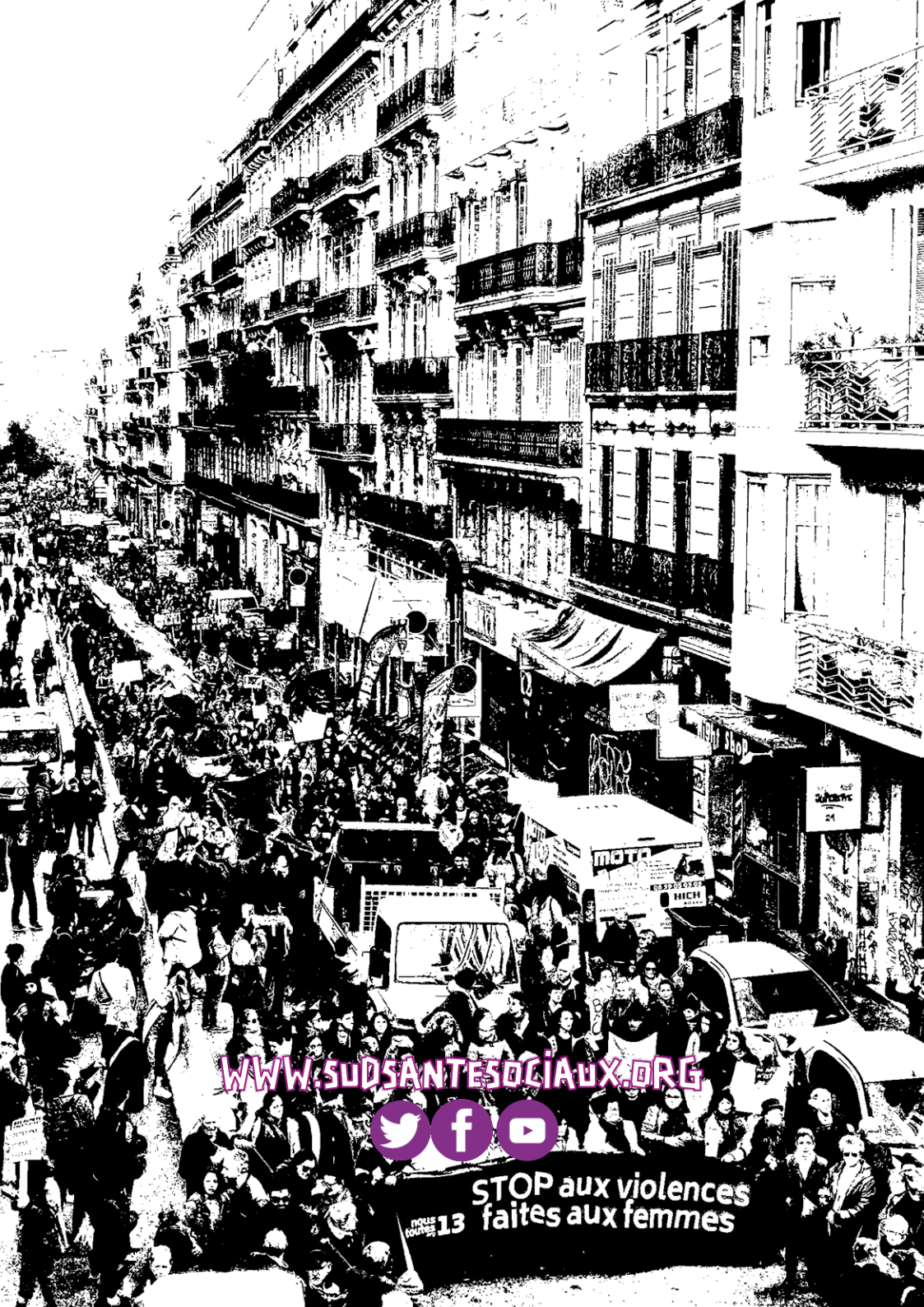
**VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES**



**UNE RIPOSTE
SYNDICALE**

Union
syndicale
Solidaires

novembre 2018



WWW.SUDSANTESSOCIAUX.ORG



**STOP aux violences
faites aux femmes**

NOUS
RUE 13