

PROGRAMME

samedi 10 décembre

11 h - 13 h 30

accueil

—

13 h 30 - 14 h 30

ouverture

—

14 h 30 - 17 h 30

ateliers :

I **transmission générationnelle**

II **emploi et précarité**

—

18 h - 20 h

table ronde sur le féminisme

avec Françoise Collin, Elsa Galerand, Danièle Kergoat,
Françoise Picq, Michèle Riot-Sarcey

Bourse du travail
1 place de la Libération
M° Bobigny Pablo Picasso

dimanche 11 décembre

9 h 30 - 10 h

plénière

—

10 h - 13 h

ateliers :

III **libéralisme et choix**

IV **féminisme**

—

12 h 30 - 14 h

pause déjeuner

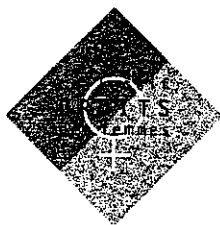
—

14 h - 17 h

rapports des ateliers
en plénière et débat

Bourse du travail
1 place de la Libération
M° Bobigny Pablo Picasso

à l'initiative du Collectif National pour les Droits des Femmes



POUR TOUT RENSEIGNEMENT
TÉL. 01 43 56 36 44 OU 48
MEL colcadac@club-internet.fr
21^{TER} RUE VOLTAIRE
75011 PARIS

Introduction en plénière

par Maya Surduts

Entre passé et avenir pour un féminisme de lutte

Le féminisme se trouve dans une situation paradoxale. Il semble que nul ne conteste la qualité de ses apports, en termes de modernisation de la société, mais que très généralement on décrète qu'il a fait son temps et qu'il convient de tourner la page. Bref, un grand merci en forme d'adieu ! En d'autres termes, on concède que si le féminisme était porteur de revendications positives, celles-ci ont à présent triomphé, et donc que, pour lui, c'en est fini. Tout le monde serait « féministe »... Sauf les féministes qui, à force de s'accrocher à un combat dépassé, sont dénoncées comme d'horribles ringardes !

Un tel contexte n'est pas le résultat des seules réactions individuelles et d'un certain climat idéologique. Il renvoie à une réalité sociale et politique : les luttes d'ensemble ne paraissent plus pouvoir être menées, et, au mieux, on considère réaliste de ne s'attaquer qu'à un problème précis.

Depuis quelques années on constate une tendance à polariser la défense de la cause des femmes sur un seul problème, souvent présenté comme l'ultime combat à mener pour en finir avec les discriminations dont sont victimes les femmes et parvenir à une parfaite égalité. Hier, la parité entre femmes et hommes dans les instances politiques est apparue comme l'exigence clé et dernière pour réaliser une telle égalité. A partir d'une question évidemment cruciale – le scandale de l'exclusion massive des femmes de la sphère politique – qui appelait des changements profonds, on en venait à laisser entendre qu'il n'existait plus d'autre problème que celui-là, et que, par le biais de la loi, il était possible de le résoudre...

Aujourd'hui, on voit que pour certains courants féministes le combat contre l'intégrisme islamique et les graves régressions dont il menace les femmes est devenu l'adversaire unique, l'ennemi principal des femmes et de la démocratie. Cette fois encore, il ne s'agit pas de négliger ou sous-estimer le problème posé, mais de voir en quoi une telle réduction du champ de vision et

d'intervention conduit à occulter toutes les autres dimensions du féminisme. Avec pour conséquence d'entretenir l'idée que la cause des femmes, dès lors qu'elle s'identifie à une démocratie en butte à des attaques liberticides, est un sujet consensuel, susceptible de rassembler gauche et droite dans une alliance démocratique, dont ne se trouvent exclus que des adversaires déclarés, ou leurs complices égarés, qu'il est alors facile de diaboliser. C'est négliger le terreau d'où naissent ces remises en cause, dont les éventuels égarements renvoient à des désordres sociaux préexistants : le refus de la société d'assumer son propre passé, avec ses crimes et ses zones d'ombre vichystes et colonialistes, l'incapacité à résoudre les graves discriminations qui frappent des catégories de la population, à commencer par les femmes.

Un combat global

Pour nous, le féminisme est un combat global, dont la force subversive touche, directement ou de proche en proche, à la totalité des rapports sociaux... L'oublier peut faciliter la reconnaissance au sein de la société, mais conduit à s'écarter de ce qui fait la vérité et la force du féminisme.

Pour rester fidèle à cette vérité, il nous paraît qu'il faut défendre une vision d'ensemble de ce qu'est la condition des femmes dans le monde d'aujourd'hui. Les progrès de celle-ci sont majeurs, de portée historique, il n'est évidemment pas question de les nier ou même de les relativiser, puisqu'ils font la grandeur du féminisme du siècle dernier. Mais cela ne doit pas conduire à ne voir la condition des femmes qu'à travers eux, en oubliant l'ensemble de la réalité actuelle. A l'échelle de l'humanité, c'est l'assujettissement qui reste la règle, la libération demeurant minoritaire face aux violences, à la soumission et à la surexploitation... Or, il ne s'agit pas là du triste témoignage d'un passé archaïque en voie de disparition, mais bien d'un des inquiétants visages de la modernité, celle d'un capitalisme mondialisé qui remodèle au plus profond tous les rapports sociaux. La marchandisation des corps, la mondialisation des réseaux de la prostitution, l'activisme des intégrismes religieux pour renvoyer les femmes à la soumission et à la honte de leur corps... Autant de réalités qui se déploient au cœur même du développement capitaliste contemporain. Toutes choses qui rendent assez inacceptable le discours si répandu aujourd'hui selon lequel il faut en finir avec la « victimisation » des femmes, discours qui relève en fait d'une attaque en règle contre le féminisme. Au plus grand mépris des innombrables et bien réelles victimes que sont tant de femmes dans notre monde !

Le féminisme en appelle à une vision, non pas rétractée à un petit coin du monde ou à une question limitée, mais prenant la mesure de l'ensemble des évolutions que vit l'humanité.

D'abord une vision historique du mouvement de libération des femmes, à comprendre comme une composante clé de l'émancipation de l'humanité même.

Son passé, pour ne prendre en compte que la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, est glorieux des grandes victoires obtenues contre un ordre oppressif, écrasant les femmes comme ses victimes privilégiées. Des victoires – sur les droits à la contraception et l'avortement, pour la liberté sexuelle et l'autorité sur son propre corps...- qui n'ont pas été octroyées, mais conquises de haute lutte, par la mobilisation autonome des femmes. Nul ne devrait être censé l'ignorer, et surtout l'oublier ! Car ces droits fondamentaux, plus qu'à défendre, sont à reconquérir en permanence. Précisément parce qu'ils supposent de s'attaquer au pouvoir qui domine les femmes à sa racine, dans leur corps même.

C'est pourquoi ces conquêtes ont ébranlé les fondations de l'ordre social et provoqué une onde de choc qui se poursuit, avec les mouvements gay et lesbien et les bouleversements qu'ils entraînent. La révolution de la famille et des mécanismes de filiation est en cours... Sans qu'on sache à quelles modifications anthropologiques elle va conduire. Tout bilan des mobilisations féministes et toute appréciation de sa force ne sauraient sous-estimer cette dimension.

Mais c'est aussi le présent qui, sous des formes souvent paradoxales et déconcertantes, témoignant de la vivacité du féminisme, plaide contre ceux qui décrètent la mort du féminisme. Se confrontent en effet des philosophies qui renvoient à des conceptions opposées de l'identité féminine, et à des visions du monde différentes. Quitte à schématiser, on pourrait opposer, à un bout du spectre, le différencialisme, qui reste fort actif sur le champ féministe, et, à l'autre bout, l'idéologie « queer », qui apparaît parée des charmes d'une nouveauté aussi absolue que dérangeante. Fixité du partage des sexes, d'un côté, mobilité incessante des genres, de l'autre, la résultante en est à nos yeux un combat féministe frappé d'inutilité, puisque la modification des conditions apparaît soit déjà acquise par essence, soit non envisageable. Toutes choses qui appellent des débats forts, confirmant que le féminisme est loin d'être anémié.

Les difficultés face à l'avenir

Il ne s'agit pas pour autant de contester que le féminisme, tel que nous l'entendons, est confronté à un moment difficile, de doute sur lui-même et d'interrogations sur ce que devrait être son avenir. Pour nous, le féminisme est cette dynamique libératrice du combat des femmes, comme composante décisive de l'émancipation de l'humanité entière. Ce dont témoignent les grandes luttes passées, ce qui fait que le féminisme a partie liée avec la transformation radicale des rapports sociaux, avec la révolution, du moins c'est là mon opinion personnelle. Et, dans le même mouvement, il ne conditionne pas les changements qu'il faut imposer, immédiatement pour

combattre l'oppression dont les femmes sont victimes, à d'autres intérêts, objectifs ou calendriers que ceux qu'il se fixe en toute autonomie. Il nous semble que le féminisme aujourd'hui souffre, non pas d'un épuisement de ses valeurs, du constat qu'il n'aurait plus d'exigences pour lesquelles lutter, mais des difficultés auxquelles se heurte l'ensemble des mouvements sociaux qui veulent changer la société : l'absence d'un projet de transformation sociale, qui fixe un horizon commun et permette de situer les différents objectifs dans une perspective globale. En ce sens, le féminisme vit, en fonction de son histoire et de ses propres coordonnées, la crise d'ensemble du mouvement progressiste.

Et, d'une certaine manière, il le vit doublement. D'une part, il se trouve confronté aux mêmes problèmes de redéfinitions que les autres mouvements sociaux. D'autre part, il continue à subir une forme d'ostracisme au sein de ce travail commun : sous des formes multiples, parfois contradictoires, s'exprime l'idée que l'exigence féministe, pour sympathique qu'elle soit, œuvre, non au centre de la refondation d'un projet émancipateur, mais à sa marge. Nous contestons cette vision. Parce qu'elle va au plus intime des individus, au plus profond des identités personnelles et sociales, qu'elle met en cause le partage entre « privé » et « public », par exemple avec la question du travail domestique, qu'elle questionne les corps, les relations sexuelles et affectives, l'exigence féministe touche au cœur du pouvoir. Et, ce faisant, concerne tous les groupes victimes d'une discrimination ou oppression spécifique, donc l'humanité entière. Elle indique donc le défi de la libération pour laquelle lutter.

Le libéralisme impose brutalement comme un impératif absolu la compétitivité, la concurrence généralisée, il creuse les inégalités et exacerbe la lutte de tous contre tous. Dans le même temps, il alimente les réactions défensives face à un tel rouleau compresseur, qui conduisent à voir dans le communautarisme et le repli sur le religieux des modes de défense, parfois les seuls disponibles pour certaines catégories. D'où des réalités qui sont destructrices de tout projet collectif et représentent de graves menaces pour la cause des femmes.

Un tel tableau est sombre, mais il ne doit pas inviter à la démobilisation. Plus que jamais les exigences féministes – contre toutes les violences et injustices faites aux femmes, pour instaurer une véritable égalité entre les sexes...-, sont d'une actualité brûlante et urgente. Et la conscience que ces combats sont nécessairement combinés à d'autres, parce que changer la sort des femmes c'est changer la société dans son ensemble et au plus profond, permet de prendre la mesure des difficultés actuelles. Pour les surmonter !

Maya Surduts

Atelier : Transmission du féminisme

La transmission du féminisme pose-t-elle problème ? S'agit-il de la transmission des savoirs et des luttes féministes en direction des non-féministes ? Ou de la transmission des savoirs et des pratiques entre diverses générations de militantEs féministes ? Ou bien entre des militantEs féministes issuEs de divers groupes ou traditions militants ? Si problème il y a en ce qui concerne la transmission du féminisme entre générations, s'agit-il d'analyses ou de priorités de lutte différentes d'une génération à l'autre, ou s'agit-il de manières différentes de militer, d'attentes différentes vis-à-vis des pratiques militantes ?

Cet atelier vise à lancer quelques pistes de réflexion pour le débat et à élaborer des propositions concrètes permettant d'améliorer la transmission du féminisme. Si il y a des périodes pendant lesquelles on est portéEs par les luttes et pendant lesquelles la transmission se fait toute seule, il en est d'autres pendant lesquelles seul un effort délibéré et systématique pour sa transmission permet au mouvement de ne pas disparaître. Dans ces périodes, la transmission du féminisme devient un enjeu politique en soi.

ALTERNATIVES FEMINISTES 11 et 12 Décembre 2005

ATELIER : EMPLOI ET PRECARITE

1. Introduction

Le CNDF (collectif national pour les droits des femmes) a décidé de lancer une campagne sur l'emploi. Nous devons être conscientes que ce sera une campagne de longue haleine et qu'elle devra posséder de multiples facettes.

La situation des femmes dans l'emploi est en effet très diversifiée.

Selon un rapport parlementaire de 2004, en quarante ans, le nombre d'hommes sur le marché du travail a augmenté d'un peu plus d'un million, alors que celui des femmes progressait de 5,5 millions. Ainsi, l'insertion des femmes dans le monde salarié s'est accéléré, il y a de plus en plus de femmes qualifiées (même si elles ne trouvent pas nécessairement de poste à leur niveau de compétence), et les jeunes femmes n'ont pas nécessairement et immédiatement l'impression d'être « disqualifiées » par rapport aux garçons qu'elles côtoient. Et pourtant elles le sont ou le seront. D'après l'Insee, surreprésentées dans les emplois à temps partiel, les femmes le sont aussi dans certains secteurs. 6 catégories socio-professionnelles, sur les 31 répertoriées par l'Insee, concentrent 61% des emplois féminins, les femmes travaillant en grande majorité dans les services (71%), moins rémunérateurs que l'industrie. Toujours d'après l'Insee, si le temps partiel est un facteur d'explication des inégalités salariales, un "résidu" d'inégalité salariale, évalué à 11%, ne s'explique par aucune autre cause que celle de l'identité sexuelle. "A tous les niveaux de diplômes, les hommes reçoivent des salaires plus élevés que les femmes : si le salaire ne dépendait que du diplôme, les femmes seraient, en moyenne, mieux payées que les hommes", peut dire la chercheuse Dominique Méda. Au-delà de l'écart salarial, les femmes sont également pénalisées en matière de promotion professionnelle. Plus la fonction est élevée, plus la disparité entre les sexes est flagrante.

A l'opposé, quand les femmes sont dans une très grande détresse, elles n'ont pas immédiatement l'impression d'être « plus discriminées » que leurs compagnons Rmistes et pourtant elles le sont. Les minima sociaux concernent 3,3 millions de bénéficiaires directs et 6 millions avec leurs ayants droit (1,2 millions de Rmistes, 750 000 AAH - allocation pour adultes handicapés, 360 000 ASS - Allocation de solidarité spécifique). Les femmes sont davantage concernées par la précarité que les hommes : plus de 50 % de femmes parmi les bénéficiaires du RMI (revenu minimum d'insertion), de l'ASS ou de l'AAH ; 61 % pour l'Allocation supplémentaire vieillesse (qui permet d'atteindre le minimum vieillesse) ; 98 % pour l'Allocation de parent isolé. En outre, les femmes sont majoritaires dans les contrats atypiques, CDD et "contrats aidés" (si besoin, voilà les chiffres : 57% des stages et contrats aidés, 57% des CDD, 83% des aides familiaux,)

Quant aux femmes immigrées, elles subissent les discriminations du fait de leur sexe et de leur situation d'immigrée. Leurs enfants subissent aussi des discriminations, mais on parle beaucoup plus souvent des problèmes d'intégration rencontrés par les garçons que de ceux subis par les jeunes femmes. On sait pourtant que, si il y a quelques années les jeunes filles de

la deuxième génération s'intégraient mieux que leurs frères, cousins et voisins, ce n'est plus tout à fait aussi évident aujourd'hui.

Il est ainsi **toujours exact de dire** que les femmes sont les plus « discriminées » dans le monde du travail, que l'on parle du chômage, du temps partiel, des salaires, des promotions, de l'embauche, etc... Nous le verrons tout au long de cet atelier.

2. Car la place des femmes dans le monde du travail (salarié ou pas) reste toujours déterminée par le travail domestique et la charge des enfants.

Mais contrairement aux inégalités dans l'emploi, les inégalités dans le domaine du couple sont assez largement sous-estimées par les français.

Néanmoins, ce que les sociologues appellent « rapports sociaux de sexe » perdurent. Et le patronat et le gouvernement savent très bien utiliser ces contraintes qui pèsent sur les femmes.

Ils ont cherché tout d'abord à jouer sur le temps, le temps de travail salarié et le temps dévolu aux activités domestiques. Depuis la première loi adoptée sous le gouvernement Giscard au début de 1981, les lois se sont succédées tout au long des vingt dernières années pour faciliter l'adoption *du travail à temps partiel* sous prétexte de « conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale » avec compensation et dérogations pour le patronat. Nous avons dès cette époque tenté de dire combien ces dispositifs étaient néfastes pour les femmes et maintenaient une inégalité de rôles sociaux. En 2004, 16% des actifs occupés sont à temps partiel, mais 30,3% des femmes (contre 5,5% des hommes). Or, ce temps partiel est très largement "subi", et non "choisi", et quand il est dit choisi, c'est souvent pour des raisons familiales. Et la flexibilité du temps de travail pour les unes s'est transmise à tous, on observe aujourd'hui une flexibilité du temps de travail accrue pour l'ensemble des travailleurs.

Autre dispositif mis en place depuis une dizaine d'année s'appuyant sur le rôle des femmes : *l'APE, allocation parentale d'éducation* attribuée à un parent (comme par hasard, une très grande majorité de mères) pour élever un enfant à partir du deuxième, à condition de quitter son emploi totalement ou partiellement (ou de ne pas en reprendre un emploi si on était au chômage depuis peu), le montant de l'allocation est au maximum de 512,64 € (à comparer au RMI de 425€ si vous êtes seule, de 765,72 € si vous êtes seule avec deux enfants, 893,34 € si vous êtes en couple avec deux enfants). 550 000 femmes en bénéficient par an, la moitié ne retrouve pas d'emplois après la fin de la période d'allocation.

Dernier dispositif en date concocté par le gouvernement : le congé *parental d'éducation*. Cette nouvelle mesure instaure un congé d'un an lors de la naissance du troisième enfant, mieux rémunéré que l'ancien. Ces dernières dispositions s'adressent plus spécialement aux familles à revenus moyens (avec des femmes plus diplômées) qui ne trouvaient jusqu'à présent aucun intérêt financier à s'arrêter.

Conclusion : en 2002, sur 2,3 millions d'enfants âgés de moins de 3 ans, la moitié était gardée au foyer par un parent, le plus souvent la mère, dans plus de 50% des cas, ce parent (cette mère) reçoit l'APE, seuls 11% des enfants sont en crèches. Pour le gouvernement (et souvent aussi pour leurs compagnons), la solution de garde d'enfants repose principalement sur les femmes ; il en est de même pour les soins aux parents âgés ; et encore les tâches domestiques. Dans une période où les budgets sociaux sont rognés, il est facile de résoudre un problème

collectif de prise en charge des enfants et des personnes dépendantes par le travail gratuit et bénévole des femmes.

Si seules les femmes doivent être **en priorité** disponibles pour la famille, elles resteront toujours sans légitimité dans le monde du travail. Nous devons lutter pour que les rôles sociaux soient fondamentalement modifiés.

3. Et ceci dans un contexte dur.

Les politiques libérales sont partout à l'œuvre, dans le monde entier, en Europe et en France où nous avons un des gouvernements les plus offensifs vis-à-vis des travailleurs. Les défaites particulièrement cuisantes que nous avons tous subi mais sont encore plus dramatiques pour les femmes.

- la retraite dont on n'a pas encore mesuré tous les effets sur les femmes. Mais on sait d'ores et déjà que les retraites des femmes sont en moyenne les plus basses du fait de rémunérations plus faibles, de carrières discontinues (enfants, chômage plus élevé). L'augmentation du nombre d'annuités nécessaires pour avoir une retraite complète les pénalise donc encore plus que les hommes.
- de même la réforme de la sécurité sociale et le démantèlement des hôpitaux publics entraînant des coûts supplémentaires, des dégradations de service public sont non seulement néfastes pour les assurés mais aussi pour le personnel (dont une grande partie sont des femmes).
- les différentes lois sur le temps de travail ont permis une augmentation de la flexibilité, source de fatigue et d'inégalités de rôles sociaux renforcées
- les différentes réformes des Assedic ont fragilisé les chômeurs et les chômeuses.

Nous assistons à une précarisation de l'emploi.

La dernière trouvaille : le CNE, contrat nouvelle embauche. Il fait partie d'un ensemble de mesures prises par ordonnances, décrets et lois par le gouvernement en août 2005. Le CNE est accessible aux entreprises de moins de 20 salariés et le MEDEF plaide déjà pour qu'il soit applicable dans toutes les entreprises. Cela toucherait actuellement près de 90% des entreprises et 37% des salariés. L'employeur, durant une période de 2 ans, peut licencier sans préavis, sans entretien préalable et sans s'expliquer sur les causes de la rupture du contrat. Une indemnité de licenciement est versée, inférieure à celle dont on bénéficie quand on est en CDD. Si le salarié n'a pas ouvert de droits suffisants pour bénéficier de l'allocation chômage, il touche une allocation forfaitaire financée par l'Etat. On voit bien que durant ces deux années, les salariés sont privés de leurs droits : quel est le salarié, à plus forte raison la salariée, qui va oser faire grève ? qui va oser prendre un arrêt maladie ? et quelle femme va oser être enceinte dans l'incertitude de son sort à son retour (pendant que le gouvernement réfléchit sur les dispositions dans ce cas là...). Une requalification en licenciement est possible en cas de rupture abusive ou discriminatoire mais c'est au salarié de démontrer que tel est le cas. Or on sait combien il est difficile dans la plupart des cas d'apporter la preuve. C'est l'insécurité permanente.

Cela s'accompagne d'autres mesures comme l'exonération des cotisations patronales au niveau des salaires au SMIC pour les entreprises de 10 salariés ou moins. Ces exonérations participent au déficit des comptes sociaux alors même que le gouvernement prend prétexte de ces déficits pour attaquer les acquis sociaux des salariés. Bien loin d'inciter à augmenter les

bas salaires, ces exonérations poussent au contraire à les maintenir au niveau du SMIC pour ne pas perdre le bénéfice de l'exonération. Or une proportion beaucoup plus forte de femmes que d'hommes est au SMIC ou avec un salaire partiel.

L'extension forfait en jour à certains salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées : c'est un renforcement des inégalités assuré. En effet le forfait jour consiste en une comptabilisation de la durée du travail en jours, et non plus en heures, la durée maximale n'étant plus de 10 heures par jour ou de 48 heures par semaine, seule joue la contrainte de 11 heures de repos quotidiennes. Cette forme de décompte du temps de travail néfaste pour tous les salariés (on le sait déjà pour les cadres) l'est encore plus pour les femmes. En effet, sachant que la majorité des femmes effectuent une double journée de travail (après le travail salarié, elles ont la charge de leur famille), soit elles acceptent sans rechigner cette situation et elles seront épuisées, soit elles refusent et elles seront disqualifiées par rapport à leurs collègues masculins, sans promotion et avec des rémunérations à la traîne. Cela d'autant que les services collectifs de garde d'enfants, d'aide aux familles sont notoirement insuffisants.

Et là, nous devons redire avec force que élaborer les revendications, construire les résistances en pensant aux plus fragiles, aux plus discriminées loin de faire perdre du temps, permet de gagner plus pour tous et toutes. Si chaque fois qu'une négociation est en cours entre gouvernement et syndicat, les syndicats portaient de la situation des femmes pour énoncer leurs propositions et leurs rejets, tout le monde y gagnerait.

5. Les outils

Toutes ces dernières années, différentes lois ont été adoptées sur l'égalité professionnelle (loi de 1975 sur l'égalité salariale, loi Roudy de 1983, loi Génisson de 2001). Ces lois ont de nombreuses limites. Elles sont mal appliquées ; en effet au sexisme ambiant toujours présent s'ajoute un contexte global de dégradation des conditions de travail dans les entreprises, de dégradation des conventions collectives et des législations du travail, ce qui renforce les difficultés à faire appliquer les législations sur l'égalité hommes-femmes. De plus l'importance de la désyndicalisation et les nombreux licenciements de délégués syndicaux rendent difficiles toutes les négociations. Néanmoins nous ne devons pas nous priver de les utiliser, nous devons nous servir des éventuelles avancées dont elles sont porteuses. Leurs grands défauts, c'est qu'elles ne sont assorties d'aucune mesure coercitive en direction des entreprises. La loi de mai 2001 oblige néanmoins l'employeur à publier un rapport annuel sur les conditions d'emploi, de formation de rémunération des hommes et des femmes et surtout l'oblige à engager tous les ans sur la base de ce rapport une négociation sur l'égalité professionnelle, à l'instar de la négociation sur les salaires et le temps de travail (il ne lui est pas nécessaire de conclure). S'il n'engage pas de négociation, il peut être sanctionné (amende ou prison). Si un accord est trouvé, la périodicité de la négociation passe à 3 ans (par branche ou par entreprise). Pour le moment, on recense peu d'entreprises ayant présenté des rapports conséquents et encore moins d'entreprises qui ont mis en place des plans d'égalité hommes-femmes. Pourtant, ces dispositifs peuvent être des outils précieux pour résorber certaines inégalités si les partenaires sociaux et les salarié-es s'en emparent sérieusement.

Nous devons aussi nous appuyer sur la législation européenne. Nous devons étudier ces lois, faire des fiches, réfléchir à comment s'en servir pour des réclamations, des procès. C'est plus utilisé par d'autres femmes européennes, donc utilisons leurs expériences.

Nous devons nous appuyer sur l'accord interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé en 2004 entre le MEDEF et l'ensemble des organisations syndicales. Et faire en sorte que cet accord ne reste pas lettre morte.

Par ailleurs, des institutions ont été mises en place :

- L'Observatoire de la parité créé en 1995 a depuis bénéficié d'un élargissement de ses missions qui sont l'identification, l'évaluation et l'analyse des inégalités entre les sexes dans les domaines politique, économique et social ; la production et la diffusion de données sur la situation des femmes aux niveaux national et international ; l'élaboration de propositions, recommandations et avis tendant à promouvoir la mise en oeuvre de la parité entre les femmes et les hommes.
- Créée en 2004, la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) qui a pour mission en ces matières information, communication, formation, assistance, médiation, inspection, élaboration de bonnes pratiques, recherche. La loi HALDE inclut la pénalisation des propos antisémites, racistes et dorénavant sexistes, homophobes et handiphobes. Ce comité pourrait jouer un rôle très positif. Mais hélas, nous devons exprimer les plus grandes réserves à son sujet car elle est composée de façon non démocratique et elle comprend notamment des responsables de grandes entreprises recourant systématiquement à la sous-traitance de leurs activités par des négriers. Ainsi en fait partie Mme Cathy Kopp¹, directrice des ressources humaines du groupe ACCOR, donneur d'ordres de nombreuses entreprises sous-traitantes (où travaillent de nombreuses femmes dans des conditions et pour des salaires très dégradés au regard de ce que connaissent les salariés des entreprises donneurs d'ordres. Notons aussi que les trans (transsexuelles et transgenres) concernées par les questions d'identité de genre ont été volontairement omises tant du périmètre de compétences de la HALDE que de la pénalisation des propos discriminatoires, péniblement introduite par voie d'amendements.

Ces institutions ont peu de moyens (par exemple 10 maigres millions d'euros pour la HALDE), n'ont pas de dispositifs contraignants. Mises en place pour répondre aux directives européennes, elles ne répondent que très imparfaitement à ce qui serait nécessaire ou peuvent même être considérées comme un obstacle à la mise en place d'outils plus performants. Néanmoins elles existent, en nous en emparant, nous devons nous en servir dans la mesure du possible comme caisses de résonance pour dénoncer ou populariser des actions (conférence de presse à chaque sortie de rapports) et/ou arriver à dénoncer leurs insuffisances. Cela reste un débat.

4. Quelle campagne ?

Voici quelques pistes de réflexion pour lancer le débat.

Nous ne partons pas de rien, une partie du mouvement des femmes dans les années soixante-dix et quatre-vingt avait déjà mené des études et des luttes. Le CNDF a déjà réfléchi et lancé des campagnes (contre le temps partiel, récente campagne sur les équipements collectifs). D'autres féministes continuent un travail depuis longtemps sur la question du harcèlement, les

¹ Mme Nicole Notat, présidente de la société de notation éthique Vigéo (dont ACCOR est actionnaire), saura trouver les arguments qui semblent nous avoir manqué jusqu'à présent pour convaincre Mme Kopp de mettre les faits en accord avec ses propres déclarations.

femmes dans le cadre des marches mondiales et européennes ont élaboré des revendications, des rencontres inter-syndicales sur l'insertion des femmes dans le monde du travail ont lieu régulièrement chaque année depuis 7 ans.

Dans toutes les initiatives locales et militantes auxquelles nous nous associons, comme par exemple « la défense des services publics » nous devons faire en sorte que les besoins des femmes soient réellement pris en compte et relayés par tous, nous l'avons déjà fait mais il faut poursuivre. Le CNDF doit un être un relais pour faire connaître, populariser une lutte et aider à l'amplifier (par exemple centraliser toutes les initiatives autour des luttes pour avoir des places en crèche).

Se servir de toutes les initiatives prises par d'autres partenaires, notamment les syndicats (exemple des journées CGT en mai 2005), journées syndicales femmes. Les inciter à intégrer dans toutes leurs activités et négociations la « dimension femme ».

Mais nous devons donc être une force de proposition et construire des campagnes qui permettent de faire connaître nos exigences.

Nous avons comme première tâche de **sensibiliser l'opinion publique** sur la réalité de la situation des femmes dans le travail, et surtout de **dénoncer l'illusion que ces inégalités vont se résorber progressivement**, qu'elles ne seraient qu'un résidu du passé. Il faut vraiment s'y attaquer. Et ceci par voie d'affiches, conférences de presse, etc.

Nous devons dénoncer **ce gouvernement qui prétend obtenir en cinq ans une égalité hommes-femmes** alors que toutes les récentes mesures sur l'emploi vont à l'évidence renforcer les inégalités. Et il faut inciter les syndicats lors de toutes négociations à mettre en avant cette dimension. Il faut le redire quand on gagne pour les femmes, plus généralement pour les plus discriminés, on gagne pour tout le monde.

Pour gagner la bataille de l'emploi, une nécessité absolue est de s'attaquer en premier lieu au **manque d'équipements collectifs**, notamment en matière de garde d'enfants, nous devons exiger le développement et l'amélioration des services publics. Nous devons poursuivre la campagne lancée l'hiver dernier même si elle a été longue à se mettre en place.

Et l'égalité implique en premier lieu de combattre l'inégalité du temps social. **L'emploi à temps partiel doit être résorbé**, dans une entreprise, toute création d'emploi à temps complet doit permettre de diminuer l'emploi à temps partiel. Une entreprise employant des personnes à temps réduit, au lieu d'être encouragée doit être pénalisée.

Qu'est-ce qu'un véritable emploi, « décent » pour employer la terminologie du BIT ? En premier lieu, un emploi qui permet d'être totalement autonome financièrement, donc à temps complet. Nous demandons une taxation de toutes les formes d'emploi précaire.

L'inégalité salariale malgré l'existence de plusieurs lois se maintient, c'est inacceptable. **Un rattrapage salarial doit être mis en place immédiatement à hauteur de 5%** puisque le patronat reconnaît lui-même que cette différence salariale entre hommes et femmes est due à la discrimination. **Le Smic doit être immédiatement augmenté** (la majorité des smicards sont des femmes). Lors de la campagne sur le référendum européen, l'idée d'un **smic européen** a été lancée, reprenons-là.

Nous demandons une reconnaissance des qualifications des emplois féminins, la mixité des postes, l'égalité salariale, des droits propres, une personnalisation de toutes les allocations et une augmentation immédiate des plafonds de ressources, pour éliminer tous les facteurs de discrimination et leurs conséquences : sous-salaire, manque de promotion, chômage, difficultés à l'embauche, harcèlement, etc.

Pour réussir, nous devons fédérer le maximum de forces dans cette campagne, tout d'abord l'ensemble des forces féministes qui ont parfois déserté ce terrain (souvent parce d'autres tâches s'imposaient). Le mouvement féministe doit devenir une force de proposition, une force agissante qui fait bouger la société comme il l'a fait dans d'autres domaines.

Nous devons aussi faire en sorte que le maximum de forces syndicales et associatives se joignent à ce combat, nous devons les convaincre que la « priorité n'est pas ailleurs » mais au contraire que c'est une de leurs premières tâches.

Atelier Emploi et Précarité

Page 1	Axe 1 : Temps partiel, flexibilité, chômage, précarité...
Page 3	Axe 2 : Salaires, déroulement de carrière, égalité professionnelle
Page 7	Axe 3 : Pour un droit concret à l'emploi, pour de vrais emplois, pour des services publics de garde d'enfants et d'aide à la dépendance
Page 11	Axe 4 : Pour des droits universels, pour des droits propres
Page 14	Propositions de revendications versées au débat de l'atelier Emploi et précarité dans la perspective d'une campagne
Page 15	Annexes

Ont participé à la préparation de cet atelier : Anne Chantran, Marie-Caroline Guerin, Hélène Hirata, Ester Jeffers, Anne Leclerc, Thierry Lescant, Christiane Marty, Marie-Annick Mathieu, Monique Migneau, Odile Merckling, Maya Surduts, Nora Tenenbaum

Axe 1 : Temps partiel, flexibilité, chômage, précarité...

Il est un constat : la place des femmes, leur insertion dans le monde du travail n'a cessé d'augmenter durant les dernières décennies et le taux d'activité des femmes se rapproche de celui des hommes... Se rapproche ! On peut cependant, vue l'offensive libérale qui se développe, les attaques généralisées contre les travailleurs - et on sait que dans ce cas, les femmes sont toujours les premières victimes - se demander si cette tendance est irréversible. On peut aussi s'interroger sur ce qu'on évite de dire : que les femmes sont majoritaires sont les domaines professionnels les moins payés (commerces, services), elles ont plus souvent des emplois non qualifiés, sont les premières touchées par les contrats précaires, les temps partiels imposés... et touchées par un taux de chômage toujours supérieur à celui des hommes.

Femmes actives, taux d'activité

En 40 ans, le nombre de femmes actives a presque doublé, passant de 6,7 millions en 1962 à 12,1 millions en 2002, alors que dans le même temps les hommes passaient de 12,6 à 14,2 millions : elles sont donc entrées sur le marché du travail en dépit de la crise économique.

Et si l'on compare le taux d'activité, l'évolution est la même : pour les femmes de 25 à 49 ans, il est passé de 42 % en 1962 à 80 % en 2002, mais dans l'activité, il y a le chômage, et dans le chômage, les femmes sont en première ligne. Les écarts avec les hommes persistent, même s'ils se sont réduits.

Cette entrée sur le marché du travail a un prix : l'inégalité des hommes et des femmes sur ce marché, que ce soit en termes de salaire, de statuts du travail, de temps de travail... L'essentiel de la hausse de l'emploi des femmes entre 1983 et 2002 est due à celle de l'emploi à temps partiel.

Temps partiel, flexibilité

Le temps partiel est une des principales causes de l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes. En France, en 2003, le travail à temps partiel concernait 29,4 % des femmes actives occupées, contre 5,4 % des hommes actifs, c'est-à-dire que 82 % des 4 millions d'actifs à temps partiels sont des femmes.

Au début des années 80, le tour de force du gouvernement a été de parvenir à faire admettre l'idée de la nécessité d'une loi sur le temps partiel (loi votée le 28 janvier 1981), soit disant rendue nécessaire par la prétendue demande des femmes en la matière, développant l'idée que temps partiel = temps choisi ! ... En réalité, le travail à temps partiel était un enjeu politique et social, on le voit bien maintenant : bon nombre d'emplois créés ne le sont à temps partiel. A partir de cette époque, le temps partiel s'est largement développé en France (+ 1 point par an), favorisé en cela par les politiques gouvernementales au profit des entreprises, comme les allègements de cotisations sociales aux entreprises (mesure introduite en 1992), contre lesquelles nous nous étions battues et qui furent supprimées par la 2^{ème} loi Aubry. Au fur et à mesure que disparaissaient des emplois à temps complet dans l'industrie s'en créaient d'autres à temps partiel dans les services : selon l'Insee, entre 1982 et 1992, sur les 28 000 créations nettes d'emplois de caissier-es, 8 000 correspondent à des suppressions de poste à temps plein et 36 000 à des créations à temps partiel !

Le temps partiel s'est donc créé non comme un mode d'aménagement du temps de travail (passage d'un temps plein à un temps partiel), mais comme mode d'emploi flexible... C'est d'ailleurs en période de fort accroissement du taux de chômage que le travail à temps partiel se développe le plus. Ce qui tord le cou à cette fameuse notion de temps partiel « choisi » ! Nombreuses sont effectivement les femmes qui « choisissent » un temps partiel car on ne leur offre que ça, ou par manque de solution pour la garde des enfants !

Les caractéristiques du temps partiel font apparaître une corrélation entre : emplois précaires, emplois sous-qualifiés, emplois flexibles et secteurs féminins de l'emploi... et donc précarité ! Et le phénomène du travail à temps partiel amplifie la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, spécialement dans les emplois de service (secteurs de la santé, des services sociaux, du nettoyage, du commerce...) où il est sur-représenté. Plus de la moitié des femmes qui travaillent à temps partiel sont des employées (caissières, vendeuses, femmes de ménage...) ; et beaucoup travaillent, faute de choix, pour un salaire mensuel inférieur au SMIC avec des horaires très éclatés, décalé, variables d'un jour à l'autre et imprévisibles, au gré des besoins de l'entreprise, exigeant une disponibilité permanente.

Cette flexibilité de l'emploi aboutit non seulement à une détérioration des conditions de l'emploi, mais aussi à une flexibilité des salaires.

Au fil des ans, le travail à temps partiel est donc devenu la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail, et aussi le moteur du sous-emploi.

Statuts précaires, précarité, pauvreté...

La crise de l'emploi est évidemment fortement marquée par le développement de la précarité et du sous-emploi : travail en intérim, contrats à durée déterminée, contrats saisonniers, contrats aidés, stages... ces emplois « atypiques » sont autant de formes de déstabilisation des conditions d'emploi. Emplois « atypiques » s'entend soit d'un point de vue de la durée et de la stabilité du contrat, soit du point de vue du temps de travail. Ainsi, ces emplois « atypiques » concernent près de 6 millions de personnes (dont 4 millions à temps partiel), soit un quart de l'emploi total et les femmes en représentent les 2/3 ! L'instabilité qui caractérise ces formes d'emplois les assimile de fait à la précarité.

Par ailleurs (voir étude de l'Insee, oct 2005), les personnes sous-employées sont plus fréquemment sur des contrats temporaires (CDD) ou saisonniers (7 % des actifs en CDD ou contrat saisonnier, mais 32 % des sous-emplois), et bien sûr, en premier lieu, les femmes (23 % des femmes en CDD contre 13 % des hommes). De même pour les contrats dits « aidés (qui est aidé ?) » : 18 % pour les hommes et 26 % pour les femmes.

Chômage

Le chômage semble s'être durablement installé, et dans ce cadre le sur-chômage féminin, dont il est rarement fait état (de même pour ce qui concerne le sur-chômage des immigré-es) : en France, en 2004, le taux était de 9,1 % pour les hommes contre 11,1 % pour les femmes. Et ce taux n'est jamais descendu en dessous de la barre des 10 %... Ainsi, la « grande victoire » des années 2000 : « réussir à faire tomber le chômage en dessous des 10 % » ne concerne que les hommes !

Ces chiffres sont certainement à moduler : chez les moins de 25 ans, l'écart entre hommes et femmes est plus important (22,8 % pour les femmes contre 18,2 % pour les hommes) pourtant, le niveau d'études est supérieur chez les filles, et l'effet « famille » ne joue pas encore ! Ce qui prouve bien la sélectivité du marché du travail.

De la même façon, les niveaux de chômage varient suivant les catégories socio-professionnelles, allant de 3,5 % chez les femmes cadres à 16 % chez les ouvrières (catégorie pour laquelle l'écart avec les hommes - 10,2 % - est la plus importante), et la nationalité (jusqu'à 31,9 % pour les étrangères de 15-24 ans). Ce qui frappe donc, c'est le phénomène de cumul : question chômage, mieux vaut être homme cadre français que jeune, femme, étrangère et ouvrière !

De plus, ces chiffres sont sous-estimés : de nombreuses femmes échappent à tout recensement du chômage, se fondant dans une forme spécifiquement féminine et socialement invisible de la privation d'emploi : les « femmes au foyer », y compris celles qui touchent l'APE.

Le Contrat Nouvelle Embauche

Cette nouvelle invention représente une remise en cause majeure des droits de millions de salariés employés dans les entreprises de moins de 20 salariés... là où il y a le plus de CDD et de personnes à temps partiel... et donc là où beaucoup de femmes travaillent.

Avec ce contrat « nouveau type », l'employeur peut, pendant une période de 2 ans, licencier sans préavis, sans aucune procédure (une lettre recommandée suffit !) : les salariés sont de fait privés de tout droit. En apportant plus de « souplesse » à l'employeur, en fait il ne va faire qu'aggraver la précarité et la vulnérabilité des salariés. Or, les femmes sont déjà les plus nombreuses parmi les travailleurs pauvres et précaires, et risquent donc de le devenir encore plus ! Loin d'inciter les employeurs à augmenter les bas salaires, les exonérations des cotisations patronales accordées pour les salaires au SMIC auront un effet contraire... Or, ce sont justement les femmes qui sont en plus grand nombre au SMIC ou avec un salaire partiel.

Si les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail en tant que salariées à partir du début des années 60, cela s'est fait au prix du développement important, pour elles particulièrement, de statuts précaires, de temps partiels qui tendent à devenir la règle de leur embauche, bref du sous-emploi, des sous-salaires, de la précarité, voire de la pauvreté !

A nous de savoir définir des axes revendicatifs qui permettent de stopper cette spirale.

Axe 2 : Salaires, déroulement de carrière, égalité professionnelle

Présentation générale et brève de la situation de l'emploi

Aujourd'hui en France, nous avons, de façon générale, un taux d'activité professionnelle des femmes qui ne cesse de se rapprocher de celui des hommes, l'écart restant encore de 11 points. Les femmes continuent à grignoter d'année en année les pourcentages.

2003	HOMMES	FEMMES
25-49 ans	94,2%	81,1%
15-65 ans	74,6%	63,4%

Source : INSEE

Malgré ce rattrapage, des différences énormes portent sur :

le type d'emploi

le temps de travail

le déroulement de carrière

les salaires

Ainsi les femmes :

ont toujours un écart de salaire de 24 % en 2002 (INSEE) même si celui ci est passé sous la barre des 30 % depuis 1992,

sont 30 % à avoir un temps partiel alors que les hommes sont 5 % (INSEE, 2002), et 10 points de plus pour les femmes depuis les années 90.

Répercussion inévitable sur les retraites.

Le type d'emploi

Les emplois des femmes sont très majoritairement les moins qualifiés et les plus mal payés. Il faut se demander si les femmes s'orientent (ou sont orientées) vers les secteurs féminisés les moins valorisés ou si ces secteurs deviennent dévalorisés parce qu'ils sont féminisés ? On peut aussi constater que ces dernières années les femmes sont entrées massivement dans le secteur des services, qui à la différence du secteur industriel, n'a pas bénéficié d'une présence et d'une tradition syndicale apte à négocier le niveau des salaires et des qualifications.

D'autre part, les femmes sont embauchées à des niveaux de qualification moindres que ce à quoi elles pourraient prétendre au vu de leurs diplômes. Le summum est lorsque l'entreprise recrute des femmes avec des diplômes n'ayant aucun rapport avec le travail proposé (couturière ou dactylo pour l'automobile ou l'électronique), ce qui permet alors de ne pas prendre en compte dans le salaire la qualification ; l'entreprise a profité de leurs compétences d'agilité manuelle sans le reconnaître ni le payer.

Le temps de travail

Le temps de travail est un des points clé de l'inégalité hommes/femmes, on le voit bien avec la mise en place du travail à temps partiel depuis les années 80. Près de 82 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes, dans des secteurs aux professions souvent peu qualifiées : nettoyage, distribution...

Au temps de travail s'ajoutent les autres temps qui pèsent sur les femmes (tâches domestiques et familiales) et qui font que les femmes ne sont pas disponibles et ne gèrent pas leur temps comme les hommes (le soir, le mercredi, en fin de semaine, les heures sup., les réunions...). Les répercussions sont évidentes sur les salaires mensuels et le déroulement de carrière.

Le déroulement de carrière

Même en étant recrutées avec un même diplôme et payées de façon identique en début de carrière, les femmes voient leur déroulement de carrière différer de celui des hommes au fur et à mesure de leur vie professionnelle : moins de promotions et plus lentement. L'exemple le plus frappant est celui des temps partiels qui n'offrent pas de promotion comme ci ce n'était pas un vrai travail. Mais l'exemple de professions féminisées comme les institutrices-professeuses d'école est tout aussi parlant avec 3/4 d'hommes directeurs alors qu'ils ne représentent qu'1/4 de la profession !

A cela il faut ajouter toutes les interruptions (maternité, congé parental, temps partiel choisi ou imposé, chômage plus fréquent ...) qui, de fait, ne permettent pas le même déroulement de carrière, aux conséquences directes sur les salaires et indirectes sur les retraites (ainsi 40 % seulement de femmes partent en ayant fait valider une carrière complète ; elles n'ont en moyenne que 122 trimestres de cotisation contre 166 pour les hommes).

L'égalité salariale¹

L'écart de salaires moyen entre les hommes et les femmes est une mesure des inégalités sur le marché du travail. C'est un des indicateurs de la place relative des femmes dans l'emploi. C'est un constat dont toutes les causes restent à identifier. Il ne rend pas compte de l'inégalité des chances d'accéder aux emplois les mieux payés (ou des risques à occuper un emploi à bas salaire).

D'après l'INSEE (2004) au début des années 2000 :

dans le secteur privé pour les salariés à temps complet on mesure un écart de 25 %

dans le secteur public 14 %

Si on intègre les temps partiels, majoritairement des femmes, et si l'on considère les salaires annuels ou mensuels (et non pas horaires comme c'est le cas dans les comparaisons internationales), les écarts entre hommes et femmes augmentent encore. L'écart de gains mensuels ou annuels est souvent de l'ordre du double de celui des salaires horaires (OCDE 2002).

Plusieurs explications sont avancées :

- les *différences de capital humain* (éducation et expérience)
- la *ségrégation par qualification et secteur* (catégories professionnelles, secteurs d'activité, privé ou public)
- la *discrimination*

Aujourd'hui en France, les femmes ont :

- rattrapé les hommes dans le niveau d'éducation (INSEE 2004, les femmes ont plus de diplômes supérieurs que les hommes) depuis environ deux décennies,
- encore une expérience professionnelle inférieure (interruption de carrière),
- toujours des différences relatives aux catégories professionnelles et aux secteurs d'activité,
- le plus souvent un emploi dans le secteur public (elles représentent en 2001, 57% des salariés).

Depuis 1995, le resserrement de l'écart de salaires n'existe plus et il faut combattre l'idée dominante selon laquelle il serait en bonne voie pour disparaître.

Pour la discrimination, celle-ci est observée si à productivité égale, la rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes.

Cette discrimination² peut résulter de plusieurs facteurs, dont certains ne sont pas liés directement au marché du travail (par exemple : le système éducatif et l'organisation sociale). Pour une politique de réduction des inégalités il est important d'évaluer tous ces facteurs.

Suivant les méthodes³ retenues la part expliquée de l'écart est plus ou moins grande. En fonction de ce qu'on prend, plus le nombre de caractéristiques est grand, plus la part d'inexpliqué diminue et plus la part des discriminations augmente, pour les chercheuses Sophie Ponthieux et Dominique Meurs⁴.

Les salaires, reflet de la place des femmes dans l'emploi :

- sous-représentation des femmes dans le haut de la distribution des salaires (à bac+2, 67 % des hommes et 42 % des femmes se trouvaient parmi les 20 % les mieux payés) et sur-représentation dans le bas (en 2002, 18 % des hommes et 53 % des femmes se trouvaient parmi le 20 % de salariés aux salaires les plus faibles).
- écart des salaires plus prononcé dans le haut de la distribution.

Le « plafond de verre » ne bloque pas seulement les femmes à l'accès des postes les plus élevés, il est visible dès qu'un déroulement de carrière est possible. Difficile de ne pas y voir l'effet des responsabilités familiales qui reposent toujours largement sur les femmes (ainsi que le stéréotype qui accorde un « goût » moindre aux femmes pour assumer des responsabilités professionnelles).

Dilués dans les revenus des ménages, les bas salaires des femmes passent inaperçus : elles ont un conjoint actif alors que les hommes pauvres ont une conjointe inactive. De surcroît, de plus en plus de ménages n'ont plus que le salaire de la femme. Dans les bas salaires, nous avons un large effet des temps partiels. Tout ceci explique que selon Margaret Maruani, 80 % des travailleurs pauvres sont des femmes.

¹ Ecarts de salaire de Dominique Meurs et Sophie Ponthieux dans « femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs » sous la direction de Margaret Maruani à La Découverte, 2005.

² Travaux de Becker 1957 en économie sur essentiellement la discrimination raciale et Arrow en 1973 sur une discrimination statistique qui est l'effet d'un comportement économique rationnel des entreprises.

³ La méthode initiée d'Oaxaca et de Blinder, 1973, est celle la plus utilisée, surtout aux Etats Unis. Elle est décomposée en 2 parties, une part expliquée et une non expliquée. Elle requiert un certain nombre de précautions méthodologiques.

⁴ « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe – Effets de structure ou discrimination ? », Revue de l'OFCE, n°90, juillet 2004, travail des femmes et inégalités.

L'égalité professionnelle

« La notion d'égalité professionnelle désigne l'ensemble des normes juridiques, des actions et des politiques visant à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle ».⁵

Même s'il existe un consensus sur le plan juridique, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle reste difficile. D'où le complément de lois et de plans d'égalités édictés.

Le droit du travail des femmes a d'abord été appréhendé à partir d'une logique protectrice (durée, travail de nuit, maternité) allant de pair avec un statut inégalitaire dans le Code civil. A partir du début du XX^e siècle, avec les actions féministes, les interdits se lèveront (sauf ce qui concerne congé maternité). La Constitution de 1946 affirme le principe d'égalité entre les hommes et les femmes qui sera par la suite décliné progressivement dans les domaines familial, politique et économique.

La loi du 22/12/1972 (directive européenne 79/117 du 10/02/75) pose le principe l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale ».

Cette loi sera complétée d'autres lois : la loi du 11/07/75 sanctionnant les employeurs discriminant une femme enceinte, la loi du 13/07/83 sur l'égalité professionnelle qui définira, entre autres, ce qu'est un travail égal et renverse la charge de la preuve en matière d'inégalité salariale.

Il s'agit aujourd'hui de passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle.

L'égalité de traitement présuppose l'égalité des droits, et vise tous les processus qui déterminent l'insertion des femmes sur le marché du travail (et dans l'entreprise). Il est alors impératif d'avoir une analyse des pratiques d'emploi qui sont loin d'être neutres. Les lois de 1983 (loi Roudy) et de 2001 (loi Génisson) obligent les entreprises et les partenaires sociaux à faire des rapports en comparant la situation des femmes et des hommes, en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de condition de travail et de rémunération effective. Pourtant, manque de volonté politique de faire appliquer ces lois, manque de sanctions et manque aussi d'investissement syndical sur ce thème, les plans d'égalité ont du mal à voir le jour et l'interprétation des résultats est le plus souvent renvoyée au poids de l'histoire, à la société, au marché du travail... et rarement à des pratiques organisationnelles susceptibles d'être modifiées. Depuis 1976 des directives européennes prônent des « actions positives » en faveur des femmes afin de rétablir l'égalité. Les stratégies d'action peuvent aller jusqu'à des mesures contraignantes.

Bien sûr le débat sur la division du travail domestique et familial devient essentiel du point de vue de l'égalité professionnelle.

Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (2005)

Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité a déposé un projet de loi à l'Assemblée nationale le 24 mars 2005⁶.

Elle fait référence à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004⁷. Il faut noter que dans cet accord interprofessionnel signé par le Medef et les organisations syndicales dites représentatives (donc n'inclus pas Solidaires, ni bien sûr la FSU), il est reconnu que les écarts de salaires entre hommes et femmes relèvent pour une part de la discrimination, cette part y est évaluée à 5 %, et que des actions positives de rattrapage des salaires des femmes sont donc envisageables.

Loi destinée à supprimer en 5 ans les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ecart « tenant à la fois à une valorisation différenciée du capital humain, aux secteurs d'activité, à la structure et à la nature des emplois ainsi qu'à la persistance d'un facteur résiduel inexpliqué ». Les autres volets sont : concilier l'emploi et la parentalité, promouvoir l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles, améliorer l'accès des filles et des femmes à l'apprentissage.

Tout comme les lois de 1983 et 2001, elle est incitative avec des aides financières pour ceux qui s'y engagent, mais ne met en place aucune contrainte. Peu d'entreprises ont des plans d'égalité. Rien sur le secteur public.

⁵ Jacqueline Laufer dans « l'égalité professionnelle » de « Femmes, genre et sociétés » cité précédemment

⁶ Adopté le 11 mai 2005 à l'Assemblée, puis transmis au Sénat, modifié le 12 juillet 2005. En attente du vote final.

⁷ Cet accord dit : dans son titre I, se mobiliser pour identifier les stéréotypes et s'attacher à la réalisation d'outils de communication interne destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle ; dans son titre II, se préoccuper (avec les autres partenaires, particulièrement les ministères) de l'orientation ; dans son titre III, se donner comme objectif une mixité dans les candidatures de recrutement ; dans son titre IV, se donner les moyens d'assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle ; dans son titre V, se préoccuper de la promotion et de la mobilité ; dans son titre VI appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération.

« L'équité salariale », le modèle québécois⁸

La loi 35 sur l'équité salariale est entrée en vigueur en novembre 1997 et s'applique à tout employeur d'au moins 10 salariéEs, privé, public ou parapublic. Cette loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe pour les personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

« Faire l'équité salariale c'est attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents pourvus qu'ils soient de valeur équivalente ». Ce principe d'équité salariale va plus loin qu'« un salaire égal pour un travail égal », qui lui représente l'égalité salariale. Cette démarche terminée en novembre 2001 doit voir les ajustements versés dans les 4 ans qui suivent.

C'est le comité d'équité salariale (ou l'employeur pour les petites entreprises) qui choisit la méthode et les outils. Quatre grands facteurs sont retenus (obligatoire dans la loi) : les *qualifications requises* (niveau de connaissance, habiletés acquises ou accumulées), les *responsabilités assumées*, les *efforts requis* (mental et physique), les *conditions dans lesquelles le travail est effectué* avec bien sûr des sous facteurs. La méthode est appliquée aussi bien aux emplois à prédominance féminine que masculine.

L'affichage des résultats d'équité salariale est obligatoire : *les ajustements salariaux, les renseignements sur les droits et recours des salariéEs, la liste des catégories d'emplois, la proportion d'hommes et de femmes dans chaque catégorie et les critères utilisés pour déterminer la prédominance sexuelle de cette démarche, le nom de la personne pouvant répondre aux questions, le type de méthode ou d'outils choisis pour évaluer les emplois ...*

Sans doute devrions-nous analyser cette loi québécoise.

⁸ Commission de l'équité salariale, 200 chemin Sainte-Foy, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 6A1, site du gouvernement du Québec www.ces.gouv.qc.ca ; courriel : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca

Axe 3 : Pour un droit concret à l'emploi, pour de vrais emplois, pour des services publics de garde d'enfants et d'aide à la dépendance

Malgré la proclamation dans la loi de l'égalité entre les hommes et les femmes et du droit à l'emploi comme droit fondamental, beaucoup n'ont pas concrètement le droit à l'emploi, dont une majorité de femmes :

- la négation la plus évidente du droit à l'emploi est l'existence même d'un fort taux de chômage. Ce taux, on l'a vu, est toujours plus élevé pour les femmes, quelle que soit la tranche d'âge et le niveau de qualification considérés. On entend parler du chômage des jeunes ou de celui de longue durée, mais rarement de celui des femmes.
- proche du chômage, il y a tout le champ du sous-emploi. Il concerne celles et ceux qui ayant un emploi à temps partiel imposé ou « choisi sous contrainte » souhaitent travailler plus : c'est le cas d'un million de femmes et de 200 000 hommes⁹ ! Il s'agit là de chômage partiel.
- autre obstacle au droit des femmes à l'emploi : les normes sociales qui leur attribuent les responsabilités domestiques et parentales. C'est la raison pour laquelle les femmes ont un taux d'activité de 11 points inférieur à celui des hommes, comme déjà mentionné. Cet écart est inférieur à la moyenne dans l'Union européenne qui atteint 17 points, mais très supérieur à celui de pays comme la Suède qui n'est que 3 points¹⁰. Les objectifs en matière de taux d'emploi des hommes et des femmes, par exemple ceux de la stratégie européenne de l'emploi, visent bien une plus forte participation des femmes au marché de l'emploi, mais ils entérinent comme immuable l'existence d'un écart avec le taux masculin. L'écart vaut encore 10 points dans l'objectif affiché pour 2010 !

Pourquoi projeter un taux d'activité des femmes systématiquement inférieur à celui des hommes ? Et dans le même ordre d'idée, pourquoi le temps partiel devrait-il toujours être majoritairement féminin ?

Etre active est le souhait d'une majorité des femmes dites « inactives » : 6 femmes au foyer sur 10 déclarent en effet souhaiter un emploi. Si on ajoute aux femmes au foyer qui souhaitent un emploi, celles qui sont au chômage (2,2 millions pour les 8 catégories de chômage) et en sous-emploi, on arrive à un total d'environ 7 millions de femmes privées complètement ou partiellement du droit à l'emploi.

Or avoir un emploi est une condition indispensable pour l'autonomie des femmes et pour aller vers l'égalité entre les sexes - mais pas n'importe quel emploi précaire. A partir du constat précédent, les deux points suivants vont être développés :

1. une plus grande activité des femmes constitue un cercle vertueux pour l'emploi, et notamment pour l'emploi socialement utile qui relève du développement de services publics,
2. l'activité des femmes est un paramètre largement influençable par les politiques.

Ces deux points susciteront donc logiquement des propositions soumises au débat.

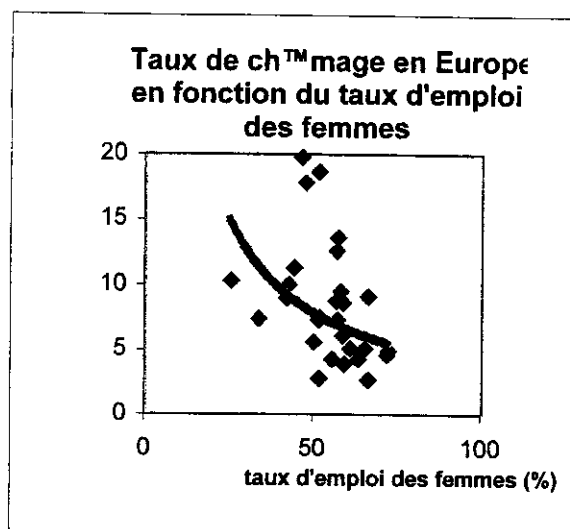
Une plus grande activité des femmes, cercle vertueux pour l'emploi, et notamment pour l'emploi socialement utile

A l'opposé des idées reçues, une plus forte participation des femmes au marché du travail n'est pas synonyme de plus fort chômage. On peut le vérifier simplement sur un graphique où est représenté pour 28 pays d'Europe le taux de chômage en fonction du taux d'emploi des femmes. Chaque pays est figuré par un point : les pays où le taux d'emploi des femmes est le plus fort (le nuage des points les plus à droite) sont aussi ceux où le taux de chômage est le plus faible.

Les points représentent les pays de l'Europe élargie : Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Finlande, Suède, Royaume Uni, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Turquie

⁹ Insee, enquêtes emploi de 2002 à 2004

¹⁰ Eurostat 2002. Le fait de mentionner la Suède ne signifie pas que ce pays représente un modèle indépassable de l'égalité entre hommes et femmes !



Graphique établi à partir de données Eurostat 2000-2001

taux d'emploi des femmes = nombre de femmes ayant un emploi / nombre de femmes en âge de travailler

Loin de signifier plus de chômage, favoriser une plus forte participation des femmes au marché du travail enclenche au contraire un cercle vertueux autour de la création d'emplois. Comment fonctionne ce cercle ? On sait que les femmes qui optent pour le temps partiel ou qui choisissent de rester au foyer le font souvent par manque de solutions pour garder leur enfant ou pour s'occuper d'un proche âgé ou dépendant. Offrir plus d'équipements en crèches (aujourd'hui 10 % seulement des enfants sont accueillis en crèches) et en services d'aide à la dépendance des personnes âgées permettrait donc à de nombreuses femmes qui le souhaitent de postuler pour un emploi et/ou leur éviteraient le seul « choix » du temps partiel. A son tour, cette plus forte activité des femmes initierait des emplois dans la restauration, le social, les loisirs, les collectivités territoriales, la culture, etc. Il s'agit d'un cercle vertueux autour de la création d'emplois. Beaucoup de ces emplois sont utiles à la satisfaction des besoins sociaux de base, qui relève donc naturellement **des services publics**.

Ces emplois peuvent être organisés à temps plein (mais réduit), d'une manière collective plutôt qu'individuelle, dans un cadre professionnel et loin de la précarité qui les caractérise actuellement. Ils nécessitent de réelles qualifications qui doivent être reconnues et mieux payées. Ils doivent être mixtes, c'est à dire s'adresser autant aux hommes qu'aux femmes. Il faut vraiment insister sur ces trois conditions : le **cadre collectif autant que possible, la reconnaissance des qualifications et la mixité**.

- Le cadre collectif doit permettre d'éviter les dispositifs de garde d'enfant de type individuel. D'une part les allocations pour la garde d'enfants à domicile ne profitent qu'à la fraction la plus aisée de la population. D'autre part, la socialisation des enfants dans les crèches est selon l'avis général à la fois bénéfique aux enfants et plus favorable aux conditions de travail du personnel que les solutions individuelles. De même, l'organisation dans un cadre autant que possible collectif permettrait d'améliorer les conditions de travail dans les métiers des services d'aide à la personne. Ces secteurs sont en effet couverts par les conventions collectives « des particuliers-employeurs » qui figurent parmi les plus défavorables de toutes.
- La reconnaissance des qualifications est d'abord une mesure de justice. Les études sur la détermination des qualifications et des salaires montrent que celle-ci est avant tout un processus social, lié notamment à l'histoire et à la négociation de conventions collectives (donc à la présence syndicale plus ou moins forte) et aux représentations sociales. Ainsi, aucune qualification n'est reconnue aux emplois dans les services de proximité puisqu'ils se substituent au travail domestique gratuit des femmes, qui est toujours perçu comme non qualifié. Le savoir faire acquis dans la sphère privée se retrouve simplement assimilé à des « qualités féminines ». Le contenu concret du travail fait pourtant apparaître une grande diversité de tâches qui nécessitent un savoir-faire certain, ainsi que des qualités relationnelles, d'écoute et de soutien psychologique (malgré l'absence affichée de qualifications de ces emplois, les employeurs n'acceptent pas n'importe qui). Autre exemple, bien connu : celui des infirmières et de l'écart énorme existant entre leur niveau de compétences et de qualifications et le niveau de leur salaire. Les qualifications même occultées des femmes doivent donc être enfin reconnues à leur juste valeur.

- Enfin, la condition de mixité est importante, car la très forte concentration des emplois des femmes dans un nombre limité de secteurs est pour une grande part responsable des inégalités salariales persistantes. Il est temps de rompre avec les stéréotypes sexistes sur les rôles sociaux qui attribuent aux femmes et à leur soi disant qualités naturelles les métiers dans les secteurs de la santé, du social ou de l'assistance, et aux hommes les secteurs les plus valorisés, depuis le domaine des sciences et des techniques jusqu'à la sphère politique. C'est dire la nécessité d'une politique de formation et d'orientation professionnelle promouvant une réelle mixité des professions. Ce changement de mentalité doit s'appuyer sur une **campagne de sensibilisation pour dénoncer ces stéréotypes dans tous les domaines de la vie quotidienne** (enseignement, formation, media, marché du travail, etc)

Ce qui précède montre la nécessité de développer des services publics pour répondre aux besoins d'accueil de la petite enfance et d'aide aux personnes dépendantes. Il faut noter ici que l'espérance de vie de la population augmente, donc le nombre de personnes âgées. Ce qui signifie que le besoin de services en direction des personnes dépendantes se fera de plus en plus fortement sentir. Il est donc indispensable de réfléchir à des solutions si on ne veut pas subir les politiques libérales préconisées et déjà largement engagées par la stratégie européenne de l'emploi, dite de Lisbonne.

Un point sur la stratégie de Lisbonne

Tout d'abord, une caractéristique générale : l'égalité entre hommes et femmes y est bien mentionnée, mais elle est vidée de tout contenu progressiste. Elle est surtout utilisée pour servir la logique libérale et justifier toujours plus de flexibilité, pour les hommes comme pour les femmes. L'égalité dans le partage des tâches a disparu des textes.

La stratégie de Lisbonne reconnaît le besoin de services en direction de l'enfance et de la vieillesse pour permettre un réel accès des femmes à l'emploi. Mais il ne faut pas s'y tromper, la doctrine libérale n'y voit qu'une nouvelle opportunité d'activités lucratives. Dans cette logique, et compte tenu que ces secteurs n'offrent que peu de perspectives de gains de productivité, il est indispensable de couvrir ces besoins par des emplois faiblement qualifiés et faiblement payés, qui permettent de dégager des marges bénéficiaires. Conscients du peu d'attrait pour ces professions difficiles et mal payées, les libéraux inventent de nouvelles appellations comme « l'ingénierie familiale » (rapport Borloo de 2004) censées les valoriser ! Ces emplois s'adresseraient bien entendu aux femmes, ce qui aurait pour effet de renforcer encore la concentration féminine dans les secteurs de services et les inégalités salariales entre les sexes, mais aussi entre les femmes elles-mêmes. Une solution consistant à faire appel aux plus de 65 ans et aux immigrantes est même envisagée pour fournir des services peu coûteux ! Au moment où se négocie au Parlement européen la directive Bolkestein, et où en l'état actuel des choses, est maintenu le principe du pays d'origine, on comprend bien les risques énormes de précarisation accrue de ces emplois. Le dumping fiscal et social qui met en concurrence les femmes de l'Union ne peut que tirer vers le bas l'ensemble des conditions de travail et de salaires.

Par ailleurs, l'offensive libérale actuelle s'en prend à tous les services publics (en particulier aux services de santé) au nom d'un nécessaire désengagement de l'Etat qui devrait laisser la place au marché et à ses supposés bienfaits. Cette offensive est planétaire, et on peut constater les conséquences de la baisse des dépenses publiques dans les domaines sociaux (par exemple dans les ex pays de l'Est, en Amérique du Sud, en Afrique) : ce sont les femmes les premières à en subir les conséquences. C'est sur elles en effet que retombent les charges qui ne sont plus assurées dans les domaines de la santé, de l'aide sociale, ou qui le sont mais à des coûts prohibitifs pour beaucoup. Ce sont également elles qui sont licenciées lors des restrictions d'effectifs, puisque tous ces domaines sont majoritairement féminins.

A l'opposé des solutions préconisées par les libéraux, nous devons demander le développement de services publics en direction de la petite enfance et des personnes dépendantes, **services de qualité, accessibles à tous et toutes et d'un coût abordable**. La question du financement et d'une éventuelle gratuité, sur le modèle de l'école maternelle, doit être posée et tranchée par une décision politique. Le financement public complet de tels services serait-il possible ? On peut simplement faire remarquer que la France fait partie des pays riches ; si on compare la part des dépenses sociales dans le PIB entre différents pays, on constate que la France y consacre beaucoup moins que certains pays, et à l'inverse que la part des dépenses militaires dans le PIB représente plus du double de celle de nombreux pays (Canada, Allemagne, Espagne, Belgique, Japon, etc). Le progrès de la société se traduit-il mieux par la disponibilité de crèches ou de missiles ? Il s'agit bien d'un choix politique qui doit trancher sur les priorités dans les financements, un réel choix démocratique qui doit refléter l'intérêt général.

L'activité des femmes est un paramètre largement influençable par les politiques -

S'il est un domaine où jouent à fond les effets incitatifs ou « dés incitatifs » des politiques, c'est bien celui de l'activité des femmes, qui est largement influencée par les politiques sociales, familiales et fiscales.

Un rapport de l'OCDE¹¹ met en évidence l'impact différent sur l'activité des femmes des différentes formes d'allocations familiales et/ou subventions pour gardes d'enfant. En France, l'extension en 1994 de l'allocation parentale d'éducation APE aux parents de deux enfants a eu un impact significatif sur la sortie d'activité des femmes de 25 à 44 ans. Dans les trois ans qui ont suivi, le taux d'activité des femmes concernées par cette mesure a chuté de 15 points passant de 70 % à 55 %. Une fois sur deux, ces femmes ne retrouvent pas de travail à la fin de l'APE. Les diverses mesures d'allocations ou de dégrèvement fiscal des frais de garde à domicile sont les plus inégalitaires, elles favorisent les couches les plus riches et augmentent les inégalités entre les femmes elles-mêmes. Le congé parental renforce en plus les inégalités entre hommes et femmes. Il faut supprimer les **dispositifs familiaux qui incitent les femmes à se retirer** du marché du travail comme l'APE, remplacé aujourd'hui par la prestation d'accueil du jeune enfant Paje, tout aussi néfaste à l'activité des femmes et à leur carrière professionnelle. Des formules soumettant ces prestations à une condition d'alternance entre les deux parents pourraient par exemple être retenues.

Les politiques fiscales qui sont basées sur une imposition commune du ménage plutôt qu'une imposition basée sur chaque personne ont également des effets dissuasifs à l'activité des femmes. Sans oublier, bien entendu, les inégalités persistantes de salaire entre les sexes.

Il faut insister ici sur le fait que les politiques libérales, aussi bien au niveau français qu'europpéen, ont parfaitement su tirer profit de la division sexuelle du travail entre hommes et femmes : elles ont légitimé le temps partiel censé convenir aux femmes mais en réalité extrêmement favorable aux entreprises, et généralisé la flexibilité. La Commission européenne le reconnaît explicitement quand elle regrette la « *faible proportion d'emplois à temps partiel dans les nouveaux Etats membres, en raison de la rigidité du marché de l'emploi* » (rapport 2005 sur l'égalité entre femmes et hommes).

On peut citer l'allègement de cotisations sociales mis en place en 1992 pour les entreprises qui embauchaient à temps partiel ; cette forme de travail a représenté pour les employeurs un outil de gestion de la main d'œuvre flexible, et la plus grande réussite a été de faire croire que le développement du temps partiel répondait aux besoins des femmes de « concilier » vie professionnelle et vie familiale. Plutôt que concilier, il est plus juste de parler de cumul. Pour les femmes en effet, l'emploi est synonyme de double journée et aussi très souvent, on l'a vu, de précarité.

Il faut s'attaquer de front à ces deux caractéristiques.

- Il est essentiel que le travail domestique et parental soit réparti équitablement entre les femmes et les hommes. Pour le rendre visible, il faut collecter et publier régulièrement les statistiques du temps total travaillé par les femmes et les hommes, travail professionnel rémunéré et domestique non rémunéré. Partout où elles existent, ces statistiques mettent en évidence que les femmes ont un temps total de travail supérieur aux hommes. Tout objectif de **réduction du temps de travail**, axe central dans la lutte contre le chômage et vieille revendication féministe, doit impérativement être associé à l'exigence de **meilleur partage des tâches**. Il faut lancer **campagne de sensibilisation ciblée sur les hommes pour le partage du travail domestique et parental**. La situation des mères isolées, non concernées par ce partage, doit être prise en compte.

- Il est également essentiel de **faire reculer la précarité**. Cela signifie notamment définir une **norme pour un emploi de qualité : de type CDI, avec un Smic revalorisé** (le principe du Smic serait à étendre à l'Union européenne, ce qui bénéficierait en majorité aux femmes), et un **seuil minimal d'heures hebdomadaires**, c'est-à-dire loin des contrats à temps partiel d'aujourd'hui où quelques heures par semaine suffisent pour sortir du statut de demandeur d'emploi ! La lutte contre la précarité peut passer par l'instauration d'une **sur-cotisation sociale pour les employeurs qui ont recours aux contrats précaires**, et l'**interdiction d'imposer le temps partiel**.

Une politique cohérente dans tous les domaines - social, familial, fiscal- est donc indispensable pour rendre concret le droit des femmes à un véritable emploi. Il s'agit de faire reculer le chômage, le sous-emploi et la précarité qui les touche majoritairement. L'objectif de réduction de temps de travail qui répond aux aspirations de tous et toutes devrait se substituer avantageusement au temps partiel dévolu aux femmes qui reste une des manifestations principales des inégalités entre les sexes. Cet objectif devrait en permanence être pensé en intégrant l'exigence d'égalité entre hommes et femmes.

¹¹ OCDE, Participation des femmes au marché du travail : tendances passées et principaux déterminants dans les pays de l'OCDE, décembre 2003,

Axe 4 : Pour des droits universels, pour des droits propres

L'activité des femmes en France a progressé depuis 30 ans en dépit de la montée du chômage. Dans tous les pays de l'UE, les femmes sont aujourd'hui la cible de politiques contradictoires qui les incitent à aller sur le marché du travail, pour autant que cela contribue à la diffusion de nouvelles normes d'emploi beaucoup plus défavorables. Ces politiques de *turn over* considèrent avant tout les femmes comme une réserve de main-d'œuvre à bon marché, essentielle pour la mise en place d'un système de flexibilité. Ainsi, depuis les années 1980, leur salarisation s'est effectuée dans le cadre de formes d'emploi qui ne permettent pas une réelle autonomie financière (temps partiel, CDD). On assiste également à un développement de la pluriactivité, du travail informel et de formes de travail très peu rémunéré (travail associatif, chèque emploi service...). De plus, la dégradation des contrats de travail implique une réduction de toute la couverture sociale (chômage, santé et retraite), ainsi qu'un recul sur le plan des garanties de rémunération et de la couverture par des conventions collectives.

L'ampleur du chômage est telle aujourd'hui en France que l'ANPE compte 4 millions d'inscrits et qu'environ 6 millions de personnes passent chaque année par les Assedics. Selon l'Enquête emploi de l'INSEE, 11 % des femmes sont au chômage pour 9 % des hommes ; mais la prise en compte de toutes les formes de sous-emploi conduit pratiquement à doubler les chiffres officiels. Le chômage constitue un sérieux obstacle à l'insertion professionnelle des jeunes femmes, dont les taux de chômage de 25 % sont les plus élevés. L'indemnisation du chômage des femmes est très faible. Beaucoup de jeunes femmes de 18 à 25 ans se trouvent sans aucune ressource, alors qu'on sait que les premières expériences de travail sont pourtant décisives pour la construction de leur itinéraire professionnel. Actuellement, avec la mise en application du plan Borloo et la renégociation de la Convention Unedic, tous les moyens sont bons pour inciter les chômeurs à reprendre rapidement du travail dans n'importe quelles conditions. Réduire les allocations de chômage, cela contribue aussi à faire pression sur l'ensemble des salaires, car les chômeurs sont obligés d'accepter de travailler pour des salaires de plus en plus faibles.

Dans la plupart des pays européens, des politiques néolibérales visent aujourd'hui à réduire les droits sociaux et à retourner vers un système d'assistance. La diminution des droits implique un recul de l'autonomie et un renvoi des individus vers la famille, que ce soit pour les jeunes, les femmes ou les personnes âgées. Pour les systèmes d'assurance, les droits sociaux directs sont conditionnés par l'occupation d'un emploi et le versement de cotisations pendant une durée minimum. En revanche, pour les systèmes de solidarité ou d'assistance, les droits dépendent le plus souvent étroitement de la situation familiale. En France, des droits propres ne concernent que partiellement les indemnités de chômage, pour la partie qui relève des systèmes conventionnels d'assurance. Ils ne concernent pas le régime de solidarité ou les minima sociaux, et ils concernent en partie seulement la couverture de santé et les retraites.

Pour de nombreuses femmes (et notamment les immigrées), la logique des « droits dérivés de ceux du conjoint » contribue à en faire une main-d'œuvre d'appoint ; car beaucoup d'employeurs, pour éviter de payer des cotisations sociales, s'appuient sur la possibilité qu'elles ont d'être ayant droit de leur conjoint. Les femmes sont prises ainsi dans un cercle vicieux, contraintes d'accepter des emplois au rabais et de continuer à vivre dans une dépendance. Des avantages familiaux visent à compenser l'absence de droits directs. Cependant, dans un contexte de chômage élevé, l'instabilité familiale augmente, les titulaires de droits peuvent eux-mêmes se retrouver sans emploi et la précarité des ayants droit se trouve redoublée.

En France, comparativement à certains pays d'Europe du Nord (aujourd'hui surtout le Danemark), les politiques de redistribution restent marquées par des logiques familialistes plutôt que par la reconnaissance de droits universels, pourtant inscrits dans la Constitution depuis 1946 : droit pour tout individu à un revenu permettant de vivre décemment, droits à la formation et à la santé. Les mises en place depuis 20 ans de l'ASS (Allocation de solidarité spécifique - Chômeurs en fin de droits, encore aux Assedics), du (Revenu minimum d'insertion - Chômeurs ayant épuisé leurs droits) ou de la CMU témoignent d'une évolution très insuffisante : on reste dans des logiques d'assistance, ces droits ne sont nullement universels et sont continuellement remis en cause. L'allocation de parent isolé (plus ancienne) est tout autant menacée.

L'indemnisation du chômage et les minima sociaux

Les femmes sont très touchées par la discontinuité de l'emploi, leur chômage est bien toléré par la société et n'est que partiellement reconnu. Les chômeuses ne s'inscrivent pas toutes comme demandeuses d'emploi et celles qui le font sont moins souvent indemnisées que les hommes dans la plupart des pays de l'UE comme en France, selon M. Maruani (*Les mécomptes du chômage*, 2002). Au niveau européen, les politiques dites « d'activation des dépenses passives » liées au chômage, comme les remises en cause du droit du travail ont été systématisées en 1997, dans le Chapitre sur l'emploi du Traité d'Amsterdam. Les pays de l'UE sont incités depuis à conditionner l'attribution des aides sociales aux chômeurs par une obligation de participer à des dispositifs permettant de les remettre rapidement dans un emploi (en France le Pare, puis le RMA). Des réductions des indemnités ont dores et déjà été effectuées de façon importante dans plusieurs pays : en Belgique, en Allemagne (Plan Hartz IV) et depuis les années 1980 en Grande Bretagne. L'attribution des allocations est effectuée de plus en plus souvent en fonction des ressources du conjoint et même de l'ensemble de la famille.

En France, selon les données de l'Unedic, 53 % des chômeurs et 57 % des chômeurs non indemnisés sont des femmes, pour l'ensemble des chômeurs inscrits, toutes catégories confondues (4 300 000 personnes). Les deux tiers des personnes dont les demandes d'allocations ont été rejetées n'ont pas de références de travail suffisantes pour obtenir une ouverture de leurs droits (au minimum 6 mois de travail à temps plein). En outre, comme pour les retraites, les indemnités perçues par les femmes - lorsqu'elles arrivent à en bénéficier - sont nettement plus faibles que celles des hommes (de 26 % en moins), du fait du travail à temps partiel et des bas salaires ; le taux d'indemnisation par rapport au dernier salaire brut étant de 57 % pour le régime d'assurance. Les femmes touchaient ainsi en moyenne 780 euros d'indemnités de chômage en fin 2002 et les hommes 1050 euros.

Les minima sociaux concernent 3,3 millions de bénéficiaires directs et 6 millions avec leurs ayants droit (1,2 millions de Rmistes, 750 000 AAH, 350 000 ASS). Les femmes sont davantage concernées que les hommes : plus de 50 % de femmes parmi les bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'AAH (Allocation d'adulte handica, sur décision Cotorep, avec condition de ressources); 61 % pour l'Allocation supplémentaire vieillesse (qui permet d'atteindre le minimum vieillesse) ; 98 % pour l'Allocation de parent isolé. Mais l'absence de droits propres conduit à masquer la situation réelle des femmes, beaucoup de femmes ne peuvent prétendre à une allocation, étant donné les ressources totales de leur ménage qui dépassent le plafond si le conjoint travaille.

Certaines catégories de la population sont exclues des minima sociaux (les moins de 25 ans pour le RMI). Le niveau de ces minima est très faible et n'évolue pratiquement pas, il y a eu une perte de pouvoir d'achat considérable par rapport aux salariés depuis 1990. Enfin l'existence de plafonds de ressources très bas (pour le Rmi : 425 euros pour une personne seule, 620 pour une personne avec un enfant) en restreint la portée aux femmes seules, aux mères isolées ou aux femmes dont le conjoint dispose de très faibles revenus. Une revalorisation conséquente de toutes les allocations en même temps que leur personnalisation sont indispensables, alors qu'au contraire actuellement toute la protection sociale se trouve remise en question.

En France, des acquis comme les allocations de chômage et le Rmi sont eux-mêmes fortement menacés, par exemple avec le plan de cohésion sociale (Plan Borloo) et le passage du RMI au « RMA » (Revenu minimum d'activité) ; puis avec les nouvelles réformes envisagées par le gouvernement. Un système très strict de sanction des chômeurs qui refusent une proposition d'emploi ou de formation a été mis en place. Les contrats comme le CI-RMA, le Contrat d'avenir, le contrat d'accompagnement vers l'emploi, en majorité à temps partiel payés au Smic horaire, sont destinés à remettre au travail la plus grande partie des bénéficiaires de minima sociaux, les autres étant destinés à être radiés. Le plan Borloo est accompagné de la mise en place d'un vaste programme de développement des services aux personnes. Pour les femmes, cela signifie une obligation d'accepter des « petits emplois » de ménage, de garde d'enfants ou d'accompagnement de personnes âgées souvent à horaires très réduits (moins de 100 000 emplois en équivalent temps plein, au lieu de 500 000 affichés).

Les retraites et la couverture de santé

La moyenne des retraites de droit direct des femmes (pour celles qui en ont une) était en 2001 de 650 euros au lieu de 1383 euros pour les hommes, soit 47 % de celle des hommes, différents éléments corrigeant cet écart pour arriver à 58 %. Les retraites totales des femmes étaient en moyenne de 850 euros (Données du Ministère des Affaires sociales, DREES). La réforme Fillon de 2003 qui prolonge jusqu'à 42 ans la durée de cotisation nécessaire, s'avère particulièrement pénalisante à leur égard, du fait de la discontinuité de leurs carrières et d'un système de décote très rigoureux pour les années de cotisation manquantes (moins 3 % par an), alors qu'en moyenne les femmes actuellement retraitées n'ont cotisé que 30 années. De plus, les années de chômage indemnisé ne comptent que pour moitié pour la retraite et celles de Rmi, de formation ou d'apprentissage ne comptent pas du tout. Les pensions de réversion sont encore la seule ressource d'une partie des femmes âgées et ces droits dérivés ne peuvent être supprimés : en l'état actuel, il y a nécessité d'un système de transition permettant l'acquisition de droits propres. Quoiqu'il en soit, même pour celles qui ont des droits propres, une partie des femmes n'ont aujourd'hui d'autre perspective de retraite que le minimum vieillesse, ce qui pose problème.

Les politiques de santé visent à instaurer un système de protection sociale à plusieurs vitesses. Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à devoir renoncer à des soins (soins dentaires, gynécologiques). De nombreux dispensaires et cabinets médicaux situés dans des quartiers populaires ayant été fermés, l'accessibilité des soins se trouve réduite « de facto ». L'actuelle réforme de la protection sociale (loi du 13 août 2004 et Plan Hôpital 2007) visant à augmenter la part des assurances complémentaires de plus en plus chères, aura inmanquablement pour effet d'augmenter les difficultés d'accès aux soins pour les femmes et de les rendre plus dépendantes de leur conjoint. La disparition de nombreux dispositifs de prévention, comme les restrictions touchant l'accès aux soins des populations démunies concernées par les dispositifs de la CMU (Couverture maladie universelle), de l'AME (aide médicale d'Etat aux sans papiers), ne peuvent que renforcer l'exclusion sociale de ces populations. La CMU mise en place en 2000 concerne moins de 4,5 millions de personnes, dont 55 % de femmes et 60 % parmi les adultes de moins de 40 ans. Beaucoup de femmes ne peuvent en bénéficier, car elles font partie des salariés dont les revenus sont juste un peu au dessus du plafond (de 590 euros). D'autre part, la CMU-Complémentaire reste insuffisante : refus d'affiliés par des cabinets médicaux, dépassements d'honoraires importants. Cette couverture devrait être attribuée indépendamment de la situation familiale et d'autre part les plafonds de ressources scandaleusement bas – comme pour le Rmi.- (ils sont au-dessous du seuil de pauvreté), devraient être relevés.

En conclusion, l'existence de droits fondés sur un statut familial (retraite, santé) ne peut satisfaire au principe de la pleine citoyenneté, qui suppose notamment pour chacun le droit à une libre disposition de son propre corps. La revendication de droits sociaux propres est essentielle pour les femmes afin de permettre leur autonomie.

D'autre part, même si de plus en plus de femmes disposent de droits directs issus de leur propre activité, il y a tout lieu de craindre que ces droits ne deviennent très restreints, à la fois du fait du développement de la précarité et des politiques qui conduisent à laminer tous les droits sociaux. Aussi, nous exigeons :

- 1) Une sur-cotisation sociale de toutes les formes d'emploi précaire.
- 2) Une indemnisation correcte de toutes les formes de chômage ; l'attribution de garanties de ressources permettant une autonomie des individu-e-s, un libre choix de la formation et de la profession ; ceci devant concerner également les moins de 25 ans adultes.
- 3) Une personnalisation de toutes les allocations et une augmentation immédiate des plafonds de ressources.

La question de la protection sociale devrait être placée au cœur de la définition d'un projet de société alternative. Une politique en faveur de droits universels doit contribuer à favoriser l'autonomie des individu-e-s, leur participation à la vie économique, politique et sociale. Ils sont la condition d'une pleine citoyenneté. D'autre part, un « continuum de droits » reliant l'emploi, la formation et le revenu est la condition sine qua non d'une bonne articulation entre formation et emploi ; les diplômes et les formations étant à l'heure actuelle souvent peu prises en compte, particulièrement pour les femmes.

Propositions de revendications versées au débat de l'atelier Emploi et précarité dans la perspective d'une campagne

I - Changements des mentalités et partage des tâches domestiques

- Campagne de sensibilisation pour un changement profond de rôles entre hommes et femmes, contre les stéréotypes sexistes dans l'enseignement, la formation, et sur le marché du travail. Campagne ciblée sur les hommes pour le partage du travail domestique et parental.
- Remplacement des dispositifs familiaux qui incitent les femmes à se retirer du marché du travail (APE) par des mesures impliquant l'engagement des 2 parents.
- Collecte et publication régulière de statistiques sexuées sur le temps de travail rémunéré ou non.

II - Développement des services publics : accueil de la petite enfance, prise en charge des personnes dépendantes

- Qualité de ces structures collectives, reconnaissance des qualifications et mixité des emplois

III - Réduction du temps de travail pour tout le monde sans réduction de salaire, sans flexibilité avec des modalités qui veillent à l'égalité entre hommes et femmes

- Sur-cotisation sociale pour les entreprises sur tous les contrats précaires
- Dans toute entreprise, tout recrutement doit être assorti de la diminution de l'emploi à temps partiel

IV - Egalité salariale

- Campagnes ministérielles annuelles sur l'orientation et les métiers
- Augmentation immédiate du SMIC
- Rattrapage salarial pour les femmes à titre de compensation pour les discriminations subies
- Reconnaissance des qualifications par une loi similaire à celle du Québec sur l'équité avec une analyse des emplois et métiers équivalents pour le secteur privé et public
- Création de nouveaux diplômes dans les nouveaux métiers, développement de la Valorisation des Acquis de l'Expérience
- Pénalisation des entreprises qui ne présentent de rapports sur l'égalité H-F et qui ne négocient pas de plan d'égalité (affichage de ces rapports et plans dans les entreprises)
- Analyses sexuées des emplois et rémunérations, promotions annuelles dans les secteurs public et privé
- Reconsidérer dans le déroulement de carrière les arrêts de carrière pour raison familiale

V - Abolir la précarité

- Abrogation des lois Fillon sur les retraites.
- Droits sociaux propres et non fondés sur un statut familial, personnalisation des allocations
- Indemnisation correcte de toutes les formes de chômage ; augmentation immédiate des plafonds de ressources

VI - Toute nouvelle loi concernant l'emploi doit tendre à résorber les inégalités « hommes-femmes » et non le contraire

Annexes

• Quelques définitions :

Taux d'activité = rapport entre la population active (personnes en emploi, c'est-à-dire occupés + chômeurs) et la population en âge de travailler.

Taux d'emploi = rapport entre les personnes en emploi (actifs occupés) et la population en âge de travailler

Taux de chômage = rapport entre le nombre de chômeurs et la population active.

• Des sigles

AAH : allocation pour adulte handicapé (*sur décision COTOREP, avec condition de ressources*)

AME : aide médicale d'Etat aux sans papiers

APE : allocation parentale d'éducation

API : allocation de parent isolé

ASS : allocation de solidarité spécifique

BIT : bureau international du travail

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CMU : couverture maladie universelle

CNE : contrat nouvelle embauche

HALDE : haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes

MEDEF : mouvement des entreprises de France

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

RMI : revenu minimum d'insertion

SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance

VAE : validation des acquis de l'expérience

• Et quelques données chiffrées :

1 - Population active de la France de 1962 à 2002 (en millions)

	Hommes	Femmes	Ensemble
1962	12,6	6,7	19,3
1968	13,3	7,1	20,4
1975	13,6	8,1	21,7
1982	13,9	9,6	23,5
1990	14	11,1	25,1
1999	14,3	12,2	26,5
2002	14,2	12,1	26,3

Source : Insee, Recensement de la population de 1962-1999 et Enquête emploi 2002

2 - Taux d'activité des femmes de 25-49 ans en France de 1962 à 2002 (en %)

	Taux d'activité
1962	42
1968	44
1975	54
1982	65
1990	71
1999	82
2002	80

Source : Insee, Recensement de la population de 1962-1999 et Enquête emploi 2002

3 - Taux de chômage par sexe en France (en %)

	Mars	Hommes	Femmes	Ensemble
1990		6,8	11,8	9,0
1991		7,0	11,6	9,0
1992		7,9	12,6	10,0
1993		9,4	13,4	11,2
1994		10,7	14,3	12,3
1995		9,7	13,9	11,6
1996		10,3	14,3	12,1
1997		10,7	14,2	12,2
1998		10,1	13,9	11,8
1999		9,6	13,1	11,2
2000		8,2	11,8	9,8
2001		7,0	10,7	8,7
2002		7,9	10,1	8,9

Source : Insee, « Chômage au sens du BIT ». Enquêtes Emploi ;

4 – L'emploi à temps partiel en Europe en 2002 (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
1990	296	708 (70,5 %)	1 004
1991	306	678 (68,9 %)	984
1992	305	720 (65,7 %)	1 025
1993	463	887 (69,1 %)	1 350
1994	451	1 010 (69,1 %)	1 461
1995	476	1 047 (68,7 %)	1 523
1996	495	1 077 (68,5 %)	1 572
1997	452	1 164 (72,0 %)	1 616
1998	457	1 164 (71,8 %)	1 621
1999	484	1 132 (70,0 %)	1 616
2000	410	1 106 (73,0 %)	1 516
2001	392	1 062 (73,0 %)	1 454
2002	355	1 006 (74,0 %)	1 361

Source : Insee, Enquête emploi

5 – Temps partiel et durée du travail dans l'Union Européenne (2004)

	Taux d'emploi à temps partiel*			Durée**
	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble %	heures
Allemagne***	6.1	40.8	21.7	35.9
Autriche	4.8	38.0	19.7	39.5
Belgique	6.9	40.5	21.5	***37,4
Chypre	4.7	13.4	8.5	***40,1
Danemark	12.4	33.3	22.1	35.4
Espagne	2.9	17.7	8.7	39.6
Estonie	6.1	9.4	7.7	39.8
Finlande	9.4	19.7	14.4	***37,7
France	5.5	30.3	16.9	38.0
Grèce	2.2	8.5	4.6	***43,4
Hongrie	3.3	6.4	4.7	40.3
Irlande	5.9	31.4	16.7	***37,2
Italie	4.8	25.2	12.8	38.6
Lettonie	8.2	14.1	11.1	40.8
Lituanie	6.0	10.1	8.0	***37,8
Luxembourg	2.4	40.2	17.8	***38,1
Malte	3.8	20.6	8.9	***39,8
Pays-Bas	22.7	74.6	45.8	***30,9
Pologne	8.4	14.5	11.1	40.7
Portugal	7.3	16.5	11.5	39.0
République tchèque	2.2	8.3	4.9	41.9
Royaume-Uni	10.2	43.0	25.4	37.2
Slovaquie	1.3	4.2	2.6	40.8
Slovénie	7.6	10.3	8.8	40.8
Suède	12.4	36.9	24.1	36.2

* En pourcentage de l'emploi total pour les 15 ans et plus.

** Nombre moyen d'heures de travail par semaine de l'ensemble des personnes en emploi, à temps partiel et à temps plein

*** Données 2003

Source : Eurostat

L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

PRENDRE EN COMPTE LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS FÉMININS

Aspects liés aux quatre grands facteurs et certaines caractéristiques féminines de ces aspects souvent oubliées

ASPECTS LIÉS AUX QUATRE GRANDS FACTEURS	CARACTÉRISTIQUES FÉMININES DE CES ASPECTS SOUVENT OUBLIÉES
Les qualifications requises	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Scolarité ■ Expérience de travail ■ Connaissance des langues d'usage ■ Capacité de travailler en équipe ■ Initiative 	
■ Connaissance des machines, des outils et des matériaux	■ Capacité de faire fonctionner et d'entretenir divers types d'appareils : photocopieurs, ordinateurs, matériel de fabrication, matériel d'emballage, etc.
■ Connaissance de logiciels informatiques	■ Mise en page des documents, conception graphique, utilisation de base de données ou de formulaires informatiques.
■ Connaissance des langages informatiques	
■ Capacité rédactionnelle	■ Rédaction, relecture, révision et correction de textes.
■ Temps d'apprentissage	
■ Capacité en relations interpersonnelles	■ Travail avec des enfants ou des adultes aux prises avec des problèmes ou des gens agressifs et impatientes.
■ Créativité	
■ Dextérité manuelle et coordination	■ Motricité fine, saisie de données sur ordinateurs, utilisation du clavier, vitesse d'exécution inhérente au travail, injection à l'aide d'une seringue, exécution de dessins d'affiche, coordination des yeux et des mains, utilisation de machines à coudre, de caisses enregistreuses, etc.
■ Gestion de dossiers	■ Mise en place et maintien de systèmes de classement; suivi, gestion et élimination des documents dans l'organisation, etc.
Les responsabilités assumées	
<ul style="list-style-type: none"> ■ À l'égard des résultats et à l'égard des ressources et ce, à trois niveaux : <ul style="list-style-type: none"> - Équipements - Financières et budgétaires - Sur le travail des autres 	■ Responsabilité des ordinateurs, des photocopieurs et des autres pièces d'équipement de bureau.
■ À l'égard de l'information	■ Protection de la confidentialité, de renseignements délicats, etc.
■ Qualité des produits	■ Service à la clientèle.
■ Supervision de personnel	
■ Coordination, répartition et formation du personnel	
■ Normes, politiques et méthodes	
■ Communications	■ Communications internes et communications avec des personnes de tous les niveaux hiérarchiques, tant à l'interne qu'à l'externe.
■ Santé et sécurité des autres	■ Soins des malades, propreté et sécurité des lieux, etc.
■ Autonomie et jugement	
■ Assistance et soutien au personnel	■ Coordination d'agenda, prise de réservations, prise en charge des urgences en l'absence des autorités, organisation de la logistique de réunions, de conférences, accueil et intégration du personnel, y compris les cadres, etc.

ASPECTS LIÉS AUX QUATRE GRANDS FACTEURS	CARACTÉRISTIQUES FÉMININES DE CES ASPECTS SOUVENT OUBLIÉES
Les efforts requis	
■ Effort physique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Éléments causant de la fatigue, comme le manque de mouvements, les postures de travail inconfortables (debout ou assis de façon stationnaire), l'utilisation répétée d'un petit nombre de muscles, la dextérité digitale fine et rapide. ■ Manipulation ou déplacement d'objets légers sur une base régulière et transport ou déplacement des personnes.
■ Effort mental	
■ Concentration et attention sensorielle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Concentration exigée par l'exécution de plusieurs tâches en alternance rapide (par exemple : regarder un écran d'ordinateur, consulter des documents, répondre au téléphone et à un client au comptoir, etc.), concentration soutenue pendant des périodes prolongées sur un document, un objet.
■ Jugement	
■ Analyse et effort dû à la complexité des tâches	
■ Effort dû à la créativité	
■ Effort psychologique	■ Maîtrise de soi liée aux relations humaines difficiles, à la relation d'aide, etc.
Les conditions dans lesquelles le travail est effectué	
■ Environnement physique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bruit lorsqu'on travaille dans un bureau à aire ouverte, présence de saletés associées au travail auprès de personnes malades (sang, vomissures, etc.) et présence de produits de nettoyage.
■ Environnement psychologique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Présence dans l'environnement de travail d'enfants, de mourants, de personnes déficientes mentales, hostiles, violentes ou tout autre clientèle difficile.
■ Rythme de travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stress causé par des tâches multiples et souvent imprévisibles, respect d'échéanciers serrés et travail soumis à des périodes de pointe.
■ Déplacements fréquents	
■ Heures de travail irrégulières et imprévisibles	

L'évaluation des emplois doit se faire en tenant compte des quatre grands facteurs suivants : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Dans le processus d'évaluation des catégories d'emplois, il faut prendre en considération l'ensemble des caractéristiques et des exigences liées aux emplois féminins de manière à évaluer ceux-ci à leur juste valeur. Certaines caractéristiques des emplois majoritairement occupés par des femmes sont souvent soit ignorées, soit sous-estimées, ce qui a pour effet de créer des écarts salariaux.

ALTERNATIVES FÉMINISTES

Commission « Féminisme »

1970-2005 : 35 ans nous séparent de la naissance « officielle » de la deuxième vague contemporaine du Mouvement féministe en France.

Quels changements se sont-ils opérés ?

La situation politique s'est modifiée : d'une période de plein emploi où la dynamique de transformation sociale issue de mai 68 était déterminante, nous sommes confrontés à une période de chômage massif sur fond de mondialisation libérale, de guerre et de régression sociale par la remise en cause en profondeur de tous les droits. Les alternatives politiques sont difficiles à élaborer.

Dans ce contexte, l'intervention du Mouvement féministe, comme celle de l'ensemble du Mouvement social, rencontre de nombreux obstacles et difficultés. Les divergences qui le traversaient se sont déplacées, diversifiées, transformées. Les difficultés à vivre, l'atomisation des luttes avec son corollaire la croissance de l'individualisme, ont provoqué des modifications dans le paysage idéologique de la société française. Des points de vue opposés et contradictoires et qui interpellent plus particulièrement le Mouvement féministe se sont affrontés dans des débats qui restent d'actualité tels que le voile, la prostitution ou encore les violences faites aux femmes ou les normes de genre. La terminologie « des féminismes » est apparue plutôt que « le féminisme ».

Comment se situe le Collectif National pour les Droits des Femmes dans un tel cadre ? Comment faire pour mener la lutte contre une oppression qui est globale et systémique ? Y-a-T-il des priorités à mettre en avant à l'heure actuelle ?

C'est de ces questions (et bien d'autres) que débattront la commission « Féminisme » d'Alternatives féministes.

Alternatives féministes 10 et 11 décembre.2005

ATELIER IV : « FÉMINISME »

Ce texte a été élaboré à la suite de plus d'un an de travail de la commission « Féminisme » préparatoire à Alternatives Féministes. Il bénéficie d'un accord global des membres de la Commission. Cependant certains points de moindre importance n'ont pas fait l'unanimité dans la multiplicité des prises de position qu'il contient.

Féminisme et féminismes

Depuis quelque temps, le terme «les féminismes» est employé à la place de « le féminisme ». Il semblerait que l'emploi de ce pluriel corresponde à des divergences trop profondes pour désigner un creuset commun. Et pourtant, dans les années 1970, les divergences étaient importantes mais le singulier était cependant de mise.

Quelles étaient les divergences à l'époque ?

Première divergence entre les féministes « révolutionnaires » (ou « radicales » par la suite) et les féministes "luttues de classe" : Pour les premières, l'exploitation des femmes dans le cadre d'un mode de production domestique était assimilable à l'exploitation des salariés dans le cadre du mode de production capitaliste. A ce titre, les femmes constituaient une classe sociale homogène en lutte prioritaire contre leurs exploiters : les hommes. Pour les secondes, l'oppression des femmes, qui s'est développée bien avant le système capitaliste, et leur assignation prioritaire au travail domestique ne pouvaient se comprendre sans prendre en compte les "intérêts" divers du système capitaliste lui-même. Le mouvement féministe devait donc à la fois lutter contre les privilèges de tous les hommes et contre la logique du profit, en s'organisant de façon autonome et non mixte, mais en nouant également des alliances avec des mouvements mixtes, comme ce fut le cas sur la question du droit à l'avortement et à la contraception, ou en tentant de construire des commissions syndicales femmes, par exemple. Les femmes elles-mêmes s'unifiaient sur des objectifs de lutte contre l'oppression mais constituaient un groupe social hétérogène (y compris sur le plan du travail domestique) traversé par des intérêts de classe différents qui pouvaient les diviser sur certaines questions.

Deuxième divergence : entre les « universalistes » et les différentialistes. Les différentialistes sont représentées dans les années 1970 par "Psychanalyse et Politique". L'enjeu est : la différence des sexes s'enracine-t-elle dans la biologie ou est-elle la résultante d'une construction sociale et des rapports d'oppression ? y a-t-il une différence des sexes ? La « nature » crée-t-elle des valeurs, des caractéristiques spécifiques, les femmes auraient-elles une sensibilité, une créativité particulières, liées à la biologie, et niées par le pouvoir "masculin" ?

Le courant différentialiste a eu en France, mais bien moins qu'en l'Italie, une audience non négligeable dans certains milieux intellectuels et artistiques qui s'est affaiblie au fil des années. Psy et po a surfé sur une ambiguïté face au féminisme. Se déclarant dans les premières années contre le féminisme, elles ont ensuite parfois accepté le qualificatif de féministe, l'ont parfois rejeté au motif qu'elles étaient en désaccord avec le « féminisme beauvoirien » (ce qui n'a pas empêché le groupe de faire main basse de façon institutionnelle sur le sigle MLF en 1979), mais jamais Psy et po n'a parlé « des » féminismes.

Le débat sur la parité, dans les années 90, a donné lieu aussi à des divergences importantes au sein du mouvement féministe. Certaines ont fait de la parité un objectif prioritaire qui pouvait servir de levier pour faire aboutir, ou tout du moins avancer, les revendications, alors que d'autres ont relativisé cette revendication, n'y accordant pas beaucoup d'efficacité même si parmi elles, certaines pensaient qu'il n'était que justice qu'il y ait une représentation égale des femmes au Parlement. Les tenants de la 1^{ère} position furent parfois différentialistes mais pas toutes, loin s'en faut.

Bref, malgré ces divergences importantes, jamais le terme « des féminismes » ne fut employé.

Pour trouver l'origine ou les origines de cette utilisation, il est utile d'opérer un petit rappel historique-politique.

Quels changements dans le contexte socio politique se sont produits depuis le Mouvement de Libération des Femmes des années 70 ?

Après les événements de Mai 68, dans les années 70, toutes les féministes, quelles que soient leurs divergences, se retrouvaient sur le fait qu'elles ne pouvaient s'accommoder de la société actuelle. Toutes étaient convaincues qu'il fallait changer radicalement toute la société pour changer les rapports entre les hommes et les femmes.

On était alors dans une période de plein emploi, où les luttes sociales, au niveau international, étaient en plein développement et où le mouvement féministe était porté par cette enthousiasmante dynamique.

Une divergence de taille est cependant advenue avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981. Le mouvement s'est alors trouvé divisé entre celles qui pensaient que le gouvernement de gauche allait faire évoluer en profondeur la situation des femmes et celles qui ne faisaient aucune confiance à Mitterrand et ont dénoncé dès le début le double discours : d'un côté celui de l'égalité, avec Yvette Roudy et le Ministère des droits de la femme, de l'autre un discours familialiste porté notamment par François Mitterrand et Georgina Dufoix qui s'est traduit dès 1981 par le développement du temps partiel et en 1984 la création de l'allocation parentale d'éducation pour le 3^{ème} enfant qui s'est étendue progressivement au 2^{ème} puis 1^{er} au détriment des modes de garde collectifs.

Le contexte a aujourd'hui radicalement changé. Avec l'amplification de la mondialisation libérale permise par l'effondrement des pays de l'Est s'accroissent le chômage et la précarité. La guerre s'étend au niveau international et engendre la montée du racisme et des replis communautaires. Les rapports de forces se sont gravement détériorés pour l'ensemble des mouvements sociaux, dont le mouvement féministe. On assiste, devant la paupérisation des individus et le manque de perspectives politiques claires, à un retour vers la religion, vers des replis individuels et à la remontée des intégrismes religieux.

Sur le plan des actrices, certaines, tout en se réclamant (maintenant !) du féminisme, sont prêtes à tisser des alliances avec des représentantEs actuels du gouvernement dans le but d'obtenir des subventions ou une reconnaissance. C'est le cas de Ni Putes Ni Soumises (NPNS). D'autres qui se réclament du « post-féminisme » théorisent le combat minoritaire qu'ils mènent dans les marges afin de subvertir les normes du genre englué dans la binarité hommes femmes. Nous y reviendrons. Mais ce qui semble fondamental par rapport à la décennie des années 70, c'est que nous nous retrouvons en face de protagonistes féministes ou post qui, à des degrés divers, s'accommodent fort bien de la société telle qu'elle est.

Il est évident que des courants tels ont toujours plus ou moins existé, mais leur influence a toujours été fort faible en France. Ce qui n'est plus le cas maintenant, pour NPNS tout du moins.

D'autres, au contraire, ne conçoivent pas la lutte pour l'égalité et la libération sans la remise en cause des politiques néo-libérales : c'est le cas du CNDF.

Comment se présente le nouveau paysage féministe ? (nous employons le terme féministe car c'est ainsi que ces courants ou les personnalités qui les portent s'autodésignent).

Celui-ci s'est complètement remodelé depuis les années 70, ce sont des protagonistes différentes que l'on rencontre.

Ce qui peut parfois créer la confusion, c'est que des individus qui sont sur des positions de fond différentes peuvent nouer des alliances sur des sujets ponctuels. Il s'agit de comprendre les cohérences, afin de pouvoir nous mouvoir avec facilité dans ce nouveau paysage féministe.

Quatre courants, d'inégale importance, qui se réclament du féminisme, se dessinent. Mais avant de les énoncer, il est nécessaire d'affirmer que de nombreux groupes, associations, collectifs, qui sont l'ossature du mouvement féministe en France depuis longtemps et qui font un énorme travail n'ont pas pris position, pour diverses raisons, dans les débats qui cristallisent ces courants. Il serait donc extrêmement réducteur de réduire le paysage féministe à ces courants, d'autant plus que leur constitution est assez récente et cristallisée sur des débats limités.

1- Un courant dit « républicain » (avec NPNS, Badinter, l'Ufal, certaines féministes historiques telles Anne Zélinisky)

2- Un courant qui s'est battu contre la loi sur les signes religieux ostensibles et qui dit se centrer sur la lutte anti-raciste, tel le Collectif féministe pour l'Egalité ou des militantes d'Une école pour toutes et tous

3- Un courant qui se proclame « post-féministe » et « pro-sexe » autour des idées queer.

4- Le courant autour du CNDF.

La bi appartenance est possible : ainsi Nacira Guénif Souilamas et Eric Macé, auteurEs de Les féministes et le garçon arabe sont dans le courant 2 mais se réclament aussi du queer.

Les courants 1 et 2 se sont renforcés ou créés à l'occasion du débat sur le voile.

1- Pour le courant "républicain", le danger principal est constitué par la montée de l'intégrisme religieux dans les banlieues et dans le tiers monde. La domination masculine serait un phénomène à la marge des sociétés occidentales opposées aux autres. Ce courant a fait appel à Chirac pour défendre la laïcité.

L'ossature de ce courant est composé de NPNS qui au début ne se réclamaient pas du féminisme et a donc évolué. Cette organisation qui revendique un certain nombre de comités et de militantEs ne semble avancer maintenant que grâce à des « coups » médiatiques bien dans l'air du temps pour attirer les jeunes et très peu de militantisme sur le terrain bien qu'elle se soit créée à partir de revendications fort justes, sur les violences dans les cités. A l'occasion du 8 mars 2005, elle s'est présentée comme à l'origine d'un « nouveau combat féministe », réduisant la lutte féministe à deux priorités : la laïcité et la mixité. Se voulant les championnes de la lutte contre l'intégrisme, elles peuvent attirer certaines militantes du CNDF, particulièrement celles qui ont été confrontées dans leur pays d'origine aux exactions de l'intégrisme.

C'est un courant, non autonome politiquement, qui ne gêne pas non plus le gouvernement et qui, pour cette raison bénéficie de nombreux soutiens fort hétéroclites.

Il bénéficie aussi du soutien des médias qui s'appuient sur des réflexes « jeunistes » véhiculés depuis longtemps et qui tendent à opposer les générations les unes aux autres ; ce qui est très préjudiciable à la construction d'une véritable relève dans le mouvement féministe.

2- Un autre courant s'est donc constitué au moment de l'affaire du voile.

Ce thème a suscité chez certainEs militantEs de ce courant des phénomènes pour le moins étonnants : comme ce débat se situait aux confins des questions du racisme, du colonialisme, de la religion, des luttes anti-imperialistes, mais aussi des luttes pour les droits des femmes et du féminisme, certainEs donc, sans doute fort compétentEs dans tous ces domaines, se sont autoproclaméEs « spécialistes es féminisme » ou « es libération des femmes » et ont décidé que le développement du port du voile à l'école ou la diffusion des normes sexuelles et des normes de genre imposés par les religions monothéistes n'avaient rien d'alarmant pour l'évolution des rapports entre hommes et femmes dans cette société. Au nom de la lutte prioritaire contre "l'islamophobie", les militantEs de ce courant ont non seulement défendu le droit de porter le foulard à l'école mais ont renoncé à toute critique de ce symbole d'inégalité entre les sexes. De fait, c'est sans doute à ce moment là que l'on a vu s'élaborer des théories disant qu'il y aurait diverses sortes de féminismes. Le féminisme serait une théorie qui n'a pas de principes fondamentaux, pas de noyau dur, pas de socle fondateur.

Le Collectif féministe pour l'Egalité redécouvre, comme NPNS d'ailleurs, les conventions bilatérales et les codes de statuts personnels contre lesquels le mouvement féministe se bat depuis des années. Ce courant a récemment élargi ses thèmes de bataille avec l'appel des « Indigènes de la République » pour qui l'ennemi essentiel est l'héritage post-colonial de la France. Héritage qui a effectivement du mal à passer comme on a pu le voir avec la déclaration de l'état d'urgence et l'application de la loi de 1955 face à la révolte des banlieues, mais qui est insuffisant pour expliquer les bases sociales de la crise liée directement aux effets ravageurs du libéralisme économique.

Nous savons d'ores et déjà que les « femmes indigènes » (encore une nouvelle structure !!!) manifesteront le 8 mars.....

Ce courant bénéficie d'une certaine sympathie dans le mouvement social, mais même s'il fait beaucoup de bruit, il est très minoritaire.

3- Le troisième courant se proclame donc « post-féministe » et « pro-sexe », autour par exemple de Marie-Hélène Bourcier. C'est un courant qui existe depuis plus d'une décennie aux Etats Unis mais qui vient quasiment tout juste d'arriver en France, pour diverses raisons d'ailleurs.

Celles et ceux qui s'en réclament ne sont jamais apparus en France dans les réunions militantes du mouvement. Dans les cercles de chercheuses, l'impact semble réel mais la coupure est malheureusement profonde en France, sauf exceptions notoires heureusement, entre chercheuses et militantes.

Le terme queer (qui veut dire "bizarre") est porté par des groupes à la marge qui se réclament de la théorie queer, et de la marge d'ailleurs. Ils et elles veulent remettre en cause la binarité du genre et affirment qu'il n'y a pas d'hommes ou de femmes mais un continuum qui va de l'un à l'autre et que les identités sexuelles sont floues, confuses et indécidables. La société exerce une assignation à l'hétérosexualité. Pour elles et eux, les « féministes historiques » seraient « anti-sexe » alors qu'eux ils sont « pro-sexe ». Ils sont les défenseurEs de toutes les « minorités sexuelles » : transgenres, transexuelLEs, sado-maso. Ils défendent la pornographie au nom de la liberté sexuelle ou veulent construire une pornographie alternative.

Si l'on est d'accord sur la lutte contre l'assignation à l'hétérosexualité et la lutte contre la binarité du genre et l'assignation de genre, il apparaît que les queer, qui soulignent à maintes reprises la violence de l'imposition des normes, font l'impasse totale sur les violences faites aux femmes, et que le rejet de la binarité du genre risque d'avoir

pour conséquence d'évacuer les rapports sociaux d'oppression des femmes Leur définition du genre est fort restrictive en ce sens qu'elles et ils voient le genre uniquement comme créateur de normes sexuelles binaires hommes/femmes et oublient totalement l'aspect de hiérarchisation des sexes et d'assignation de rôles sociaux différenciés entre les hommes et les femmes, base de l'oppression des femmes. Les discriminations dont souffrent les femmes ne sont pas résiduelles mais proviennent d'un système fondé sur des rapports sociaux qui organisent la domination masculine.

A noter aussi la contradiction à considérer quasiment la lutte pour pouvoir changer de sexe comme la seule révolutionnaire et à se battre pour supprimer Madame ou Monsieur des papiers d'identité.

Leurs positions dites pro-sexe les amènent à défendre des positions réglementaristes sur la prostitution et à affirmer que nous vivons dans une période de répression sexuelle, comme le pensent Marcella Iacub et Elisabeth Badinter.

Sur la prétendue répression sexuelle, il y a beaucoup à dire et trois directions semblent se dégager :

- il serait saugrenu de dire que depuis mai 68 et après les luttes féministes et gay et lesbiennes, il n'y a pas eu de progrès allant vers une plus grande liberté sexuelle. Tout le démontre : la loi sur l'avortement a été élargie dans un sens favorable en 2001, les gays et les lesbiennes sont beaucoup mieux admises, une partie des femmes ont plus de latitude pour vivre leur sexualité, la prise de parole sur la sexualité est plus facile, etc.... Mais personne n'a jamais dit dans le mouvement féministe que nous avons atteint la libération sexuelle.

- Tout ne va donc pas pour le mieux dans le meilleur des mondes. Comme nous n'arrêtons pas de le dire, il y a des tentatives de régression et des attaques conséquentes notamment au sujet de la sexualité des femmes. Les intégristes de tous bords n'ont jamais arrêté d'attaquer l'avortement et on a vu dernièrement réapparaître la vieille rengaine sur la pilule qui donne le cancer.

- Et puis il y a le marché du sexe. Celui-ci engendre des bénéfices considérables. Et c'est un marché comme les autres, c'est à dire qu'il doit engendrer le profit maximum. Là, tout passe du moment que cela fait fonctionner le tiroir caisse. Pas d'interdits, on consomme du sexe et c'est une marchandise. Et toutes celles et ceux qui poussent les hauts cris sont considérés comme puritains, ringards et anti-sexe. Et la première marchandise, ce sont les femmes. Et les enfants, mais on ne le crie pas sur les toits car c'est interdit.....

Quoique, on voit ça et là resurgir une autre vieille rengaine venant de la part d'adultes, celle de la liberté sexuelle des enfants, avec les adultes, évidemment... Ce coup là on nous l'a déjà fait.

Quelle est la fonction politique de ce discours sur la répression sexuelle ? Il semble avoir des accointances avec le marché du sexe, même s'il se prétend alternatif. Serions-nous ici en présence de positions libéralo-libertaires ?

Il faudrait bien d'ailleurs qu'un jour l'on s'interroge vraiment sur ce qu'est la liberté sexuelle.

Les queer s'interrogent sur la subjectivité. Pourquoi pas ? Le « privé est politique » ne veut pas dire cela exactement. Mais est-ce que la subjectivité peut faire office de ligne politique ?

Les queer prétendent aussi, tout du moins Bourcier, être les seuls à « l'intersection » de toutes les oppressions : genre, classe, race (puisque le terme est réemployé maintenant pour signifier la construction sociale du racisme). Nous y reviendrons mais dans la pratique, sur le terrain, on ne voit rien.....

Quelques mots sur M. Iacub qui se trouve un peu à la marge du courant queer et prétend représenter une nouvelle phase du féminisme. Elle est d'accord avec Badinter et les queer pour diagnostiquer une répression sexuelle sans précédent mais, contrairement à Badinter, NPNS ne l'intéresse pas et contrairement aux queer, elle n'a pas de discours sur la binarité du genre.

Marcela Iacub est le prototype du libéralisme. De même que certains ne veulent pas d'intervention de l'Etat dans l'économie, elle ne veut pas d'intervention de l'Etat dans la sexualité. A priori, cette « revendication » est assez racoleuse et arrive d'ailleurs à racoler pas mal : qui veut de l'Etat dans ses ébats amoureux ? Personne évidemment ! Mais refuser toutes lois protectrices (contre le viol, le harcèlement sexuel etc.), c'est accepter la liberté du plus fort au sens libéral du terme, car seul lui est réellement libre.. Elle minimise donc totalement les violences faites aux femmes, les assimile à des « comportements sexuels » comme si hommes et femmes étaient à égalité dans les rapports sociaux.

Pour elle, les féministes sont "maternalistes" et les femmes sont opprimées à cause de la reproduction. Qu'on en finisse donc avec la reproduction in utero, et tout ira bien !

4. Et puis il y a le CNDP qui aspire à mener plusieurs combats de front : pour l'égalité entre les sexes, pour le droit des femmes de disposer librement de leur corps et à choisir librement leur sexualité, contre la division sociale et sexuelle des tâches, pour l'égalité entre toutes les femmes, contre le racisme, pour la reconnaissance de l'autonomie

des femmes étrangères en France et l'accès à la citoyenneté, contre les violences faites aux femmes qui se produisent dans toutes les couches sociales, contre l'hétérosexisme, l'assignation de genre et l'assignation à l'hétérosexualité, contre les intégrismes religieux, contre les politiques néo-libérales. Notre priorité est de montrer le caractère systémique de la domination masculine, de montrer la globalité du combat à mener et de montrer que ce combat est au carrefour de tous les autres rapports de domination. Une femme noire sera toujours plus opprimée qu'un homme noir ! Une femme salariée sera toujours plus opprimée qu'un homme salarié.

Le CNDF ne prétend pas défendre le féminisme à travers une seule cause prioritaire au détriment de tout le reste mais à travers la compréhension de ce caractère systémique et global de l'oppression.

Tâche ardue car elle donne dans la complexité !

Certaines critiques reviennent sans cesse contre les féministes (cf. Badinter ou M.Iacub) : les féministes victimiseraient les femmes

A quoi sert de mettre en avant sans cesse le thème de la victimisation ? Cela répond à un objectif politique. Cela vise à jeter un discrédit : les femmes "victimes" seraient des femmes qui pleurnichent et se complaisent dans leur malheur. Cela montre que ces pauvres féministes ne sont vraiment pas dynamiques. En fait cela vise à dire que l'oppression des femmes n'existe plus. C'est très tendance. Il faut être battante, il faut être moderne, libérée, pas puritaine, montrer son cul, considérer la sexualité comme une baguette de pain que l'on va acheter chez le boulanger du coin. Sinon, on est ringarde. Tout cela est bien dans le ton de notre époque.

Contrairement à ce que prétendent certaines, dénoncer des violences subies, ce n'est pas victimiser les femmes, au contraire. En revanche les nier ou inviter les femmes à se taire, c'est condamner les femmes à rester dans ce statut de victimes.

Et qu'on le veuille ou non, qu'on le regrette ou non, la sexualité n'est pas une marchandise pour la majorité des gens. C'est un domaine qui est chargé d'histoire, d'inhibitions, d'interdits, surtout pour les femmes mais aussi de recherche d'intimité, de tendresse, de refuge, de réel échange. Même si c'est une construction sociale !

Autre critique, les féministes n'auraient jamais rien fait d'un point de vue de classe et de "race" : là c'est le courant 3 et Iacub qui prétendent nous donner des leçons. Cela prêterait à rire si cela ne révélait pas une ignorance incroyable de l'histoire du féminisme dans ce pays et/ou de la mauvaise une mauvaise foi pure et simple.. Nous payons cher le fait de ne pas avoir écrit notre histoire. Nous avons intérêt à le faire au plus vite. Cela fait des années que le Collectif et bien d'autres structures avant lui dont nous étions partie prenante (quand ce n'est pas carrément fondatrices), luttent contre les discriminations des femmes au travail (travail professionnel et domestique), contre la précarité, etc. La 1^{ère} bataille contre le temps partiel date du début des années 1980. Depuis le début du Mouvement, dans les années 70, les féministes "lutte de classes" se sont préoccupées de la lutte des classes : les Pétroleuses, Femmes en lutte, Femmes travailleuses en lutte, les groupes femmes d'entreprise, les Commission femmes syndicales. La liste serait longue de toutes nos interventions.

Quant au combat anti-raciste ou en soutien aux femmes immigrées, il a été depuis le début une ligne de force du mouvement féministe ... Une très belle exposition le montre actuellement

Dans cet imbroglio, comment dégager des perspectives ?

Ce qui semble urgent c'est de rendre ce que nous faisons visible : un site et une publication si nous en avons les forces. Mais cela implique une vraie équipe de rédaction qui consacre du temps à la structure unitaire du Collectif.

Et puis essayer de gagner à nous de nouvelles militantes, notamment les jeunes femmes dont les parents ou grands parents sont venus travailler comme immigrés et qui subissent de plein fouet le poids des injustices sociales et des traditions machistes. C'est à cette jeune génération qu'il faut nous adresser prioritairement sans sectarisme et sans populisme. Cela demande de notre part un effort sans précédent.....

Il est urgent aussi de réaffirmer les fondamentaux du féminisme..

Ce qui semble urgent aussi c'est d'essayer de se mettre à écrire notre histoire pour justement ne pas passer aux oubliettes de l'histoire.

ATELIER III

Dimanche matin

LIBERALISME ET CHOIX

La réflexion sur le thème « Libéralisme et choix » nous a paru importante : c'est un pivot dans ce débat « Alternatives féministes ». Le libéralisme, allié à la domination masculine, a répandu une image falsifiée du féminisme, qui fait obstacle à sa transmission.

Une des armes du libéralisme consiste à faire croire que chacunE peut s'en sortir seule, en développant l'illusion d'une « liberté » individuelle.

Une société où chacunE peut choisir sa vie ?

Apparemment les individus sont appelés à tout moment à choisir. Choix de ce qu'on va acheter en tout premier lieu, dans une société de consommation. Choix des vacances que l'on va s'offrir. Choix des politiques pour qui l'on vote. Des choix étroitement balisés en réalité par la publicité, les infos, les modes... et par les ressources dont on peut disposer.

Mais le thème du choix est récurrent dans bien d'autres domaines, et les politiques en font grand usage, comme si la liberté individuelle se résumait à la possibilité de choisir et que, pour satisfaire les électeurs, rien ne valait de leur offrir du choix. On parle de choix de vie, de « stratégies » individuelles. Choix de se marier, de se pacser, de rester seul-e. Choix de procréer ou non, d'élever ou non des enfants. Choix du mode d'accueil pour les moins de 3 ans. Choix de l'école libre ou laïque. Choix des études, de la profession. Choix de travailler à temps partiel ou à temps plein, ceci surtout à l'usage des femmes.

Et les individus, en mal de reconnaissance et d'autonomie, aiment en effet revendiquer leur liberté de choix quant à leur destin.

Tout ceci pose questions dont on pourrait débattre ensemble :

Quelle est la réalité de ces choix ?

Ne sont-ils pas réservés à certainEs ?

Quelle est la part d'illusion, de contrainte ? de manipulation ?

Certains choix ne sont-ils pas des pièges ?

Pourquoi ce thème a-t-il pris tant d'importance ?

Et puis comment les féministes peuvent-elles dégager des réponses :

Quelle est l'autonomie réelle des individus ?

Quelles sont les conditions pour des choix libres ?

La liberté individuelle et le libéralisme sont-ils en adéquation ou non ?

Libéralisme et domination masculine : le premier efface-t-il l'autre ? N'y a-t-il pas complicité ?

Emancipation des individus et individualisme : où sont les différences ?

Peut-on « s'en sortir seule » ?

Comment recréer du collectif, mais quel type de collectif ?

Nos société entre repli communautaire et collectifs de lutte...

INTRODUCTION EN PLENIERE DIMANCHE MATIN

Commission « Libéralisme et choix ».

Une conquête majeure de l'humanité a été de développer l'autonomie des individus au sein de la société. Tout individu aspire à pouvoir déterminer son destin, à choisir ce qui fait sa vie propre, mais qu'en est-il dans nos sociétés qui nous proposent, voire nous intiment, à tout bout de champ de choisir ? Choix quant à la consommation, choix du style de vie, des vacances qu'on va s'offrir, des études, de la profession, choix de l'école libre ou laïque, choix de travailler ou pas, d'avoir des enfants ou pas, etc.

Est-il possible d'exercer un libre « choix », de choisir sa vie ?

Peut-on parler de liberté de choisir son destin face aux pressions idéologiques et aux contraintes matérielles ? Nos sociétés libérales ne faussent-elles pas la notion de liberté quand on nous parle à tout bout de champ de nos « choix » ? Les femmes, tout particulièrement, ont-elles réellement le choix ? Ont-elles pour cela acquis une véritable autonomie ? Ou, toujours soumises à la discrimination liée à leur genre, ne sont-elles pas les cibles les plus vulnérables du libéralisme ?

L'atelier a travaillé à partir d'exemples concrets (des textes seront remis à l'entrée de l'atelier) :

Avoir un enfant ou pas, un choix conquis de haute lutte, mais encore entravé

Choisit-on d'être hétérosexuel-le ?

Travail des femmes, quel choix ?

Le « libre choix » pour la garde des tout-petits ?

La prostitution peut-elle être un choix ?

Le port du voile : choix ? contrainte ?

Ces textes portent sur des sujets d'actualité, certains prêtent à la controverse. Il faut cependant éviter toute controverse stérile. Nous le disons haut et fort, nous respectons les personnes qui effectuent un choix, qu'elles pensent avoir librement assumé. Mais, féministes, nous pouvons exprimer un autre point de vue qu'elles sur la façon dont peut s'opérer le choix. Et sur ses conséquences.

Nos textes ont vocation à relancer le débat et à s'interroger sur les véritables obstacles que les femmes rencontrent. Nous verrons qu'ils sont de nature différente : certains sont liés aux orientations économiques et sociales et aux conditions d'organisation de la société ; d'autres sont liés aux normes en vigueur, souvent intériorisées, à l'ordre moral. Ils sont ainsi faussés par la société libérale et la domination patriarcale.

Nous proposons d'interroger certains de ces choix sous quatre angles :

Ces choix sont-ils illusoire - parce que contraints ?

- parce que réservés à certainEs ?

Quelles sont les conséquences - S'agit-il de choix qui isolent ?

- De choix qui piègent ?

Nous vous proposons quelques ELEMENTS DE RÉFLEXION

Les Caractéristiques du libéralisme

Dans les théories économiques libérales, tout est expliqué ou justifié par l'exercice de choix de consommation par des individus totalement indépendants les uns des autres, et qui agissent en fonction de leurs propres intérêts.

Pour faire prévaloir une logique de marché, les pouvoirs dominants vont imposer peu à peu - en fonction des objectifs conjoncturels du marché et de leurs intérêts - de nouvelles règles, que ce soit en matière d'enseignement, de formation, d'emploi, de pressions salariales, de maintien des inégalités etc. Cette logique vise à soumettre de plus en plus de secteurs d'activité à la loi du profit, en restreignant les investissements dans les secteurs de solidarité et en remettant en cause les acquis sociaux. Pour être érigé en système, cette stratégie a recours à d'énormes campagnes idéologiques, à la pub, qui s'appuient sur l'évolution de la société, les aspirations et les besoins des individus. Il s'agit en effet de segmenter le marché, et pour cela de répertorier des catégories, des publics de

Atelier Libéralisme et choix

La réflexion sur le thème « Choix et libéralisme » nous a paru importante : c'est un pivot dans ce débat « Alternatives féministes ». Le libéralisme allié à la domination masculine a répandu une image falsifiée du féminisme, qui fait obstacle à sa transmission. Une des armes du libéralisme consiste à faire croire que chacunE peut s'en sortir seule, en développant l'illusion d'une « liberté » individuelle. Pour préparer le débat, nous avons analysé quelques exemples de ces choix que les femmes sont sensées faire. Où l'on voit que beaucoup sont contraints ou encore illusoires, ou réservés de fait à certaines, beaucoup nous isolent et nous piègent.

Un enfant ou pas : un choix conquis de haute lutte, mais encore entravé

Parmi les droits des femmes, il en est un conquis de haute lutte, c'est le **droit à la maternité choisie**. C'est le **premier acquis décisif vers l'autonomie, la possibilité de choisir sa vie**. Malgré la pression sociale, un certain nombre de femmes choisissent de n'avoir pas d'enfants en utilisant la contraception, ou même en ayant recours à la stérilisation. Quant au droit à l'avortement, il est en permanence menacé. Ces dernières années sont marquées par une recrudescence des tentatives de remise en cause de l'IVG, mais aussi par un recul de la contraception. Au non-remboursement des pilules de 3^{ème} génération, à l'absence de vraies campagnes d'information, s'ajoutent les restrictions budgétaires dans le domaine de la santé qui touchent particulièrement les questions de santé spécifiques aux femmes : traitements de la ménopause, fermetures de maternités et de centres IVG dans les hôpitaux, absence d'une véritable politique de prévention, notamment en ce qui concerne le cancer et le sida...

A cela s'ajoutent les positions politiques réactionnaires sur le retour des « valeurs familiales » et le rôle maternel, ainsi que la montée des références aux religions, qu'on a vu poindre dans le projet de constitution européenne. L'avortement reste une question tabou, honteuse, et la clause de conscience des médecins, leur désintérêt pour ces interventions, réduisent l'accès à l'IVG.

Le libéralisme n'est pas seulement un système économique, il est aussi l'artisan d'une conception philosophique de la société. **Son ancrage dans le patriarcat** fait qu'en dépit de son discours libéral, il s'oppose à une réelle émancipation des rapports sexuels, et plus généralement à l'émancipation des rapports sociaux et humains. Malgré des contradictions, il s'appuie très habilement sur le patriarcat toujours vivace. Certes il reconnaît aux femmes le droit de refuser une maternité, au nom de la liberté individuelle, mais, suivant ses propres impératifs concernant l'emploi ou la natalité, il leur enlève les moyens, ou il exerce sur elles des pressions morales.

Mais ce libéralisme-là déteint : aujourd'hui, la critique de ce libre choix des femmes est même entreprise, sous couvert de modernisme, par de soi-disant féministes. Pour celles-là, les femmes, s'arrogeant seules la décision de faire naître ou pas, volent aux hommes une décision qui leur revient aussi. Elles demeurent ainsi, selon l'une d'entre elles qui a un bon accès aux médias, « des mammifères sous-développées », crispées sur une revendication différentialiste, leur puissance de gestation ! Et le meilleur moyen d'en finir avec cette irréductible différence, serait l'utérus artificiel ! Quelle aubaine ce serait pour le patriarcat (et le pouvoir médical), mais aussi pour l'économie libérale et sa conception du progrès scientifique !

C'est pourquoi nous devons considérer que la lutte pour les droits des femmes est loin d'être terminée et qu'elle doit prendre de l'ampleur. De l'ampleur car nous sommes dans une phase de recul de civilisation et, pour faire face à de tels reculs, nous devons lutter sur la question des droits, mais nous attacher aussi à porter les questions d'émancipation.

Travail des femmes : quel choix ?

Le recours au temps partiel et aux congés parentaux concerne presque exclusivement les femmes : 30% des femmes travaillent à temps partiel et seulement 5% des hommes, les congés parentaux sont pris à plus de 90% par des femmes.

Ces restrictions de l'activité professionnelle des femmes sont souvent présentées comme des réponses à des aspirations ou des choix pour les femmes. Ceci est contestable, pour plusieurs raisons :

- ♦ **Le temps partiel est le plus souvent imposé**, et c'est surtout dans les secteurs d'activité très féminisés et précaires que l'on propose, presque uniquement aujourd'hui, des contrats de ce type (grande distribution, par exemple). Il se conjugue souvent avec des horaires éclatés.

- ♦ **La demande de temps partiel ou de congé parental, quand elle vient des femmes, est souvent la conséquence directe de contraintes qui s'additionnent :**

- Le partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes est toujours complètement inégal : les femmes consacrent deux fois plus de temps que les hommes au travail domestique, et celles qui n'ont pas d'activité professionnelle y consacrent encore deux fois plus de temps que les autres. En particulier, les tâches d'éducation des enfants, notamment dans les aspects les plus matériels et quotidiens, sont considérées comme de la responsabilité des mères. Pour arriver à accomplir ces tâches assignées aux femmes, nombreuses sont celles qui sacrifient en partie leur activité professionnelle. L'idée que les petits enfants ont besoin de la présence constante de leur mère se développe insidieusement.

- Le manque d'équipements pour l'accueil des tout-petits : leur inexistence dans certaines régions ou des listes d'attente, des incompatibilités d'horaires, etc, rendent la question du travail ingérable pour bien des mères.

- Sous la pression d'un marché du travail défavorable, la dégradation des conditions de travail a touché tous les secteurs d'activité, y compris l'emploi public : on exige plus de productivité et de disponibilité, les situations de sous-effectifs se pérennisent, le contrôle des salariés par leur hiérarchie est accru et se perfectionne. Le travail est plus pénible, génère plus de stress et de troubles de santé. De nombreux salariés sont contraints d'accepter de travailler loin de leur domicile. Dans tout le secteur social, l'intervention des professionnels est plus éprouvante, en raison de la dégradation de la situation des publics pris en charge. Dans le but de briser toute revendication collective, la gestion des salariés a été individualisée au maximum (carrières, horaires, rémunération) : il n'est plus question de statut, de gestion paritaire, mais d'objectifs, de mérite, de performance, ce qui laisse plus d'espace à l'arbitraire, à l'autorité, aux pressions.

Dans un tel cadre, les femmes sont particulièrement soumises au stress, elles doivent toujours faire leurs preuves en en faisant deux fois plus les hommes, etc. Elles sont pénalisées à l'embauche comme dans leur carrière, car soupçonnées d'être moins disponibles.

Dans ce contexte, le recours au temps partiel ou à un congé parental représente pour de nombreuses femmes un moyen socialement acceptable de se soustraire temporairement aux souffrances liées au travail, un travail mal rémunéré, « qui ne vaut pas la peine ».

- ♦ **Mais refuser un travail pénalisant, même temporairement, c'est encourir une autre pénalisation, un tel choix est piégeant :**

- Retraites et carrières sont amputées d'autant (surtout dans la fonction publique, pour les retraites)
- Dans le travail à temps partiel, l'intensité du travail est plus forte, l'isolement menace
- Le travail des femmes est considéré comme secondaire, et le mal ne fait qu'empirer.

La prostitution peut-elle être un choix ?

Nous voulons interroger la notion de prostitution libre, que l'on oppose de plus en plus souvent à la prostitution contrainte. Qu'y a-t-il derrière cette revendication de choix ?

Certaines prostituées, un très petit nombre, revendiquent haut et fort qu'elles ont « choisi » ce qu'elles considèrent comme leur métier. Elles ne sont pas soumises à des proxénètes, et sont moins démunies que l'immense majorité des prostituées. Elles se proclament souvent « féministes », militent pour la réglementation de leur « profession », et assurent parfois qu'elles trouvent dans l'exercice de la prostitution, ou dans les métiers de la pornographie, leur libération sexuelle.

-♦ L'affirmation d'un « choix » ? Cette affirmation de choix résonne de leur part comme un déni de ce que la société leur présente comme un échec, un sursaut d'honneur face à la stigmatisation, l'affichage d'une liberté qui résisterait à tout. Plus encore que dans les exemples précédents, ce passage à la prostitution est un tel défi, qu'elles peuvent penser avoir opéré un vrai choix. Liberté proclamée, et, même, affirmation volontiers provocatrice d'une supériorité par rapport aux autres femmes : celles qui, soumises par le mariage, ne sont pas libérées sexuellement, et ne savent pas procurer à leur compagnon le plaisir dont elles seules détiennent le secret. Elles revendiquent même leur « utilité sociale », faisant office de « confidentes », permettant une vie sexuelle aux handicapés, aux laissés pour compte, aux maris insatisfaits... C'est en quelque sorte une légitimation de la voie suivie.

Non seulement elles se disent indépendantes, mais elles affirment parfois qu'elles sont les « patronnes » face à leurs clients (mais on n'a jamais vu les patrons se faire payer). Ou qu'elles ne vendent pas leur corps : elles « offrent » des services moyennant finances. Comme d'autres vendent leurs bras, leur cerveau, contre salaire. Ce serait équivalent. Il y a une banalisation de l'acte sexuel.

-♦ On ne peut contester leur sentiment d'avoir choisi. De même que nous devons respecter la décision des femmes qui « choisissent » le temps partiel, ou « se consacrent » à leurs enfants, nous ne pouvons nier cette affirmation de choix sans blesser leur sentiment de dignité. Même quand elles font de cette affirmation de liberté un étendard militant pour la professionnalisation de la prostitution. Mais cela n'empêche pas de réfléchir aux causes comme aux implications de tels « choix ».

-♦ Les causes qui mènent à faire un tel « choix » sont très généralement lourdes de contraintes, comme dans les cas que nous avons déjà abordés.

Des enquêtes montrent que les femmes qui se prostituent ont généralement vécu des violences, des viols ou des traumatismes dans leur enfance, ou connu des situations de grande précarité, ou encore qu'elles n'ont pas eu un passage facile à l'âge adulte du fait de l'absence de débouché professionnel ou d'entourage affectif. Pour une majorité, la grande précarité, la solitude, à cette arrivée dans l'âge adulte est un élément décisif.

Il y a aussi tout le domaine du fantasme, de l'imaginaire sexuel, de la « femme séductrice ». Ceci est particulièrement fort chez les transexuelles, du moins celles qui sont en quête d'une image excessivement « féminine ». Elles peuvent, plus que d'autres, « choisir » la prostitution. Cependant certaines n'ont souvent pas d'autre solution pour s'insérer socialement. La plongée dans le « milieu », dans certaines boîtes de nuit, sont des sas vers la prostitution.

-♦ Les implications : sur le plan personnel, la prostituée « libre », et même la prostituée de luxe, voit vite sa vie cassée. Il est très difficile de s'en sortir sans en être meurtrie. C'est une blessure narcissique profonde, mais aussi leur destin individuel croise forcément celui de toutes les femmes prostituées.

Le port du foulard : choix ? contraintes ?

Il ne sera pas question, dans le débat de prendre position par rapport à la loi sur les signes religieux, mais, comme dans les autres sujets abordés ici, de poser le problème : le choix de porter le voile est-il libre des contraintes imposées par le contexte patriarcal et néo-libéral ?

Aujourd'hui en France, des contraintes sont bien évidemment exercées de la part de familles et de milieux gagnés par l'intégrisme qui gagne du terrain. Cependant des jeunes filles affirment très fort leur choix, mûrement réfléchi, de porter le foulard, voire le hidjab. Elles affirment que ce n'est pas à cause de pressions, ni de soumission aux hommes, mais vis-à-vis de Dieu, par fidélité à un précepte religieux. Cette idée est le résultat d'une longue campagne de l'Islam intégriste:

- Dans nombre de pays de tradition musulmane, les femmes ne sont pas voilées, ce n'est pas leur tradition, on n'y voit pas un précepte religieux. Dans d'autres pays où l'Islam radical est au pouvoir, beaucoup, croyantes ou pas, se battent contre cette obligation, et parfois au péril de leur vie.

- En fait, cette pratique ne repose pas sur la lecture du Coran, mais sur certaines traditions pré-islamiques. Le Coran, pas plus que la Bible hébraïque, n'a imposé le voile au nom d'arguments religieux, il s'agit uniquement de décence. Le Coran n'a pas cherché à replacer la norme de l'époque dans une démonstration théologique, contrairement au christianisme primitif. La 1^{ère} lettre aux Corinthiens justifie le port du voile au nom des rapports qu'ont les hommes et les femmes à Dieu ; cependant il est précisé que prier à tête découverte est « indécent », ce qui révèle que, derrière le précepte religieux, c'est bien aussi une question de décence, or la définition de la décence relève du code social d'une époque donnée.

Nous savons qu'au-delà de la problématique religieuse, il existe une multitude de motivations, qui peuvent amener des jeunes filles vivant en France à porter le foulard, telles qu'une crise d'identité de l'adolescence chez certaines, le besoin de se protéger des garçons, ou le désir d'affirmation d'une identité, de « retour aux origines culturelles ».

Mais, au-delà de ces motivations diverses, nous voulons interroger le « signe » qu'est le foulard et ce que recouvre cette pratique aujourd'hui. *Nous ne l'aborderons ici que sous l'angle du féminisme.* La réflexion que nous avons menée sur les contraintes pesant sur nos « choix » est éclairante dans ce cas également : le patriarcat et le libéralisme jouent un rôle certain, bien que très différent, dans ce retour du voile.

◆ **Le précepte, religieux ou pas, est lié à la domination patriarcale.** Il répond à plusieurs motifs :

- **L'appropriation du corps des femmes**, qui ne doit exister que dans le cadre de la famille, pour UN SEUL HOMME, et tout pour lui, tout pour ses enfants, la femme passant de l'état de fille à celui d'épouse-mère. Le mari mort, la femme n'existera plus. Mais, avant comme dans le mariage, la femme doit être soustraite aux regards concupiscent. Pour les « grands frères » éduqués pour être des dominants, il en va de l'honneur de surveiller étroitement leurs sœurs.

- **Le corps des femmes condense tout le poids des interdits, il est synonyme de luxure.** La mise en veilleuse de la sexualité féminine conduit à cacher la chevelure : une chevelure libre est un apanage, un symbole de force vitale. Poussée au paroxysme, cette crainte du sexe féminin a conduit certaines cultures à pratiquer l'excision. Mais cette oblitération du corps des femmes se retrouve, à des degrés forts divers selon les époques et les pays, dans toutes les religions issues du monothéisme. Elle est un des fondements de l'ordre moral, qui revient en force dans la période de régression que nous traversons.

- **Le primat de la sexualité des hommes** peut s'affirmer d'autant plus, leur désir, leurs pulsions sexuelles soi-disant irrépressibles. La polygamie a justement pour objet de l'endiguer et de la tourner vers la procréation.

URGENCE SOCIALE

Les événements survenus dans certaines villes et banlieues n'ont rien de surprenant. Ils sont la conséquence directe de la violence subie par les jeunes et les moins jeunes depuis 30 ans. La responsabilité en incombe prioritairement aux gouvernements successifs dont les politiques ont conduit aux inégalités, aux discriminations, aux exclusions subies par la plus grande partie de la population. Mais elle se situe à tous les échelons du pouvoir politique : si certaines municipalités ont tenté de redresser la barre malgré l'absence de moyens, d'autres ont déserté la cause sociale ou l'ont même amplifiée.

Il faut rappeler le contexte : taux de chômage record (30 et 40% dans certains quartiers, alors qu'il se situe entre 10 et 15 % dans le reste du pays), villes et quartiers trop souvent isolés, se ghettoïsant d'année en année, école aux moyens en personnel très insuffisants, sans propositions pour les jeunes en difficulté scolaire, politique systématique d'affaiblissement des services publics, services sociaux au minimum, démantèlement du tissu associatif par réduction des budgets. Et face à cette crise sociale, un gouvernement qui n'a répondu pendant toutes ces années que par le "tout sécuritaire", stigmatisant ceux que l'on voulait désigner comme étrangers, laissant se développer toutes les discriminations racistes. Le racisme n'est-il pas délibérément alimenté par des statistiques gonflées et faussées sur la petite délinquance, tandis que celle en col blanc est protégée ? Il faut bien voir que, derrière le racisme utilisé comme alibi, ce sont les précaires et les exclus qui sont désignés du doigt, comme « classes dangereuses ». Et voici que leurs enfants eux-mêmes sont vus comme potentiellement délinquants... dès la maternelle (Rapport du député J.-A. Benisti) !

Durant ces dernières semaines, les médias comme la majeure partie des politiques ont accentué cette stigmatisation ; les images et les mots véhiculés par les uns et les autres ont bâti un mur. Les uns ont misé sur le spectaculaire et le "donner à voir", les autres sur la dramatisation et le sécuritaire, à coup de provocations et de discours pour semer la peur, contribuant ainsi à une confusion sans précédent, occultant cette terrible réalité : de nombreux jeunes des quartiers n'ont eu que la violence pour exprimer leur souffrance et leur révolte, violence souvent auto-destructrice parce que reposant sur le désespoir.

A l'urgence sociale, le gouvernement répond par une urgence guerrière. Il a exhumé une loi d'exception datant de la guerre coloniale en Algérie, véritable provocation à l'égard des personnes issues de ce pays, mais aussi danger pour la démocratie. Il annonce le retour à la double peine. Il culpabilise et punit les parents démunis laissés seuls face à une situation qu'ils n'arrivent pas à gérer. Il montre du doigt les foyers monoparentaux où très souvent les femmes travaillent en horaires décalés, avec de petits salaires et toutes les difficultés qui en découlent. Il prétend transformer l'urgence sociale qui concerne des millions de personnes dans tout le pays en un supposé problème d'intégration de jeunes et d'irresponsabilité parentale.

Les jeunes, filles et garçons, revendiquent légitimement une place dans la société. Ils ne la trouveront pas plus à travers les lois d'exception qu'avec une justice expéditive. Les quelques mesures présentées par le Président de la République – dont certaines sont révoltantes comme l'apprentissage à l'âge de 14 ans, les enfants de milieux défavorisés boutés hors de l'école – ne sont que tristes emplâtres.

C'est un plan d'urgence qu'il faut promouvoir, contre les discriminations et la précarité, pour l'égalité de tous et de toutes, pour que l'école réponde aux attentes, pour que les jeunes puissent recevoir une formation conduisant vers de vrais emplois, pour la création de centres et de services sociaux, pour des services publics de qualité et de proximité, pour la rénovation et la mixité urbaine des quartiers. Cela implique une remise en cause de la politique libérale du gouvernement, qui creuse les écarts sociaux et génère la pauvreté et l'exclusion.

C'est la société dans son ensemble qui est interpellée. Il nous appartient à toutes et à tous de réagir.

Nous demandons

- Un plan d'urgence pour l'emploi ;
- Un réel plan de lutte contre les discriminations à l'embauche et le respect de l'égalité des droits.
- L'amnistie de tous les jeunes arrêtés et l'arrêt des poursuites contre les parents.
- La levée de l'état d'urgence et la garantie de nos libertés.

Collectif national pour les droits des femmes

21 ter rue Voltaire, 75011 Paris

Tel 01 43 56 36 48 ; <colcadac@club-internet.fr>