



Solidaires

Aucun 49.3 ne freinera nos luttes !

Coup de torchon sur le sexisme

Article L4612-3 du Code de travail, modifié. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

« Nommer, c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est déjà agir ». Simone de Beauvoir à l'entrée du mot « sexisme » dans Le Petit Robert en 1978. Le sexisme ordinaire ou le sexisme ambiant est tellement ancré dans nos inconscients que nous ne l'apercevons plus, tellement accordé à nos attentes que nous avons du mal à le remettre en question. C'est certain, le sexisme ambiant est moins frappant que le sexisme hostile - où on exprime ouvertement à la femme qu'elle vaut moins que l'homme, mais reste qu'il continue à marteler aux femmes qu'elles sont inférieures constate Brigitte GRESY dans le « Petit traité contre le sexisme ordinaire ».

Les comportements sexistes relèvent de ce que Bourdieu* appelait « l'infiniment petit de la domination », de « micro attaques excluant sans choc délibérément frontal, laissant l'agressée dépourvue des moyens de contre-attaques ».

Les femmes décrivent leurs blessures avec les mêmes mots que les salariés, femmes ou hommes, victimes de harcèlement. Elles se disent « désorientées, démunies, déroutées, déstabilisées, dépourvues... ».

Le sexisme au travail n'a pas une seule face, mais mille visages, allant de l'arrogance à une certaine grossièreté ou vulgarité : blagues salaces, attitudes déplacées, pseudo-



sédution... passant aussi par des attaques personnelles ou à l'intégrité physique.

Le sexisme ordinaire, jugé banal, parce que banalisé, annonce souvent le pire. « Les propos misogynes constituent un terreau favorable au harcèlement », observe Laure Ignace, juriste à l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). D'autres formes du sexisme comme les marques d'incivilité et de mépris, telles que couper la parole en pleine réunion ou piquer l'idée d'une collègue en la reformulant sont tout aussi insidieuses et déstabilisantes et la femme se retrouve alors à jouer les faire-valoir des hommes.

Dans le rapport de 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle en donne une photographie déconcertante : certaines blagues

apparemment anodines ramènent la femme au rang d'objet ! Répétitives, elles grignotent l'estime de soi. Les interpellations familières comme « ma belle », « ma jolie », « ma petite »... sont aussi des formes de paternalisme dévoyé chosifiant les femmes et « sous couvert de protection institue une forme de contrôle et de domination ». Dans la panoplie machiste entrent la pseudo-séduction ou les compliments insistants... sur une robe ou une nouvelle coiffure.



Les idées reçues sur les compétences et les savoir-faire dits féminins ou masculins, ou les normes sociales, véhiculées et entretenues, renforcent les stéréotypes de genre aboutissant à refuser une poste à une femme soit parce qu'elle serait... trop douce et pas assez autoritaire... soit par « soupçon » de la maternité potentielle. À l'Inrap, il y a toujours trop de problèmes avec la « gestion des nanas et de leurs gosses... ». Une perception générale veut qu'un responsable d'opération difficile, c'est un scientifique ; une responsable d'opération difficile, c'est une chieuse. De quoi nourrir les comportements discriminatoires !

Le sexisme prospère bien volontiers sur le terrain des rapports hiérarchiques qui, par nature, mettent le subordonné en état d'infériorité. « La condescendance et le mépris sont de grands classiques du sexisme ordinaire ». Brigitte Grés souligne que le sexisme n'est qu'une des formes de la sujétion qui peut frapper tous les salariés. Ainsi, certains dirigeants se sentent le droit de dénigrer librement une collaboratrice en donnant à leurs subordonnées des consignes insuffisamment claires ou délibérément irréalisables, pour humilier subtilement et parfois publiquement la malchanceuse, impuissante

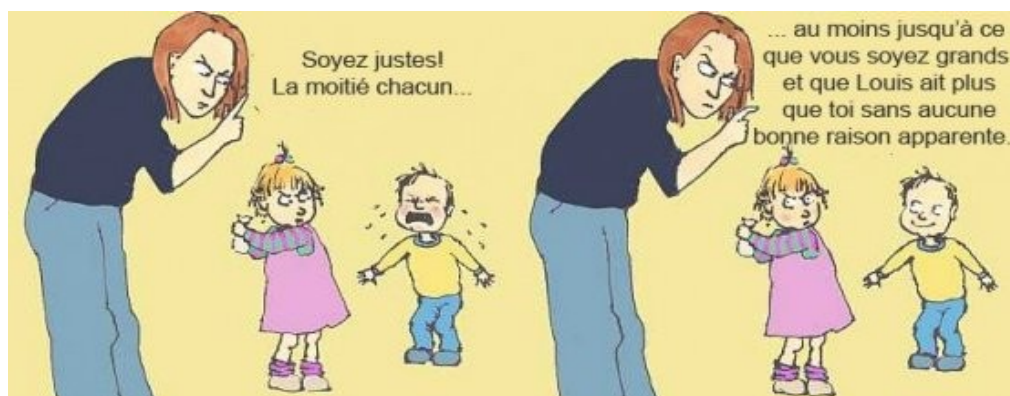
à répondre à la demande ».

La parité rendue obligatoire, par la promulgation de la loi « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », soulève les protestations. Et alors, des femmes incompetentes vont être nommées à la place d'hommes compétents ? Des femmes incompetentes à des postes importants ? Il est vrai qu'aucun homme incompetent n'a jamais été nommé à un poste important !

Alors, qu'aucun directeur ou chargé de mission, « hors catégorie », n'a jamais eu de problème avec l'écriture d'un rapport !!! C'est bien évident, tout simplement, car on ne lui demande pas de formuler des conclusions sur les travaux de plusieurs mois ou de plusieurs années des missions.

La parité est un outil temporaire indispensable, pour permettre aux femmes d'accéder à des postes dans les sphères historiquement masculines très discriminatoires, en politique, en économie, en postes de direction dans tous les établissements publics ou privés (ainsi qu'au sein des organisations syndicales). La présence équitable de femmes pendant une certaine durée devient normale au fil du temps et la population, l'acceptant, devient moins sexiste.

Le sexisme à l'égard des femmes occupant des postes à responsabilité est difficile à débusquer, car « il se cache derrière les discours qui masquent des réticences extrêmes à voir les femmes accéder à de hautes fonctions ». Les collègues occupant le même niveau hiérarchique se sentent menacés par l'intruse, mais les comportements sexistes se manifestent aussi parmi les subordonnés. « L'impossible attaque frontale des femmes-chefs, quand ce qu'on leur reproche est indicible, conduit les sexistes ordinaires, à la remise en cause de leur autorité fondée sur des techniques d'exclusion plus subtiles : manifestation de solidarité affichée et quasi clanique des hommes, rétention d'information, regards qui se déroben, allusions voilées à des failles de management liées au sexe, etc. ».



Répondre aux expressions sexistes demande beaucoup d'énergie et toute réaction à ces propos est considérée comme l'acte d'une hystérique ou d'une saute d'humeur. « Suivant la logique de la misogynie, le droit d'une femme à la liberté d'expression est beaucoup moins important que le privilège que s'accorde un homme de la punir pour s'être exprimée librement ». Il suffit de voir les expressions dans la presse ou les commentaires sur l'internet.

En 2017, le monde du travail reste toujours, le terrain de prédilection des misogynes qui foisonnent partout dans les lieux de gouvernance et des métiers dits masculins. Ainsi, 80 % des salariées se disent régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes, selon un sondage réalisé en 2013 par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP). Et 20 % confient avoir subi des gestes ou des propos à connotation sexuelle répétés, d'après une étude du Défenseur des droits datant de 2014.



Pour les femmes, s'opposer au sexisme peut coûter cher, beaucoup préfèrent donc se taire plutôt que d'être deux fois victimes. Seulement 9 % des salariées disent ainsi avoir parlé à leurs supérieurs hiérarchiques de ce qu'elles subissaient, selon l'étude du CSEP. Et les représentants du personnel ne constituent pas davantage un recours. Les femmes ne saisissent les syndicats que dans 4 % des cas. « Pour ces femmes, le coût de la dénonciation est plus élevé que celui de l'acceptation » ; on parle de « blanchiment du sexisme ».

D'après Benoît Dardenne, professeur en psychologie sociale à l'université de Liège, en Belgique, « un climat sexiste paternaliste a des conséquences négatives sur l'ambiance dans les services, mais aussi sur les performances des entreprises ». C'est un mal que les entreprises vantant leurs politiques de responsabilité sociale feraient bien d'éradiquer prioritairement.

Les recherches en sociologie et les lois* font progresser l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 40 ans, mais sur le terrain et dans les relations de travail, le sexisme persiste, à tous les niveaux des entreprises et des administrations. Le constat de Brigitte Grés, l'auteure du « rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » pour le gouvernement, est sans appel « **changer les lois ne suffit pas, il faut aussi changer les mentalités** ». Dans le discours, du 10 mars 2015, lors de la remise de ce rapport, au nom du gouvernement, Marisol TOURAINE a souligné... « Nous devons combattre la loi du silence pour que s'applique la loi de la République. Nous ne pourrions réaliser l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes tant que ces comportements perdureront. Le traitement du sexisme au travail est une aspiration puissante de la société, et en particulier des femmes qui travaillent. L'objectif principal est de créer une culture organisationnelle d'entreprise exempte de sexisme ».

C'est déjà « le 5^e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes » que le gouvernement lance cette année pour 2017-2019. Depuis 2013, les ministères de tutelle inscrivent les actions contre ces agissements dans leurs programmes annuels de prévention. Au sein de l'Inrap, depuis 4 ans, SUD Culture Solidaires demande la mise en place d'actions d'information sur ces violences ayant des conséquences considérables pour toutes les personnes. Malgré cela, lors du dernier CHSCTC, aucune action sur le sujet, encore une fois, n'a été accordée dans le programme de prévention pour 2017.

Revendiquons que le combat contre le sexisme ne s'arrête pas aux portes de notre établissement.

*Pierre BOURDIEU, La Domination masculine, Paris, Seuil, 1998

*Pierre BOURDIEU, A propos de La Domination masculine, AGONE, 2003, 28, 73-86.

*Brigitte GRESY, Petit traité contre le sexisme ordinaire, Éditions Albin Michel

*Brigitte GRESY, Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité, Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes N2015-01 publié le 6 mars 2015.

*Cahier revendicatif, Union Syndical Solidaires

*Égalité femmes/ hommes : directives européennes : du 10 février 1975, du 9 février 1976, du 19 décembre 1978, du 24 juillet 1986, du 11 décembre 1986, du 19 octobre 1992, du 13 juin 1996, 20 décembre 1996, du 15 décembre 1997, du 15 décembre 1997, du 13 juillet 1998, du 23 septembre 2002, et du 25 juillet 2006,

*loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »

*Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, 2017

SUD Culture Solidaires revendique :

- Une éducation non-sexiste dès la petite enfance.
- L'interdiction des publicités sexistes et autres supports de communication véhiculant des messages sexistes.
- L'application des lois sur les discriminations contre les LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et trans).
- La lutte contre les ambiances sexistes qui verrouillent la parole des femmes et cautionnent les agresseurs.
- L'intégration des violences sexistes et sexuelles au travail dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que dans le programme annuel de prévention des risques.

Quelques perles du sexisme à l'Inrap :

« Repas accompagné de gâteries... »

Un courriel envoyé à l'occasion d'une réunion de service informe les participants qu'un repas, commandé par une collègue, sera composé d'une entrée, d'un plat, d'un dessert et... des gâteries ». Et la plaisanterie ne s'est pas arrêtée là ! Certains affirmaient qu'ils sont venus principalement pour les gâteries...

« Une jolie blonde... »

Un encadrant exprimait un doute sur les compétences d'une collègue... par une question posée publiquement : « est-ce qu'une femme blonde et en plus jolie peut aussi... être qualifiée pour diriger une fouille ? »

« Fantôme de l'infirmière... »

Il y a quelques années déjà... mais certaines n'ont pas encore oublié cet encadrant qui conseillait aux collègues féminines de s'habiller en infirmières, à chaque fois qu'elle devait venir dans son bureau...



« Épaule sur laquelle pleurer »

Un directeur face aux tensions entre les collègues féminines et un supérieur hiérarchique disait que la porte de son bureau est toujours ouverte, si elles souhaitent pleurer sur son épaule...

« Au doigt mouillé »

C'est par un geste d'un doigt mouillé dans la bouche et puis exposé à l'air, dressé comme un I, qu'un dirigeant a répondu aux explications d'une collègue sur les difficultés dans son travail...

« Partage des tâches »

Les deux collègues ayant les mêmes compétences se voient partager les tâches : l'homme va s'occuper du DAO et la femme du lavage de la céramique...

« Dirigeant exemplaire »

Un dirigeant se plaisait à poser chaque matin la même question, aux collègues féminines... sur l'avancement des dossiers... Rien d'anormal ! Sauf que ces dossiers étaient déposés la veille juste avant 18 h, ou après... Ainsi, tous les matins, les collègues se justifiaient... et puis pour éviter cette situation, les soirs, elles retardaient leur retour à la maison essayant ainsi de partir après cet encadrant pour mieux anticiper la prise en charge des dossiers. Une stratégie fine pour augmenter l'efficacité du service et s'en faire féliciter par la direction ! On ne jouait pas de la même manière avec les hommes...

Quelques témoignages édifiants sur la toile (même si la plupart concerne des fouilles programmées) :

[paye ta fac \(https://payetafac.tumblr.com/\)](https://payetafac.tumblr.com/) ou [paye ta truëlle \(https://payetatruelle.tumblr.com/\)](https://payetatruelle.tumblr.com/)

8 mars 2017 - Journée internationale de LUTTES pour les droits des FEMMES !

Mettons à l'ordre du jour **l'égalité** pour tous les jours !

La journée du 8 mars, qui célèbre l'histoire des luttes des femmes, est la **journée internationale pour les droits des femmes**. C'est pourquoi Solidaires défend depuis 2014 l'idée de construire une grève des femmes le 8 mars.

On ne mendie pas un juste droit, On se bat pour lui.

Alors dans toute la France, on s'arrête ou on se ressemble sur les lieux de travail !

Dans les entreprises privées, on s'arrête à 15 h 40, pour refuser le travail gratuit et exiger l'égalité professionnelle. Cet horaire correspond à une journée théorique de 8 h, à l'heure à partir de laquelle les femmes ne sont plus payées quotidiennement, au vu des différences de salaires entre femmes et hommes.

Dans les établissements publics, c'est la journée d'actions pour redonner au 8 mars son caractère de lutte, car nous avons encore tant à gagner, **pour en finir avec les inégalités !**



INTERSYNDICALE MINISTÈRE DE LA CULTURE CGT FSU SUD UNSA

8 mars égalité des droits entre les femmes et les hommes : Tout est loin d'être rose au Ministère de la culture

Ce sont nos luttes qui ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Les lois sont là, elles sont même nombreuses et touchent à nombre de domaines : les salaires, le champ professionnel (de l'embauche à la promotion en passant par les conditions de travail), le droit des femmes à disposer de leurs corps, contre les violences... Malgré cela, en 2017, alors que sur le papier l'égalité femmes/hommes existe, l'égalité réelle est loin d'être acquise et les femmes doivent toujours se battre contre diverses formes de domination à tous les niveaux : travail, salaire, sexisme, violence...

Un 8 mars de lutte pour l'égalité !

La journée du 8 mars est la journée internationale pour les droits des femmes, ce n'est pas la journée de « la » femme, c'est une journée de luttes.

En 2017, la mobilisation est plus que jamais nécessaire. Face à ceux qui en France, comme aux États Unis, en Russie, en Pologne ou encore en Turquie veulent remettre en cause nos droits et libertés. Mais aussi pour gagner enfin l'égalité, au travail comme dans la vie.

En France, les femmes sont toujours payées 26% de moins que les hommes, et arrêtent chaque jour d'être payées à 15h40. Les femmes refusent de continuer à travailler gratuitement, d'être enfermées dans les temps partiels, de ne pas avoir de perspective de carrière ou d'être confrontées à des violences sexistes et sexuelles.

Tout est loin d'être rose au Ministère de la culture et de la communication

En 2013, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, dans la fonction publique, a été signé par l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord devait être décliné et appliqué par l'ensemble des employeurs publics. Il aura fallu quatre ans pour que le Ministère de la Culture et de la Communication envisage l'ouverture de négociations. Pourtant, le ministère est loin d'être exemplaire.

La ségrégation horizontale est bien présente avec des femmes largement minoritaires dans la filière technique et surreprésentées dans la filière administrative. Quant au plafond de verre, il reste difficile à briser. En administration centrale, c'est la dégringolade pour les femmes avec 42% de femmes aux postes de directions au 1^{er} janvier 2016 contre 54% en 2014. La situation dans les établissements et les services à compétence nationale est toujours aussi lamentable et critique avec à peine plus d'un tiers de présidentes. Et la composition des jurys ne garantit assurément pas un recrutement non sexiste.

Au Ministère de la Culture et de la Communication, les hommes dirigent et se recrutent !

Comme ailleurs, les femmes sont également moins bien payées que les hommes. Certes la progression indiciaire est liée à l'ancienneté (et les hommes du ministère sont en moyenne plus âgés), mais ne considérer la différence de rémunération entre hommes et femmes au ministère qu'au travers cette donnée, c'est faire fi des situations d'interruption (congés parentaux, temps partiels) qui freinent cette progression et restent l'injuste appanage des femmes.

Quant aux primes, elles participent très largement à cet écart de rémunération : le montant des primes des hommes étant supérieur dans dix-neuf corps de fonctionnaires sur vingt-six présents au ministère (Bilan social 2014) !

Alors, le 8 mars, à 15h40, on arrête tout !