



ÉDITO

Mauvais genre ? Femmes au travail

Le travail est au centre de nos revendications syndicales. Les questions de temps de travail, des tâches et des missions que nous devons accomplir, des responsabilités que nous prenons ou que l'on nous impose, la rémunération du travail, la place du salaire et des droits de chacune et chacun dans l'exercice de son activité, sont des combats quotidiens. Souvent, nos revendications s'appuient sur l'égalité des salaires et la non-discrimination à l'embauche ou l'application de droits gagnés de haute lutte. La question de l'égalité de toutes et tous face au travail est un enjeu fondamental.

Cependant, nous parlons peu de l'exercice du travail, ce que nous pouvons mettre en place au quotidien dans la relation aux élèves, à nos collègues, à nos directions, les choix ou les obligations auxquels nous devons faire face. Dans cette approche, les femmes et les hommes ne sont pas non plus égaux. La répartition sexuée dans les différentes sphères de l'Éducation nationale est caractéristique des pesanteurs encore lourdes que fait peser la construction sociale des genres sur l'accès à

certaines fonctions. Les femmes en sont les premières victimes : promotions, précarité, malaise enseignant, elles expriment de façon plus importante la souffrance qui est la leur au travail. Les chiffres parlent d'eux-mêmes et n'ont malheureusement pas évolué significativement en faveur des femmes. La féminisation de nos métiers n'agit pas favorablement sur les conditions et l'égalité dans le travail.

Le SNES a souhaité s'emparer de cette dichotomie. Nous avons la volonté d'en comprendre les tenants et aboutissants, d'échanger avec les collègues sur ces questions, de construire et donner des outils, des revendications, pour permettre aux personnels enseignants et éducatifs de se donner tous les moyens de l'émancipation nécessaire à une réelle égalité femmes/hommes dans la sphère du travail. Ce projet vous est détaillé dans ce 8 pages. Ce sera tout l'enjeu de notre travail syndical à venir : déconstruire le « mauvais genre ». ■

Frédérique Rolet, Ingrid Darroman

Quelle place dans le travail ?

Le mouvement social de l'automne a mis en avant la question des inégalités femmes/hommes en termes de pensions, y compris dans l'Éducation nationale où le taux de pension des femmes est inférieur de 3,9 points à celui des hommes.

Les femmes sont un peu plus touchées par la décote : 19,2 % contre 18,7 % pour les hommes. Les hommes bénéficient plus souvent d'une surcote : 33,9 % contre 24 %.

Ces inégalités face à la retraite traduisent des inégalités de carrière, dont l'effet est amplifié par les réformes qui désavantagent les carrières plus courtes ou à temps partiel, sans oublier la réforme des bonifications pour enfants qui a réduit les droits des femmes. Les femmes représentent 65 % des enseignants du secteur public, mais leur part varie en fonction de l'ordre d'enseignement : on compte 81 % de femmes parmi les enseignants du premier degré, 57 % parmi ceux du secondaire (65 % de femmes au collège), mais seulement 34 % parmi les enseignants du supérieur.

Dans le secondaire, la proportion des femmes diminue lorsque le statut s'élève : 31 % de femmes parmi les professeurs de chaire supérieure, 50 % chez les agrégés, 61 % chez les certifiés. Ce constat pourrait s'expliquer par une capacité d'investissement plus faible des femmes en raison de la répartition sexuée du travail. Celle-ci est visible dans la part prise par le temps partiel : 15 % des certifiées sont à temps partiel, soit près de quatre fois plus que pour les hommes, et 12 % des agrégées, soit trois fois plus que leurs homologues masculins. Pourtant les femmes ne chôment pas. Une fois éliminé l'effet du temps partiel, elles travaillent un peu plus que les hommes : 40 h 01 contre 39 h 45. Elles donnent moins d'heures de cours (18 h 55 contre 19 h 19), essentiellement parce qu'elles font

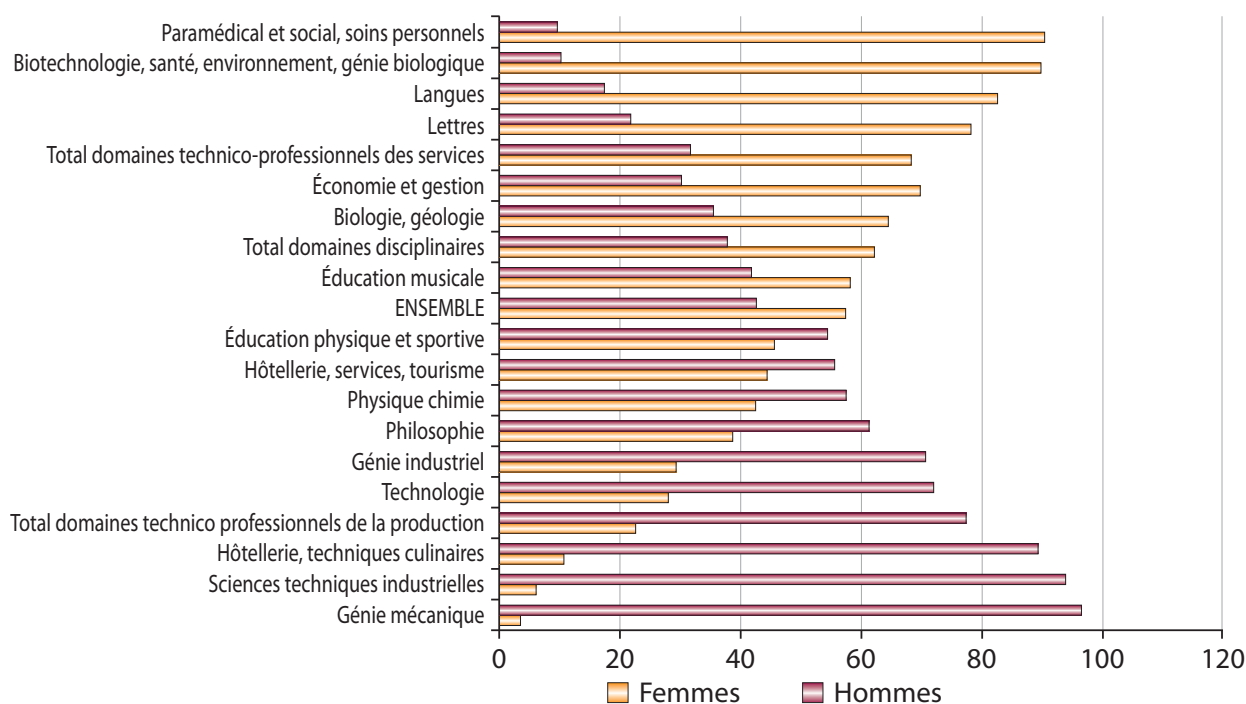
moins d'heures supplémentaires (0 h 57 contre 1 h 22). Mais paradoxalement, elles travaillent une demi-heure de plus en dehors de la présence des élèves (21 h 06 contre 20 h 26), notamment en termes de préparation de cours, de correction de copies et d'heures passées avec les parents. Par contre, elles consacrent moins de temps à la recherche de documentation.

Parmi toutes les tâches hors enseignement, la différence est flagrante quand il s'agit du travail effectué à la maison : les femmes y passent 15 h 54 contre 14 h 44 pour les hommes. Soit plus d'une heure de différence, alors que par ailleurs, la charge du travail domestique est plus lourde pour elles. La logique du « travail gratuit » déborde donc la sphère domestique pour atteindre le milieu professionnel.

En effet, l'indice moyen des femmes titulaires ne représente que 96 % de l'indice des hommes dans le second degré (564 contre 589). Surtout, l'écart inexistant pour les moins de trente ans se creuse tout au long de la carrière : à 50 ans et plus, les enseignants titulaires ont en moyenne 73 points d'indice de plus que les enseignantes. Pour les 10 % d'enseignants de plus de 50 ans qui ont les rémunérations les plus élevées, l'écart est particulièrement important puisque l'indice des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes.

Tout se passe comme si l'investissement des femmes dans le travail, pourtant proche de celui des hommes, était moins reconnu et moins rémunéré.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR DISCIPLINE DANS LE SECOND DEGRÉ



Sources • Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2010 DEPP Septembre 2010

LA RÉMUNÉRATION SELON LE SEXE (ANNÉE 2009)

	Indice moyen des hommes	Indice moyen des femmes	Ration indice femmes / indice hommes
Enseignants du 1 ^{er} Degré	525	495	94,3
Enseignants du second degré	589	564	95,8
Enseignants du supérieur	816	728	89,2
Total enseignants titulaires	595	532	89,4

Sources • « Bilan social du MEN et du MESR Année 2008-2009 » DEPP Juin 2010.

ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS TOUT ÇA ?

Une typologie des enseignant-es a été créée en fonction des réponses à un questionnaire réalisé en 2008 auprès de 1 200 enseignant-es par la DEPP – 6 groupes de référence. Il met en relation le bien-être ressenti dans le métier (évolution de la perception de la charge de travail, être ou non personnellement concerné par le malaise enseignant...) et l'implication personnelle dans le métier (activités diverses, projets éducatifs...).

Au-delà du débat sur l'implication personnelle mesurée par certaines tâches que nous considérons comme ne relevant pas du cœur de métier, la typologie créée est intéressante, notamment car elle met en lumière un profil très féminin, caractéristique sous certains points de la particularité du travail des femmes dans le métier d'enseignant-e.

Il n'est pas question de tirer des enseignements définitifs de ces chiffres mais, à travers leur truchement, d'explorer quelques pistes : les enseignantes sont plus nombreuses à souffrir du « malaise enseignant », elles sont en minorité dans les groupes disant ressentir un niveau de bien-être élevé dans l'exercice de leur métier.

Le genre seul n'est pas caractéristique de ces groupes mais la fracture existante entre les hommes et les femmes doit nous interpeller.

Pourquoi, dans un métier majoritairement féminin, les femmes sont-elles mal à l'aise dans l'exercice de leur métier ? Pourquoi le métier d'enseignant n'est-il pas un moyen pour les femmes de s'extraire de la pesanteur du travail ?

Dans la typologie, on voit que les groupes à moindre investissement sont plus féminisés ; le faible niveau d'investissement entraîne-t-il obligatoirement pour les femmes un malaise plus important dans l'exercice de leur métier ? La culpabilisation générée par le manque d'investissement, souvent lié au manque de temps, est-elle caractéristique des femmes enseignantes ?

Les groupes à investissement moindre mais qui ressentent un bien-être élevé sont quant à eux masculins, on peut penser que les enseignants ont plus de facilité à s'extraire de la culpabilisation générée par un investissement moindre, pas forcément celui qu'on attend d'eux, mais celui qu'ils se donnent pour objectif.

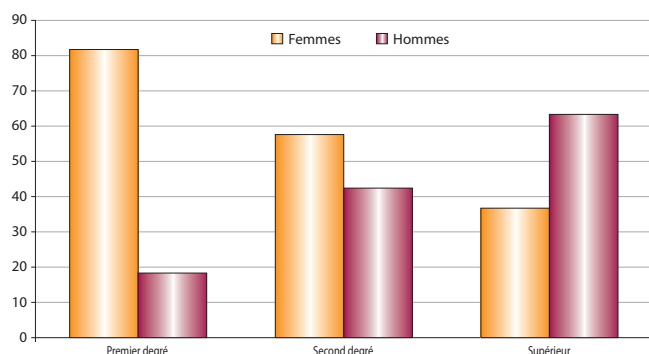
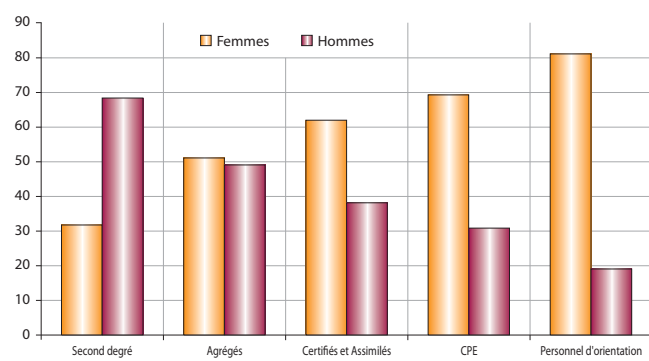
Une fois ces questionnements posés, quel est notre rôle de syndicalistes ? Nous donner les moyens, les revendications et les actions pour établir la parité dans le vécu au travail.

De nombreuses pistes à approfondir... ■

Pour connaître les typologies exactes :

« Les dossiers – Enseigner en collège et lycée en 2008 – Interrogation réalisée en septembre-octobre 2008 auprès de 1 200 enseignants du second degré dans les collèges et lycées publics » p. 139 à 153.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT PUBLIC



Sources

• Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2010 DEPP Septembre 2010



© Nadine Lopez

Genre et travail ?

Le projet du SNES-FSU et de l'Institut de Recherche de la FSU

LE TRAVAIL DES FEMMES : UNE PROBLÉMATIQUE À EXPLORER

Étudier le travail est une nouvelle approche pour les syndicats : il ne s'agit pas de regarder seulement les conditions de travail, les problèmes de carrière, le métier... mais bien d'explorer le « travail » dans tous ses aspects. Au-delà des inégalités femmes/hommes dans le domaine des salaires ou des perspectives de carrière, il nous faut interroger la façon dont les femmes vivent au quotidien leur travail dans toutes ses facettes. Il faut bien entendu se pencher sur l'acte enseignant : une femme ou un homme enseigne-t-il/elle de la même façon ? Est-ce que le rapport à la hiérarchie est différent ? Les relations même entre collègues sont à interroger : que se passe-t-il en salle des professeurs ? Des groupes de discussion genrés voient-ils le jour ? Réagit-on de la même façon face aux actes de violences ? Y a-t-il des tabous que les femmes enseignantes n'évoquent qu'entre elles ?...

Ces dernières années nous recevons de plus en plus d'appels de collègues femmes dénonçant des harcèlements qu'elles jugent discriminatoires. Se pose aussi l'écart entre les tâches prescrites et le vécu des femmes enseignantes qui doivent encore trop souvent gérer la double journée. On nous parle aussi parfois de comportements humiliants qui consistent à désigner les femmes comme de mauvais agents du service public, qui feraient passer au premier plan leurs enfants (comme si les hommes n'étaient pas aussi des pères) avant leurs obligations de service, se mettant à temps partiel ou demandant à commencer à 9 heures et à finir à 16 heures aux dépens du bon fonctionnement du service public. Tout cela a bien évidemment des conséquences sur la santé des personnels et sur la façon dont ils se perçoivent comme acteurs dans leur métier.

Ne pas considérer ces différentes problématiques et n'aborder les questions des inégalités hommes/femmes que par l'aspect concret du « métier » aurait été gommer une demande forte de nos collègues. Le SNES-FSU a donc décidé d'initier une recherche avec trois chercheuses sur le travail des enseignantes. Si cette recherche fait apparaître des spécificités du travail féminin, cela nous permettra de nous emparer de nouvelles revendications syndicales et d'essayer de changer les choses.



© Clément Martin



© Clément Martin

Le syndicat est un outil d'émancipation et de transformation sociale : si le monde du travail enseignant est aussi un univers où les rôles dominant/dominé entre hommes et femmes existent – mais là, d'ailleurs, se situent la question et l'objectif de la recherche –, à nous de faire bouger les choses ! ■

Appel à candidatures pour le projet de recherche

En 2009, le supplément de *L'US* du mois de mars consacré à la question des droits des femmes s'intitulait « Femmes, Hommes, mode d'emploi au travail ». La question de l'influence du genre dans l'activité travail y avait été abordée. En effet, l'Institut de Recherche de la FSU mène actuellement un projet sur le travail et sa dernière publication porte d'ailleurs sur le travail enseignant.

Le groupe Femmes du SNES et l'Institut de Recherche de la FSU se sont naturellement rencontrés pour élaborer un projet sur travail et genre dans le second degré, sur les personnels relevant de notre champ de syndicalisation. Dans notre milieu largement féminisé, la question du genre au travail se pose de façon accrue.

Le projet de « recherche-action » qui est en train de s'élaborer a pour objectif de développer le pouvoir d'agir des femmes et des hommes sur leurs propres activités, en les débarrassant des rapports de domination, et de faire s'exprimer les femmes et les hommes sur la façon dont ils perçoivent et vivent les rapports femmes/hommes au travail, sur l'impact du genre sur le travail : quelles trajectoires professionnelles, quelles carrières, quelles relations aux élèves, aux collègues...

L'objectif de cette recherche est d'identifier les déterminants de cette oppression spécifique, les stratégies mises en place, les arbitrages, les conséquences sur la santé, sur l'activité du travail.

Pour commencer la recherche, nous souhaiterions faire appel à des personnels volontaires pour travailler sur ces questions. Hommes, femmes, certifié-es, agrégé-es, CPE, AED, COP, en lycée ou en collège.

Les deux académies dans lesquelles se dérouleront les recherches sont Lyon et Toulouse. Nous cherchons donc des volontaires dans ces académies.

Si vous êtes candidat-es pour ce projet ou que vous souhaitez rester informé-es, merci de renvoyer un courriel à secteur.femmes@snes.edu

Travail et Genre

Questions à **Dominique Cau-Bareille** et **Julie Jarty**,
chercheuses intervenant sur le projet Travail et Genre

Dominique Cau-Bareille

Ergonome, maître de conférences en ergonomie à l'Institut d'Étude du Travail de Lyon (Université Lyon2), je mène mon activité de recherche en collaboration avec le CREAPT (Centre de Recherches et d'Études sur l'Âge et les Populations au Travail), groupe d'intérêt scientifique rattaché au Centre d'Étude de l'Emploi (CEE). Cela fait vingt-cinq ans que je travaille sur la problématique des âges au travail. Mes recherches ont porté sur l'expression du vieillissement au travail dans différents milieux professionnels. Depuis cette année, j'ai une décharge syndicale à l'Institut de Recherche de la FSU.

Julie Jarty

Docteure en sociologie, mes recherches sont centrées sur le travail des femmes, dans une perspective comparative. J'ai récemment soutenu une thèse qui portait sur l'articulation des temps de vie chez les enseignant-e-s du secondaire en France et en Espagne.

Que signifie travailler sur le travail ?

D. C.-B. : Travailler sur le travail, signifie aller voir le travail de près, interroger les salariés sur les difficultés, les stratégies de travail mises en œuvre au quotidien pour atteindre les objectifs, sur les impossibilités dans l'action. C'est repérer et comprendre les répercussions du travail sur la santé physique, mentale et psychique, individuelle et collective. C'est investir le travail réel au vu des évolutions du travail, des réformes ; tout en essayant d'approcher ce que les salariés voudraient faire sans avoir nécessairement les moyens d'y parvenir. C'est comprendre les conflits de buts que les salariés doivent gérer, les arbitrages, les compromis nécessaires à la réalisation du travail, les renoncements parfois. C'est non seulement considérer le rapport aux objectifs de travail mais aborder aussi le rapport subjectif au travail, le sens du travail, les valeurs que les salariés veulent faire valoir dans leur travail. Enfin le but est de contribuer à transformer les choses avec les intéressés.

J. J. : Traditionnellement en sociologie, c'est saisir la complexité des expériences quotidiennes des individus au travail. Du côté du marché de l'emploi, l'analyse du travail s'intéresse aux différentes étapes de la vie professionnelle (formation, recrutement, déroulement de la carrière, etc.). C'est aussi repérer les cultures et les normes professionnelles qui régissent tant le rapport à l'activité que le déroulement des carrières au sein de chaque groupe professionnel. Par ailleurs, avec l'héritage des recherches féministes, nous avons appris que travailler sur le travail, c'est aussi ne pas oublier qu'à côté de ce travail rémunéré, existe une autre forme de travail, non rémunéré cette fois-ci, qui a trait à l'organisation de la sphère domestique et familiale : sur ce point, les horaires de travail des femmes demeurent toujours plus denses...

Quelles sont dans un premier temps les pistes que vous souhaiteriez explorer dans cette recherche sur travail et genre ?

D. C.-B. : Nous faisons l'hypothèse qu'en considérant le travail dans toutes ses dimensions (y compris l'organisation et l'articulation travail/hors travail) avec le point du vue du genre, on voit apparaître des aspects invisibles jusque-là et des différences inexplicables autrement (répartition réelle des tâches, organisation des plannings, relations pédagogiques, déroulement des carrières, problèmes de santé, etc.).

Dans la précédente recherche que j'ai réalisée sur les enseignants en fin de carrière, j'ai mis en évidence une imbrication forte entre travail et vie personnelle dans la gestion de l'activité ; l'espace privé étant souvent la variable d'ajustement pour tenir les exigences du travail. D'où le sentiment de ne pas

pouvoir exister pleinement dans les deux sphères de vie. Ce sont des dimensions qu'il nous semble également important d'aborder dans le secondaire.

Comment les enseignantes et enseignants perçoivent-ils cette dimension de genre par rapport à leur propre activité et par rapport aux élèves ? Comment elles et ils répondent aux injonctions parfois contradictoires entre des exigences professionnelles qui s'accroissent du point de vue de la charge de travail (de plus en plus de charge administrative déléguée aux enseignants...) et les activités extra-professionnelles ?

J. J. : Aborder l'enseignement sous l'angle du genre apparaît stimulant car peu de recherches sociologiques sont menées sur ce thème, en tout cas en France. Il faut dire que s'attarder sur cette dimension du travail enseignant peut apparaître incongru tant l'imaginaire collectif diffuse une vision de l'enseignement comme havre d'égalité. De surcroît, les femmes ne pourraient y connaître de difficultés tant il est admis que ►►



- cette profession leur conviendrait tout particulièrement (en raison de sa compatibilité avec les horaires des enfants notamment).

Or, des recherches récentes (citons celles de Marlaïne Cacouault ou plus récemment de Marie-Pierre Moreau), ont montré l'intérêt de mettre à jour les rapports de genre qui structurent la profession. Dans leurs prolongements, ma thèse suggère à quel point la (sur)disponibilité de nombreuses enseignantes à l'égard de leur famille peut constituer non seulement un frein à l'avancement des carrières des enseignantes, mais également une source potentielle de stress, voire de surmenage.

Les préoccupations portées par le groupe Femmes du SNES confirment l'intérêt et le besoin de ne pas négliger une telle démarche. En quoi être un homme ou une femme interfère-t-il sur les pratiques professionnelles dans et hors de la classe ? Quels impacts sur les autres temporalités ?

Dans le cadre de cette recherche-action, comment concevez-vous votre travail de chercheuses ?

D. C.-B. : Notre travail de chercheuses pourrait s'articuler autour de trois phases :

- une aide à l'analyse de l'activité des enseignants leur permettant d'être leurs propres analystes de la dimension genre dans l'activité. Notre travail de chercheurs, et plus fondamentalement d'intervenants de disciplines différentes, pourrait consister à permettre aux enseignants de faire l'apprentissage de l'analyse du travail, de l'analyse de leur pratique et de leur activité sur ces questions de genre au travail pour être eux-mêmes des acteurs essentiels de l'analyse. Cela veut dire concrètement organiser des groupes de travail se réunissant régulièrement, permettant à la fois aux enseignants d'approfondir peu à peu leur réflexion sur leur expérience et aux chercheuses d'apporter des connaissances, des méthodologies en vue de l'appropriation, par les enseignants impliqués, de la démarche et des outils afin de faire progresser ensemble la connaissance du travail vu sous l'angle du genre ;
- il nous semblerait également intéressant de proposer un séminaire visant à présenter une revue de questions sur les spécificités du travail des femmes et des hommes enseignants et à discuter les résultats exposés ;
- on pourrait également imaginer un travail de recherches sur lesquelles nous aurions plus l'initiative. Ces axes de travail pourraient être des aspects qu'il nous paraîtrait important d'étudier plus finement au vu des éléments relevés et identifiés avec le groupe enseignant, avec des outils plus proches de notre corps disciplinaire. Cela pourrait être également des aspects que nous avons identifiés comme posant la question du genre dans nos propres travaux et croisant les préoccupations des militants.

J. J. : En tant que sociologue, il s'agit pour moi de proposer des moyens cohérents afin d'aider les professionnel-le-s à y voir plus clair sur leur pratiques professionnelles quotidiennes et à démêler les mécanismes sociaux qui produisent des tensions, du surmenage ou des inégalités. L'interdisciplinarité (ici entre sociologie et ergonomie) semble alors judicieuse pour croiser les regards et les méthodes d'enquêtes.

Pour vous, comment pourrait être exploitée cette recherche par nos collègues dans les établissements ?

D. C.-B. : Mener avec un groupe d'enseignants et autres professionnels de l'éducation une analyse du travail peut les



aider à s'emparer plus largement de la démarche d'intervention sur le travail, les outiller pour des analyses qui peuvent aller au-delà de la problématique du genre, les amener à réfléchir sur les pratiques enseignantes et administratives, les conditions de travail, les modes d'organisation et leur transformation.

Cela peut être aussi un moyen de susciter une discussion dans les établissements sur la prise en compte ou non de la dimension « genre » dans le travail ; celle-ci étant souvent un point aveugle qu'il serait intéressant de rendre visible afin de pouvoir en débattre en connaissance de cause.

Cela pourrait être l'occasion de faire évoluer les représentations en interne sur le travail lui-même et son vécu, selon que l'on est homme ou femme. C'est-à-dire permettre à la fois de faire ressortir de l'analyse ce qui est plutôt des éléments propres aux femmes enseignantes, et également propres aux hommes, et des éléments plus partagés. Cela nous paraît pouvoir éclairer les tensions évoquées par les militantes lors des premières réunions, justifiant la demande initiale de recherche-action.

J. J. : La diffusion des résultats de cette enquête auprès des personnels de l'éducation (y compris au niveau de la direction des établissements et de l'inspection) permettrait de rendre visible les préoccupations identifiées au cours de l'enquête. La prise de conscience de la réalité de problèmes encore peu visibles constitue à ce titre une première avancée.

À terme, une recherche de longue durée pourrait renforcer les connaissances autour des effets de genre dans l'enseignement et conduire à la proposition d'outils concrets visant à faire évoluer les pratiques et résoudre les préoccupations rencontrées par les hommes et les femmes pour gérer les différentes facettes de leur travail. ■

• « *Vécu du travail et santé des enseignants en fin de carrière : une approche ergonomique* » Dominique Cau-Bareille, rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 56, novembre 2009.

• Julie Jarty, 2010, « *L'emploi, la famille et l'articulation des temps de vie chez les enseignant-es du secondaire. Une comparaison France Espagne* ». Thèse pour le doctorat de sociologie, Université Toulouse Le Mirail, Université autonome de Barcelone.

Précarité, les femmes plus touchées

Femmes non titulaires : vers un déni des droits fondamentaux ?

Certaines dispositions sont prévues par la loi afin que les femmes ne soient pas lésées dans leurs droits et donc leur carrière. Nous savons tous que dans la réalité ce n'est pas évident. En effet la loi n'est pas toujours appliquée, notamment pour les non-titulaires.

C'est le cas pour l'application de la loi qui permet au contractuel de bénéficier d'un CDI. Par exemple, les femmes contractuelles qui prennent un congé parental se voient exclues de l'accès à un CDI car le congé parental est considéré comme une période interruptive même si c'est un congé légal.

Par ailleurs, c'est au moment où les femmes ont plus besoin de stabilité financière qu'elles sont exposées à la précarité : beaucoup de jeunes femmes contractuelles sont amenées à dissimuler leur grossesse pour éviter de rater un contrat de travail⁽¹⁾, à se battre pour voir leurs droits reconnus voire à choisir l'avortement plutôt que de renoncer à leur métier.

Cette discrimination les amène donc souvent à choisir entre la famille et la vie professionnelle.

Nous ne devons pas laisser les collègues seules et les informer qu'il existe des outils pour faire appliquer la loi : d'abord rappeler les droits français et ensuite rappeler les menaces qui pèsent sur l'État français s'il ne respecte pas ses engagements internationaux et européens notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes-CEDEF. ■

(1) Dans une académie, à la rentrée 2010-2011, une collègue contractuelle avait signé un contrat 18 heures (3 contrats de 6 heures chacun pour trois établissements).

Lorsque la collègue va signer son contrat dans un des établissements, le chef d'établissement constate que cette dernière a une grossesse avancée et lui dit : « on n'a plus besoin de vous ». Cette collègue se voit ainsi refuser le droit de signer un contrat au motif qu'elle est enceinte. Elle avertit le SNES de cette pratique discriminatoire. Celui-ci interpelle le rectorat qui rétablit les droits de la collègue en février (au bout de 4 mois !). Une collègue non avertie aurait tout simplement perdu ce contrat. Il faut être vigilant !

Égalité salariale : la route est longue...

Partout, des droits à mettre en œuvre

Bien que plusieurs textes internationaux⁽¹⁾ exhortent les pays à mettre en œuvre l'égalité salariale, pas un seul pays ne peut prétendre, à ce jour, avoir atteint l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Un rapport de 2009 de la CSI (Confédération syndicale internationale) indique que les femmes gagnent globalement 22.4 % de moins que les hommes. Selon le rapport mondial de l'OIT, les femmes occupent majoritairement les emplois les moins attrayants en terme de salaire, de statut et d'opportunité de carrière. Dans l'UE, les femmes gagnent en moyenne 18 % de moins que les hommes,

un écart qui s'est à peine réduit au cours des 15 dernières années.

En 2007, lors du congrès de l'Internationale de l'Éducation, une résolution sur le genre et l'égalité de rémunération attirait déjà l'attention sur le fait que peu de progrès étaient réalisés et que « la précarisation des emplois touche d'abord et en particulier les femmes, et contribue à accentuer les inégalités salariales ». Les syndicats continuent à avoir un rôle extrêmement important à jouer afin d'exiger l'adoption et l'application de législations visant à garantir l'égalité salariale. Ce sera à l'ordre du jour du Comité Égalité du CSEE (Comité Syndical Européen de l'Éducation) qui se réunira en mai et dans lequel le SNES est représenté. Tout comme lors du prochain congrès de l'IE qui se tiendra en juillet prochain. ■

(1) Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination contre les femmes, CEDAW, 1979

Déclaration de l'OIT sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses de 1975

Plateforme d'action de Pékin de 1995

Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et les droits fondamentaux au travail.



© Nadine Lopez

Les réformes des pensions en Europe et leur impact sur les femmes

Publiée en septembre 2009, cette étude de l'Internationale de l'Éducation, à laquelle le SNES est affilié, s'appuie sur une enquête menée auprès de 48 syndicats d'enseignants dans 33 pays de la région Europe. Quelles sont les conséquences des réformes des retraites mises en œuvre dans certains pays ? Premiers éléments de réponse avec un constat accablant : les inégalités salariales entre hommes et femmes se retrouvent au-delà de la vie active et l'abandon généralisé par les gouvernements des idéaux de protection sociale est un des facteurs aggravants. Étude disponible sur le site de l'IE. www.ei-ie.org onglet genre / documentation.

Violence et harcèlement au travail

QUI A PEUR DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ?

On parle assez peu du harcèlement sexuel au travail. Le sujet semble bien avoir du mal à émerger. Et pourtant cette infraction a été introduite au sein du code pénal et du code du travail en France en 1992 grâce aux luttes des féministes (notamment l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail), une recommandation européenne du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail et le « Code de pratique » visant à combattre le harcèlement sexuel qui lui est annexé.

Le harcèlement sexuel se définit ainsi en France :

« Le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions est puni d'un an d'emprisonnement et de 100 000 francs d'amende ».

Le harcèlement sexuel se définit par « le fait de harceler », tautologie par définition muette sur ce qu'est réellement le harcèlement, il est question de « faveurs de nature sexuelle », comme s'il s'agissait de séduction, le harceleur « abuse de l'autorité » donc il ne peut être qu'un supérieur hiérarchique et non un collègue. Ce dispositif fut complété la même année par un volet stipulant qu'aucun salarié-e ou une personne qui témoigne, ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel.

La définition de 1992 se révéla assez peu opérationnelle car ne correspondant pas à la réalité du harcèlement sexuel.

En outre, la définition de la France différerait trop de celle du Code de pratique qui stipule qu'un « Comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail. Ces termes peuvent recouvrir tout comportement physique, verbal, inopportun ».

Sous la pression des mouvements féministes, la loi fut de nouveau modifiée à plusieurs reprises, dont la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Le harcèlement dans le code pénal, intégrée dans le code du travail, devint alors :

« Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende ».

L'abus d'autorité disparaît ainsi de la définition du harcèlement. On peut donc être harcelé par un collègue.

Quant au code de la Fonction publique, il stipule : « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire [ou d'un agent non titulaire de droit public] en prenant en considération : 1° le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; 2° le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ; 3° ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. » Le 22 septembre 2002, une directive du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne européenne définit ainsi le harcèlement sexuel : « la situation dans laquelle un comportement non

désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». La directive prend en compte le consentement de la victime en parlant de comportement non désiré et de dignité alors que la définition française se situe du point de vue seul de l'agresseur. Elle prend aussi en compte l'environnement et le fait que le harcèlement peut constituer un fait isolé.

Cette directive européenne devait être intégrée dans le droit français avant le 5 octobre 2005. La France fit alors l'objet d'une procédure en manquement comme neuf autres pays. En 2006, la Commission européenne adopte une nouvelle directive sur les discriminations où le harcèlement sexuel est inclus. La France, qui doit présider l'UE, transpose ces deux directives dans le droit français en catastrophe par la loi du 27 mai 2008 :

« La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (traitement de manière moins favorable pour une personne, nldr) et tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Cette loi ne remet pas cependant pas en cause la définition du harcèlement sexuel de janvier 2002. Transposition donc incomplète et occasion ratée de se rapprocher de la réalité du harcèlement sexuel au travail. Ces deux définitions coexistent pourtant. Une autre occasion ratée fut la loi du 9 juillet 2010 « relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants ». L'Assemblée adopte à l'unanimité le 25 février 2010 une proposition de loi qui stipule à l'article 19 :

« Tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue un agissement de harcèlement sexuel. Tout agissement de harcèlement sexuel est interdit. »

Ce rapprochement de la définition de la directive de 2002 est totalement supprimé, après le passage au Sénat, dans la mouture définitive de la loi. Le gouvernement n'en veut pas !

Les péripéties judiciaires en témoignent : la France a décidé ment peur du harcèlement sexuel au travail...

Bibliographie pour aller plus loin

- « Travail et rapports sociaux de sexe. Rencontres autour de Danièle Kergoat » Collection Logiques sociales, Éditions L'Harmattan Octobre 2010
- « Maudite Conciliation, Entretien avec Liliane Kandel » Travail, Genre et Sociétés, Éditions La Découverte 24/2010
- « La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ? », Karen MES-SING, Montréal, Éditions du Remue-Ménage, Octarès, 2000
- « Travail et genre » Messing, K. et Chatigny, C., in *Traité d'ergonomie*, éd. P. Falzon, Paris : Presses Universitaires de France. Pp. 301-316., 2004
- « Le travail enseignant » Institut de la FSU, Syllepses, Octobre 2010

Sites à explorer



<http://www.inegalites.fr>, rubrique Hommes Femmes

<http://www.tgs.cnrs.fr>

<http://www.csf.gouv.qc.ca>

<http://www.invisiblequifaitmal.uqam.ca>

http://cahiers_du_genre.pouchet.cnrs.fr