



l'Europe sociale
ça nous regarde



n° 10

22 juin 2005

Campagne Europe sociale

L'égalité hommes / femmes : du national à l'Europe

Les organisations nationales sont consultées par le ministre de la Parité sur un avant projet de loi concernant l'égalité salariale.

Depuis la signature de l'accord du 7 mars 2004, bien que les employeurs reconnaissent l'écart de 5 % des salaires, inexpliqué d'après l'Insee, ils ne s'engagent pas beaucoup dans les négociations.

Dans le même temps, un accord est entériné entre la Confédération européenne des Syndicats et le patronat européen - Unice, Ceep et l'Uapme, concernant un cadre d'action pour réduire les inégalités constatées.

Les ministres de l'Emploi des vingt-cinq Etats membres, réunis à Bruxelles en mars lors du Conseil emploi, politique sociale, ont examiné la stratégie de Lisbonne à mi-parcours.

Celle-ci fixait un taux d'emploi de 70 % à l'horizon 2010 et de porter à 60 % le taux d'activité des femmes entre 15 et 64 ans.

On en est encore loin.

Le travail des femmes est une triple nécessité pour les femmes, pour l'économie et pour la société.

Elles subissent plus que les hommes certains risques - chômage -, difficultés d'accès à l'emploi avant 25 ans et au-delà de 50 ans, précarité en cas de rupture familiale.

Saisissons-nous de tous les outils existant, tant au niveau national qu'europpéen pour obtenir des mesures en faveur des femmes et réduire les inégalités.

La place des femmes dans les équipes syndicales en est une condition. ■

Marie-France Boutroue

SOMMAIRE

L'égalité hommes / femmes : du national à l'Europe . . .	p. 1
L'Europe sociale, ça nous regarde	p. 2
Des dates	p. 3
Quand l'Union européenne sanctionne la France sur le travail de nuit des femmes	p. 4
Les partenaires sociaux européens : priorité à l'égalité sur le marché du travail . .	p. 5
Des infos de l'Union européenne	p. 6
La Cgt s'inscrit dans la Marche mondiale des Femmes qui passe par l'Europe	p. 7

L'Europe sociale, ça nous regarde

La démocratie est une valeur fondamentale de l'Union européenne, des états membres, des états et des pays candidats. Pour s'accomplir, la démocratie requiert une participation et une représentation égales des citoyens des deux sexes dans l'économie et la prise de décision, ainsi que dans la vie sociale, culturelle et civile.

L'égalité hommes / femmes : un défi pour la construction européenne

L'égalité hommes / femmes et l'Union européenne, déjà une longue histoire

L'Union européenne possède une longue tradition de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, consacrée par le traité depuis 1957 (article 119 du Traité) puis confirmée par la première directive 75/117/Cee en faveur de la parité des salaires entre hommes et femmes (« A travail égal salaire égal ») et ce dès 1975. De telle sorte que le cadre juridique de la Communauté garantit l'égalité des femmes et des hommes devant la loi. **La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un élément important des relations extérieures de l'Union européenne et de ses politiques de coopération au développement et, en particulier, la promotion et la protection des droits des femmes sont intégrées dans les politiques de l'Union européenne en matière de droits humains dans les pays tiers.** En outre, la législation sur l'égalité de traitement est une partie intégrante et fermement établie de l'acquis communautaire que les pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne doivent respecter.

Des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne la situation des femmes dans les

États membres, **mais l'égalité des femmes et des hommes au quotidien est toujours entravée par le fait que les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique.** Entre autres, la sous-représentation persistante des femmes et la violence dont elles sont victimes montrent qu'il y a encore des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes (traitement de salaires, discriminations).

Cette situation peut être affrontée efficacement en intégrant l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques qui ont un impact direct ou indirect sur leur vie. Les préoccupations, les besoins et les aspirations des femmes doivent être pris en compte et se voir attribuer la même importance que ceux des hommes dans la conception et la mise en œuvre des politiques. C'est cette **approche d'intégration de la dimension de genre (gender mainstreaming)**, adoptée par la Commission en 1996 (communication de la Commission du 21 février 1996 « incorporant l'égalité des chances des femmes et des hommes dans toutes les politiques et activités communautaires » Com (96) 67 final), qu'elle entend rendre effective et consolider au travers de la présente proposition.

Pour ce faire, l'Union Européenne a adopté dès 2000, une stratégie cadre (2001-2006) afin de pro-

mouvoir l'égalité hommes / femmes dans tous les domaines.

L'initiative Equal

EQUAL s'inscrit dans le cadre de la stratégie adoptée par l'Union européenne afin de créer des emplois plus nombreux et meilleurs et de faire en sorte que **personne ne soit privé de l'accès à ces emplois.** Financée par le Fonds social européen, cette initiative permet depuis 2001 d'expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations et inégalités dont peuvent être victimes tant les personnes à l'emploi que celles qui cherchent un emploi. Cette initiative **constitue un laboratoire d'idées au service de la Stratégie Européenne pour l'Emploi et du processus d'inclusion sociale afin de lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité** dans le monde du travail et de l'emploi en Europe, le Fonds social européen, à travers le programme d'initiative communautaire EQUAL, impulse et soutient des actions expérimentales. La lutte pour l'égalité des chances hommes / femmes représente de ce fait une majeure partie de l'initiative EQUAL.

Tout le territoire de l'Union européenne peut bénéficier d'un financement au titre d'EQUAL. La contribution de l'Union européenne s'élève pour la période 2000-2006 à 3,274 milliards d'euros en plus de la contribution nationale. **EQUAL se distingue des programmes principaux du Fonds social européen par sa dimension de laboratoire** (principe d'innovation) et par l'accent mis sur la coopération active entre Etats membres. Deux appels à propositions ont eu lieu : le pre-

mier en 2001, le second en 2004. Les autorités nationales sont responsables de la mise en oeuvre des programmes d'Initiative communautaire sur leur territoire.

En premier lieu, EQUAL **lutte contre le chômage et les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi car ce sont des problèmes économiques urgents**, auxquels l'Union européenne doit s'atteler en puisant dans sa plus grande réserve de main-d'œuvre inexploitée : les femmes. Même si la proportion de femmes sur le marché du travail a progressivement augmenté au cours de la décennie écoulée, passant de moins de 50 % à 55,6 %, il subsiste de grandes disparités entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Les femmes ayant un niveau d'instruction faible et les femmes plus âgées présentent un taux d'emploi beaucoup plus bas, tout comme celles qui ont des enfants ou doivent s'occuper de personnes dépendantes. Le partage des tâches familiales est encore loin d'être équitable dans la plupart des ménages et, dans nombre d'États membres, les femmes restent plus exposées au chômage et à l'inactivité que les hommes.

En outre, EQUAL vise à améliorer la vie des femmes, **notamment dans l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle / vie privée** : c'est ainsi qu'EQUAL a fait la promotion d'une politique de personnel respectueuse de la famille. De telle sorte que dans certains États membres, EQUAL a réussi à changer des schémas de travail atypiques qui entravaient gravement la conciliation du travail et de la vie privée. En France, des partenariats EQUAL ont, par exemple, lié de nouveaux horaires de travail à un processus de (ré)évaluation et de réorganisation

des milieux de travail et des spécifications des emplois.

Cette approche a été menée par exemple dans la ville de Rennes ce qui a permis de supprimer les «équipes scindées» que formaient l'organisation habituelle pour le nettoyage de tous les bâtiments municipaux de la ville. Auparavant, pour produire un revenu suffisant, le personnel essentiellement féminin devait travailler en deux équipes, l'une en début de matinée et l'autre pendant la nuit. Grâce à EQUAL, ces travailleuses ont à présent des emplois à temps plein et peuvent choisir entre un horaire de 7 h 30 à 15 h 30 ou de 10 h 45 à 18 h 45. Le **travail d'équipe** est un élément-clé de ce nouveau modèle. Tandis que, par le passé, une femme se voyait assigner un certain nombre de mètres carrés, deux femmes effectuent à présent ensemble un travail sur un espace plus étendu. De plus, ce nouveau système a permis aux femmes d'échanger leurs lieux de travail et, partant, de **vivre plus près du travail et d'effectuer des navettes moins longues**. Grâce à cette nouvelle modalité, **l'absentéisme a chuté de 30 %**.

On citera également en France le projet **Timetis** sur les inégalités dans le temps de travail et les autres temps sociaux entre hommes et femmes, développé par Emergences et auquel la Cgt a participé en tant qu'expert.

Par ailleurs, EQUAL a également pour objet de faciliter les gardes d'enfants ainsi que les divers systèmes d'aide familiale. Dans nombre d'États membres, le manque de services de garde abordables et flexibles pour les enfants et les autres personnes dépendantes est un obstacle majeur à l'atteinte d'un équilibre entre le travail et la vie familiale. ■

Des dates

- 1944 Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.**
- 1965 Les femmes peuvent exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari.**
- 1967 La contraception est légalisée.**
- 1970 L'autorité parentale est substituée à la puissance paternelle.**
- 1972 Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour des travaux de valeur égale est reconnu.**
- 1974 La contraception est remboursée par l'assurance maladie.**
- 1975 L'interruption volontaire de grossesse est légalisée.**
- 1983 L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est affirmée par la loi.**
- 1985 L'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et des parents dans la gestion des biens des enfants mineurs est reconnue.**
- 1992 Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est sanctionné par la loi.**
- 1999 La Constitution est révisée et précise que «la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives».**
- 2001 La loi de mai 2001 sur l'égalité hommes / femmes rend obligatoire la négociation annuelle à partir d'un rapport de situation comparée.**

Quand l'Union européenne sanctionne la France sur le travail de nuit des femmes

Voici un exemple concret de l'incidence de l'Union européenne sur la législation française.

En France, le travail de nuit est interdit aux femmes depuis **1892**. Le **17 juillet 1953**, la France signe **la convention n° 89 de l'Oit** qui interdit le travail des femmes dans l'industrie entre 22 h et 5 h. Le code du travail a intégré cette interdiction dans son article **L.231**.

Le **9 février 1976**, une directive européenne annonce que cette interdiction est contraire au principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Les pays européens ont quatre ans pour adapter leur législation.

Le **19 juillet 1987**, la loi dite **Séguin** est votée, elle comporte **une clause sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie**. Concrètement, l'interdiction peut être **levée** moyennant un **accord au niveau des branches entre le patronat et les syndicats**.

En **juin 1990**, la **révision de la convention n° 89 de l'Oit** introduit de la souplesse dans l'interdiction de travail de nuit des femmes dans l'industrie et redéfinit la plage horaire considérée comme travail de nuit. **Un arrêt de la cour de justice européenne est rendu en 1991**. Par conséquent, la France est mise en demeure, le **26 février 1992**, de se conformer à la directive européenne de 1976, **l'article 213.1 est tout de même maintenu en France**.

Le **13 mars 1997**, la Cour européenne **condamne verbale-**

ment la France, et la même année un recensement montre que 800 mille salariés travaillent de nuit dont déjà **385 mille femmes et 46 mille d'entre elles travaillent ainsi dans l'industrie**, là où c'est encore interdit (**soit 8 % des femmes salariées de nuit**), une forte progression permise par la loi Séguin de 1987.

Cependant, le **21 avril 1999**, la France doit se plier **aux injonctions de la Cour européenne** sous peine de payer une amende de **950 000 francs par jour**. L'année 2000, le gouvernement Jospin propose finalement un amendement à la loi sur l'égalité conduisant à la suppression de l'article **213.1**.

Dès lors, le travail de nuit est conditionné à un accord d'entreprise et à une consultation préalable du Chsct, il ne peut dépasser une durée de 8 h, il doit recevoir une contrepartie sous forme de **repos compensateur** ou de **rémunération**. Un **suivi médical** (avec deux visites par an) et une **protection des femmes enceintes** (transfert en poste de jour si nécessaire, lorsqu'un tel transfert n'est pas possible, **une dispense de travail ou une prolongation du congé de maternité** peut être demandée, **assortie du paiement d'une indemnité « appropriée »**, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales).

La Cgt est parvenue à faire inclure plusieurs de ses revendications (l'élargissement de la plage horaire de nuit 21 h - 6 h au lieu de 22 h - 5 h, surveillance médicale de prévention accrue notamment). Le refus de travailler la nuit ne peut être invoqué pour licencier le ou la salariée. Sans l'intervention de l'Union européenne et de la cour de justice européenne, le statu-quo aurait été maintenu. ■

Les partenaires sociaux européens : priorité à l'égalité sur le marché du travail

Début mars, les partenaires sociaux européens se sont mis d'accord pour un «cadre d'actions sur l'égalité hommes - femmes, ainsi les partenaires sociaux européens que sont l'Unice / Ueapm, le Ceep et la Ces se sont engagés à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de travail et sur le lieu de travail.

Dans ce contexte, ces derniers ont un rôle à jouer notamment dans la réalisation de la stratégie de Lisbonne pour la croissance économique et la cohésion sociale (comme le taux de **70 % de femmes actives dans l'Union européenne d'ici 2010**) ainsi qu'à la mise en œuvre du cadre législatif de l'Union européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le tout basé sur une réflexion globale sur le rôle des hommes et des femmes dans nos sociétés contemporaines.

Quatre priorités d'action se sont dégagées

- ➡ aborder les rôles de l'homme et de la femme ;
- ➡ promouvoir les femmes dans la prise de décision ;
- ➡ soutenir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale ;
- ➡ s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aborder les rôles de l'homme et la femme

Les partenaires sociaux estiment, dans l'optique d'une **redéfinition** des rôles masculins et féminins dans nos sociétés, que l'usage d'outils pédagogiques peut s'avérer déterminants afin de lutter

contre les rôles stéréotypés de l'homme et de la femme sur le marché du travail.

Ainsi, les partenaires sociaux, avec l'aide des gouvernements de l'Union européenne, comptent promouvoir **une éducation sans a priori** de genre à l'école ou à l'université, ainsi qu'une **orientation professionnelle efficace et non stéréotypée**, aussi bien pour les étudiants que pour ceux qui travaillent, pour permettre à chacun d'opérer un choix de formation et de carrière plus éclairée (organiser des journées portes ouvertes dans les entreprises, envoyer des femmes exerçant des métiers techniques et scientifiques dans les écoles, afin de d'informer les filles sur les opportunités possibles en ces domaines). Encourager le développement des compétences des adultes, pour permettre aux hommes et femmes d'évoluer dans les carrières tout au long de la vie (assurer la transparence et la transférabilité des compétences et des qualifications par exemple).

Promouvoir les femmes dans la prise de décisions

Promouvoir un recrutement neutre sur le plan du sexe, basé sur les compétences notamment en mettant en place des critères de recrutement neutres et vérifier si l'embauche des femmes est proportionnelle au nombre de candi-

dature pour le poste. Les partenaires sociaux souhaitent également promouvoir l'esprit d'entreprise féminin au niveau des Pme mais aussi favoriser le rôle des femmes dans le dialogue social à tous les niveaux.

Soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Afin de faciliter une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les partenaires sociaux recommandent de mettre en place des modalités de travail flexibles (horaire réduit, travail calé sur les horaires scolaires, travail à domicile ponctuel etc.). On pourra également en partenariat avec les collectivités publiques, élaborer des instruments qui contribuent à améliorer la disponibilité des gardes d'enfants accessibles.

S'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

L'article 142 du traité de l'Union européenne, assure **aux femmes et aux hommes le droit à une rémunération égale pour un travail égal et un travail de valeur égale**. Au demeurant des discriminations persistent au niveau des Etats membres et les partenaires sociaux européens estiment que l'engagement des partenaires sociaux à tous les niveaux pertinents est déterminant pour s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour ce faire quelques outils simples doivent être mis en place, comme diffuser des informations sur la législation en vigueur par le biais de guides pratiques à l'usage des Pme ou veiller et réévaluer constamment les cri-

tères de rémunération pour vérifier s'ils ne sont pas discriminatoires.

Actions et suivi

Enfin les organisations membres de Unice / Ueapme, du Ceep et de la **Ces** (ainsi que le comité de liaison Eurocadres / Cec) assureront la promotion du présent cadre d'actions dans les Etats

membres à tous les niveaux appropriés et ce en liaison avec **les partenaires sociaux nationaux** qui rédigeront **un rapport annuel sur les actions menées dans les différents Etats** sur les quatre priorités identifiées. Leurs conclusions serviront pour **le rapport européen général** rédigé annuellement par le Comité du Dialogue social européen, au

terme de quatre rapports une **évaluation de l'impact sur les entreprises et les travailleurs sera réalisée**, cette évaluation pourra conduire à **une mise à jour des priorités identifiées et/ou à une évaluation de la nécessité d'une action complémentaire dans l'un ou plusieurs domaines prioritaires.** ■

Des infos de l'Union européenne

Égalité des sexes

A l'occasion de la journée internationale de la femme, le 8 mars dernier, le président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, a annoncé la création pour 2007 d'un institut pour l'égalité des genres, comme prévu dans l'Agenda social.

Doté d'un budget de 52,7 millions d'euros pour la période 2007/2013, cet institut devra « faire évoluer nos consciences en offrant un catalogue des informations collectées sur la question ».

José Manuel Barroso a par ailleurs insisté sur la lutte contre la féminisation de la pauvreté et sur la participation des femmes au marché du travail.

Grande-Bretagne

Dans une consultation publiée le 28 février dernier, Patricia Hewitt, secrétaire d'Etat au Commerce et à l'industrie, propose au gouvernement de prolonger le maternity pay (un congé payé à 90 % du salaire durant six semaines, puis 180 livres pour les douze semaines restantes).

Plusieurs innovations sont avancées : prolonger le congé de six à neuf mois ; permettre à la mère de transférer une part de son congé au père ou bien étendre le droit à un temps de travail flexible aux parents d'enfants âgés de plus de 6 ans. (V. Les n° 44 page 11).

La Cgt s'inscrit dans la Marche mondiale des Femmes qui passe par l'Europe

La Marche mondiale des Femmes est un réseau mondial d'actions féministes rassemblant 5 500 groupes de femmes issus de 163 pays et territoires. La Marche mondiale des Femmes lutte pour éliminer la pauvreté et la violence envers les femmes.

Ainsi, la Marche mondiale des Femmes contre les Violences et la Pauvreté a adopté, **le 10 décembre 2004**, à Kigali, au Rwanda, la **Charte mondiale des Femmes pour l'humanité.**

Texte fondateur pour les membres de ce réseau international, la Charte présente le monde que les femmes veulent bâtir, un monde basé **sur l'égalité, la liberté, la solidarité, la justice et la paix.**

Alors que les femmes font face chaque jour à l'augmentation de la violence et de la pauvreté parce qu'elles sont femmes ; alors que les guerres et la militarisation de régions entières se poursuivent ; que **les intégrismes et le néo-libéralisme croissant**, les femmes de la Marche mondiale de Femmes agissent pour **éliminer la pauvreté dans le monde, éradiquer la violence à l'égard des femmes et construire un monde de paix.**

La Charte mondiale des femmes pour l'humanité se veut **un texte fondateur** du monde pour les femmes membres de la Marche mondiale mais aussi toutes les autres **les sans-voix** veulent construire. Elle comprend **trente-et-une affirmations** qui décrivent les principes essentiels de base pour construire ce monde. Elle est accompagnée de deux textes qui facilitent sa compréhension et son utilisation.

Le premier document, La Charte mondiale des femmes explique d'où vient la Charte, quelle est sa spécificité et **quelles sont les analyses et**



revendications de la Marche mondiale des femmes pour éliminer la pauvreté et la violence envers les femmes, parmi ces revendications, on trouve la dénonciation de :

➔ **la logique capitaliste et patriarcale bâtie notamment sur l'existence d'une main d'œuvre féminine, malléable, sous-payée travaillant des conditions proches de l'esclavage ;**

➔ **les guerres et les conflits armés** qui profitent aux industries de l'armement, qui déciment les populations civiles, les appauvrissent et qui génèrent la haine et le terrorisme. **Les**

femmes et les enfants en sont les premières victimes : violences sexuelles et viols utilisés de plus en plus comme une arme militaire, avortement forcé, stérilisations forcées, embrigadement forcé dans les armées ou les factions armées, déplacements forcés. Les conséquences pour leur santé physique et psychique sont dramatiques (Hiv, maladies sexuellement transmissibles, traumatismes nombreux et durables) ;

➔ **toutes les formes de violence envers les femmes. Ces violences sont physiques et psychologiques.** Elles sévissent partout dans le monde : au sein du couple, de la famille, à l'école, **au travail**, dans les lieux publics, les transports. Elles entraînent des blessures profondes, des mutilations, la mort ;

➔ **des intégrismes religieux qui empêchent les femmes d'être libres** et d'avoir la pleine maîtrise de leur corps et de leur sexualité et de décider de leur propre vie. Un développement dangereux de l'intolérance face aux diversités culturelles, sexuelles, religieuses, d'opinion.

Entre le **8 mars 2005 (journée de la Femme**, lancement officiel de Buenos Aires) **et le 17 octobre 2005** (fin de la marche à Ouagadougou au Burkina Faso), se déroulera le relais de la Charte mondiale des femmes pour l'humanité. Les femmes se passeront la Charte de

pays en pays, traversant 53 pays et territoires des cinq continents, organisant des actions à cette occasion. Par exemple la courtepointe de la Solidarité mondiale sera confectionnée : lors du passage de relais de la Charte, chaque pays marquera son identité ou illustrera une revendication ou son idée d'un autre monde sur un carré de tissu qui, s'ajoutant les uns aux autres, formera un patchwork mondial qui imagera la Charte mondiale des femmes dans toute sa diversité.

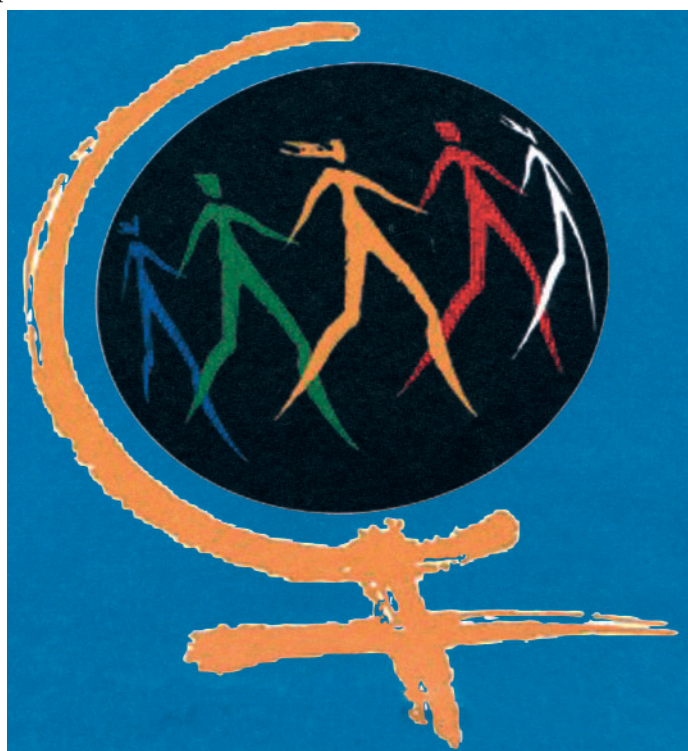
La Marche mondiale des femmes fera escale les **28 et 29 mai 2005 à Marseille** lors du week-end européen forums / débats / mani-

festation organisé par la Coordination européenne de la Marche mondiale.

La Cgt y participera sur la base de ses objectifs de plein emploi, des 35 heures, pour des services publics d'avenir.

Ils sont déterminants pour conduire à l'égalité hommes / femmes dans les entreprises et dans la vie.

Toutes les actions en cours, telle la négociation annuelle sur les salaires, conditions de travail etc. concourent à réduire ces inégalités. ■



Suède

La lettre de la mission économique de l'ambassade de France en Suède présente une étude du syndicat LO sur la structure des salaires.

L'écart moyen des salaires s'est creusé de 9 % de 1996 à 2003 entre les employés de bureau (2 530 euros/mois) et les ouvriers (2 020,00 euros / mois). Par ailleurs, alors que la loi sur l'égalité des chances dates de 1979, les salaires des femmes cadres supérieurs restent en moyenne inférieurs de 31 % à ceux des hommes.

Cet écart n'est que de 7 % parmi les ouvriers.

Pour nous joindre

La Cgt - Espace Europe / International
case 7-3 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex
tél. 01 48 18 84 77 - fax : 01 48 18 84 43 - e-mail : europinter@cgt.fr

Ce bulletin est disponible sur le site de la Cgt <http://www.cgt.fr> à la rubrique « International », puis campagne Europe sociale.

Conception - réalisation : La Cgt - Espace Europe / International
Maquette : département Communication - mtgh 22/06/05