

Marche mondiale des femmes 2010 : Femmes et travail

vendredi 11 juin 2010, par [MMF](#) (Date de rédaction antérieure : 10 juin 2010).

Sommaire

- [Femmes et travail : Des \(...\)](#)
- [L'école : une orientation \(...\)](#)
- [Les salaires : une réalité \(...\)](#)
- [Précarité et Pauvreté : la \(...\)](#)
- [Les violences sexistes dans](#)
- [Le handicap](#)
- [Retraites : la poursuite \(...\)](#)
- [Les travailleuses sans papiers](#)
- [Pour l'égalité entre les \(...\)](#)

Femmes et travail : Des inégalités scandaleuses : bienvenue chez les femmes !

Grâce aux nombreuses luttes qu'elles ont mené, les femmes ont conquis l'égalité en droit mais, dans la réalité quotidienne, cette égalité est loin d'être acquise.

L'inégale répartition femmes/hommes entre temps occupé aux tâches de la maison et le temps passé au travail crée et entretient des inégalités professionnelles et des pratiques discriminatoires de la part des entreprises : temps partiel réservé aux femmes, tolérance sociale plus grande vis-à-vis du chômage féminin, accès à la formation continue plus difficile pour les femmes, niveaux de retraite inférieurs, écarts de salaire persistants, emploi féminin précarisé... Ces situations d'inégalité empêchent l'exercice d'une autonomie pleine et entière, condition pourtant essentielle à une participation libre, complète et harmonieuse à toute démarche sociale collective. Des barrières à l'autonomie économique des femmes, enracinées dans la société patriarcale à travers le capitalisme peuvent se décliner sur deux plans :

- Le travail invisible : la plus grande part du travail domestique est effectuée par les femmes. Aujourd'hui, même s'il y a plus de femmes sur le marché du travail rémunéré, elles continuent, à l'intérieur de la sphère familiale, à assumer la part la plus grande du travail et des responsabilités dans la sphère familiale.
- La division sexuelle du marché du travail : les femmes se retrouvent sur peu de secteurs d'activités qui sont, de surcroît, les moins rémunérés.

Il faut en finir avec :

- les inégalités professionnelles dans les secteurs privé et public notamment sur les salaires et les carrières ;

- une orientation scolaire et professionnelle sexuée ;
- un service d'accueil de la petite enfance très insuffisant et cher ;
- un niveau de retraite inégalitaire et très insuffisant pour les femmes ;
- une précarisation accrue pour les femmes.

Les données non exhaustives présentées dans ce texte illustrent l'organisation sexuée du marché du travail dans le contexte capitaliste actuel et dans nos sociétés patriarcale et rappellent que les rôles et les comportements intégrés par les femmes et par les hommes diffèrent. Ces réalités, vécues par toutes les femmes, indiquent l'importance d'agir globalement pour l'autonomie économique des femmes afin d'avancer vers une humanité basée sur l'égalité et la justice.

L'école : une orientation scolaire sexuée, première étape des inégalités professionnelles

Les enquêtes sur l'école révèlent que les filles réussissent mieux que les garçons, les résultats du brevet des collèges, du brevet d'étude professionnel ou du baccalauréat sont autant d'indicateurs de leurs succès. Pourtant, ce constat n'est pas aussi « rose » que l'on pourrait le croire. À l'instar d'une division sexuelle des métiers, il existe une division sexuée très marquée des filières d'enseignement. Et cette sélection sexuée est pernicieuse au sens où elle ne s'effectue plus aux portes de l'école mais bien en son sein.

Au collège, alors que les filles sont plus nombreuses (57,8%) dans les filières européennes ou internationales [1], alors qu'à résultats équivalents elles émettent des vœux de poursuite d'études semblables [2] à ceux des garçons, on observe une forte différence sexuée en seconde dite générale. Ensuite au lycée, les classes à option de détermination Art ou LV3 sont composées à 74% de filles, alors que les classes à options ISI, MPI, ou PCL [3] sont elles constituées à 84% de garçons !

En ce qui concerne la répartition sexuée en enseignement professionnel, qui accueille environ 700 000 jeunes élèves chaque année (46% de filles), les constats sont encore plus préoccupants. Les études [4] du ministère de l'Éducation Nationale révèlent que les filles représentent 70% des effectifs dans les filières du service et seulement 13% dans les filières de production. Sur les 30 spécialités de formations proposées en CAP et BEP production, elles ne composent que 13% des effectifs et 15 filières, soit la moitié, sont constituées à plus de 90% de garçons.

Ces différences genrées se confirment après le baccalauréat : seulement un quart des diplômés des écoles d'ingénieurs sont des femmes, elles représentent 70 % des étudiants en lettres et sciences humaines, mais elles ne seront que 51% maîtres de conférence et 30% professeurs d'université, alors qu'elles sont 80 % professeurs des écoles.

La parité, pourtant tant convoquée dans le débat public, est loin d'être une réalité dans la sphère scolaire.

Une orientation sexuée persiste et, au même titre que l'école reproduit les inégalités sociales, elle reproduit les inégalités de sexe (le sexisme des manuels, les

interactions pédagogiques maître-élèves asymétriques selon le sexe, le partage des rôles sexués dans les jeux ou lors de l'occupation des espaces de récréation, etc.). Et cette division scolaire sexuée est en parfaite cohérence avec la répartition sexuelle des métiers où, malgré une apparente harmonisation des comportements professionnels, les métiers féminins sont en fait peu diversifiés [5], les emplois à responsabilités sont bien moins proposés aux femmes qu'aux hommes, une forte concentration de femmes occupe des postes peu qualifiés, ou encore, pour un travail identique, leurs salaires sont toujours inférieurs à ceux des hommes. Ces éléments, parmi d'autres, révèlent qu'école, emploi, et activité professionnelle sont encore, au XXI^e siècle, des réalités sociales fortement marquées par la différence sexuelle.

Les salaires : une réalité affligeante, des lois existantes... mais pas respectées

Le 8 mars 2008, Sarkozy s'engageait à mettre fin aux inégalités salariales sous peine de sanctions financières pour les employeurs... aujourd'hui cet engagement est au point mort. Dans nos sociétés patriarcales, les représentations de la femme en font encore la gardienne du foyer familial et des enfants, et de son salaire (si elle travaille) est encore trop souvent considéré comme un salaire d'appoint.

Les femmes gagnent, en moyenne, 25% de moins que les hommes dans le secteur privé et cette disparité atteint 29% chez les cadres. Dans la fonction publique, cet écart varie entre 14 et 18%. Des lois existent pourtant pour mettre fin à cette injustice et en particulier la loi de 2006 qui fait obligation dans le secteur privé, de négocier pour atteindre l'égalité salariale avant le 31 décembre 2010.

Qui pourrait croire à cela au vu des réalités ? Car ces lois peu ou pas contraignantes ne sont pas appliquées.

Les carrières : le fameux plafond de verre

Il reste encore dans les esprits, l'image de la femme n'ayant pas les qualités requises pour prendre des responsabilités d'encadrement et de direction dans l'entreprise. Ainsi, le congé de maternité, le congé parental (pris à 90% par les mères), le temps partiel pris pour effectuer les tâches domestiques et parentales freinent le déroulement de carrière, les promotions, les prises de responsabilités pour les femmes dans l'entreprise. Toutes ces raisons qui rendent les femmes moins disponibles et qui les écartent des lieux de décisions renforcent le plafond de verre et les inégalités.

L'emploi : une division sexuelle du travail

Dans nos sociétés, historiquement dirigées par les hommes, les femmes ont « soit disant » des qualités dites « naturelles » pour soigner, éduquer, aider... Sur 31 catégories de métiers, 6 concentrent 60% des emplois féminins, essentiellement dans le nettoyage, l'aide à la personne, le commerce, le secrétariat, la santé (infirmière, aide-soignante...), l'enseignement (primaire), le social. La plupart de ces métiers sont dévalorisés, peu reconnus socialement et financièrement.

Lorsque les femmes effectuent une formation professionnelle pour les métiers autres que ceux dits « féminins », elles subissent des discriminations à l'embauche de la part des employeurs, discriminations issues de stéréotypes encore bien ancrés dans les rouages de nos sociétés et donc dans le marché du travail.

Précarité et Pauvreté : la précarité renforce encore les dépendances et les violences patriarcales et atteint gravement l'autonomie des femmes

- 80 % des travailleurs pauvres sont des femmes
- 85 % des postes à temps partiels sont occupés par des femmes
- 80 % des salariées au smic sont des femmes
- 57% des chômeurs non indemnisés sont des femmes
- 61% des salariés peu qualifiés sont des femmes

Elles occupent la plupart des postes dans le nettoyage, l'aide à domicile, elles sont caissières de supermarchés : horaires coupés, temps partiel, et bas salaires.

Dans ces entreprises les patrons ou les petits chefs leur font parfois subir le chantage au chômage (par le harcèlement ou l'abus sexuel) et les contraignent à accepter des conditions de travail inhumaines et souvent illégales.

Dans les quartiers pauvres et populaires les femmes vivent un cumul de difficultés.

Elles sont nombreuses à vivre seules avec leurs enfants, ont rarement une formation professionnelle. Elles doivent se « débrouiller » avec une dure réalité économique : travail précaire, travail non déclaré, allocations et aides sociales, prostitution de fin de mois cachée... Pour éviter l'extrême pauvreté qui conduit à l'exclusion définitive, ces femmes ont organisé leur vie avec leur famille autour de réseaux et de pratiques non reconnues par la société. C'est parfois la seule façon de rester « debout » pour ne pas se retrouver dans l'exclusion complète. Le capitalisme et sa sauvagerie ont fait sauter les repères de la dignité humaine.

Ces femmes cumulent les oppressions : elles sont pauvres, souvent issues de l'immigration, femmes dans une société machiste. Pauvres parmi les pauvres, les femmes Sans-papiers n'ont pas de droits, exerçant souvent dans un emploi non déclaré. Pour pouvoir survivre, elles sont forcées d'accepter les pires exploitations y compris la violence, en attendant une hypothétique régularisation.

Le RSA, qui a remplacé le RMI et l'API, est conditionné par les ressources de l'ensemble du ménage, rien n'a changé sur ce plan. Il ne permet donc pas de donner une autonomie aux femmes par rapport à leur conjoint. De plus, contrairement à ce qui se passait pour le RMI, la situation financière des postulants au RSA est totalement contrôlée par les services des impôts et les CAF. Le RSA est refusé aux personnes qui disposent encore d'une petite épargne, ou qui sont propriétaires de leur appartement. Les personnes bénéficiaires du RSA peuvent perdre par rapport à leur situation antérieure, compte tenu des frais occasionnés par la reprise d'un emploi, et de la perte concomitante de certains avantages (gratuité

des transports, CMU, tarifications spéciales sur l'énergie, dispense de la taxe d'habitation). Aucun dispositif n'est prévu pour améliorer la formation. Le nouveau « RSA-jeune » ne concernera que 10 % d'entre eux - ceux qui sont déjà insérés dans le monde du travail.

Les violences sexistes dans l'entreprise : lutter contre les maux du travail des femmes

Les suicides chez France-Telecom ont relancé les débats sur la souffrance au travail. Depuis quelque temps, médecins du travail, psychiatres ou psychanalystes expliquent dans les médias les mécanismes qui conduisent les salarié-e-s dans leurs retranchements physiques ou mentaux. Plusieurs de ces spécialistes ont noté des différences entre les hommes et les femmes tant dans les maux du travail que dans les stratégies mises en place pour s'en protéger mais ces spécificités concernant les travailleuses sont rarement abordées.

Harcèlement et organisation du travail : contrairement aux idées reçues, la souffrance spécifique des femmes au travail ne se limite pas au harcèlement sexuel et moral d'un pervers (bien que cela existe) qu'il s'agirait de mettre hors d'état de nuire. Trois autres formes de harcèlement ont été révélés, notamment par Marie Pezé : le « harcèlement stratégique » qui est le produit des réorganisations de l'entreprise, le « harcèlement institutionnel » généré par de nouvelles formes d'organisation du travail s'appuyant sur de nouvelles méthodes de management et le « harcèlement transversal » un moyen de déporter la responsabilité de la souffrance collective sur un bouc-émissaire, souvent une femme. Ces harcèlements ont cela de commun, ils passent par l'individualisation, la « désolidarisation des collectifs de travail ». Les risques psychosociaux et la santé : l'étude des risques psychosociaux et de leurs conséquences pour la santé montre qu'il est demandé beaucoup aux femmes sans qu'elles aient de marge de manœuvre décisionnelle.

De plus, leurs efforts ne sont pas reconnus, ni financièrement, ni en terme d'estime.

Ces situations créent donc des tensions au travail conduisant à diverses formes de souffrance. Les femmes sont plus touchées que les hommes par les troubles musculo-squelettiques (TMS) : 58% des cas de TMS reconnus en maladie professionnelle en 2003 concernent des femmes. Les ouvrières sont souvent atteintes du syndrome du canal carpien, par exemple. Si les gestes répétitifs sont une explication, les contraintes psychosociales constituent un facteur aggravant car souvent après des opérations chirurgicales, la douleur continue de perdurer.

Par ailleurs, Marie Pezé note la « *fréquence inquiétante des atteintes de la sphères gynécologique chez les femmes, cancer du sein, de l'ovaire...* ». Les expressions de la souffrance au travail varient donc selon le genre.

Les suicides, par exemple, sont davantage le fait des hommes tandis que les femmes font état de pathologies souvent plus discrètes. Les stratégies genrées de défense au travail : pour tenir au travail, les travailleurs mettent en place des stratégies de défense individuelles ou collectives, qui diffèrent en fonction du genre. Ainsi, face la souffrance, les hommes ont tendance à nier les risques ou les difficultés et s'appuient parfois sur leur position de domination (harcèlement).

De leurs côtés, les femmes ont recours à d'autres stratégies défensives : elles expriment leur souffrance et font appel à la compassion du collectif de travail pour tenir face à la souffrance. Elles peuvent également opter pour un rôle de « naïves » pour ne pas être incriminées. En ce qui concerne les positions collectives de résistance : dans les années 1970, les conditions de travail ont pendant plusieurs années fait la « Une » de l'actualité des luttes syndicales. En particulier, les ouvrières, le mouvement féministe aidant, ont commencé à s'exprimer.

Par exemple, certaines « crises de nerfs », dénigrées par la hiérarchie comme un « truc de bonnes femmes », ont déclenché des grèves de solidarité avec la victime.

De nombreux tracts ont évoqué ce phénomène, le transformant en une sorte de revendication collective : « on en a marre des crises de nerfs ! ». Exprimer les maux du travail est important car c'est une façon de nommer les conditions de travail. Mesurer que ce qui est vécu par une est aussi vécu par la collègue peut permettre de casser l'isolement.

Le handicap

Il faut bien constater que si de nombreuses études ont été publiées sur le travail des femmes, les connaissances sur le vécu au travail des femmes handicapées sont peu nombreuses. Il y a là un déficit à combler.

Tous les indicateurs le confirment, le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que celui des personnes valides et dans ce cadre les femmes vivent une double discrimination, celle d'être femme et celle d'être handicapée.

Dès l'instant où nous ne sommes pas dans la norme commune, nous faisons peur. C'est cette peur qu'il faut faire disparaître en partageant des expériences, en échangeant avec les autres, en disant haut et fort que nous sommes des citoyennes à part entière, y compris bien évidemment dans les milieux de travail, les bureaux, les ateliers, les commerces, ou encore dans les entreprises que nous créons. Les fantasmes qui accompagnent les femmes handicapées, pourvues de diplômes ou non, renvoient avec violence à la peur du manque d'efficacité tant redouté par les chefs d'entreprises.

Une statistique montre que 38% d'hommes handicapés trouvent un emploi pour 22% de femmes handicapées. Plus que les autres femmes et plus que les hommes, les femmes handicapées doivent prouver leurs capacités, leurs compétences, briser les tabous de la non rentabilité, de leur fragilité.

Le travail est un droit. Les femmes handicapées se heurtent à la représentation négative de la Femme, à cela se rajoute une singularité qui fait tache dans notre monde bien normée. Soit elles sont exclues, soit elles sont mises « au placard ». À diplôme égal, à compétence égale, sera d'abord embauchée une personne valide, puis un homme handicapé, puis une femme handicapée.

Des femmes handicapées travaillent mais elles sont peu nombreuses et trop souvent leur environnement leur fait payer leur différence.

Retraites : la poursuite des inégalités

Les retraites des femmes sont les plus basses : leurs pensions de droit direct sont la moitié de celles des hommes et, malgré les droits à réversion, elles sont encore inférieures de 40%. Les « petites retraites » sont celles des femmes, pour 75% des « bénéficiaires » du minimum contributif : 590,33euros par mois !

Le gouvernement a décidé d'engager une nouvelle réforme qui s'annonce comme un bouleversement complet du système français. Plutôt que de s'attaquer à la cause réelle du déficit, il cherche par tous les moyens à diminuer le montant des retraites. Les réformes de 1993 (régime général) et de 2003 (secteur public) ont déjà été une véritable agression.

Toutes les mesures d'allongement de la durée de cotisation pénalisent d'abord celles et ceux dont les carrières sont incomplètes et, ultra majoritairement, les femmes sont majoritairement touchées par le passage des 10 aux 25 meilleures années. Pour les droits familiaux, les femmes fonctionnaires ont été les premières victimes en 2003 avec la suppression de l'essentiel des majorations pour enfant. De plus, on constate que toutes les mesures, permettant de prendre des congés pour élever les enfants (congé parental, temps partiels etc...) ont fait reculer l'égalité au sein des couples et favorisent un modèle social impliquant la femme au foyer.

Le droit à la retraite à 60 ans à taux plein doit être accessible à toutes et tous avec un niveau au moins égal à 75% du salaire et un minimum au moins égal au SMIC. La pension de réversion par la suppression des conditions de ressources et l'augmentation du taux doit permettre aux femmes de maintenir leur niveau de vie. Mais assurer des retraites et les financer, cela suppose une autre distribution des richesses.

Les travailleuses sans papiers : de multiples discriminations

La vague de grève de 2008 a concerné 3000 salarié-es et 92 entreprises de nombreux secteurs (BTP, nettoyage, sécurité, restauration...).

Selon les chiffres du Ministère de l'immigration, 2800 salarié-es ont été régularisé-es en 2008 au titre de l'article 40 de la loi Hortefeux du 20/11/07, qui prévoit des possibilités de régularisation pour des Sans-papiers employés dans des « secteurs en tension ».

Une 2^e vague de grève a démarré le 12 octobre 2009 et a touché jusqu'à 6000 grévistes dans 2100 entreprises et 40 départements. Ce mouvement, qui dure maintenant depuis 7 mois, n'a pas encore trouvé un débouché.

Cette 2^e vague, plus importante que la première, a été plus diffuse mais la place des femmes s'est imposée notamment celles des travailleuses qui exercent dans le nettoyage (au moins 120 femmes grévistes).

De nombreu-x-ses intérimaires, des salarié-es au noir et/ou à domicile, de nombreu-x-ses chinois-es qui travaillent dans la confection et dans la restauration (dont une majorité de femmes) se sont mis-es en grève. 300 femmes qui travaillent

dans l'aide à domicile se sont associées au mouvement.

Les revendications en 2009 réclament une circulaire qui instituerait une solution globale de régularisation, avec des critères applicables à l'ensemble des salariées, quel que soit la nationalité, le statut de l'entreprise ou le département. 80 femmes sur les 90 qui exercent dans le secteur de l'aide à domicile ont été régularisées en 2008/09. 300 femmes de la 2^e vague sont à nouveau partie prenante de la lutte. Ces femmes éprouvent encore plus de difficultés que les hommes à être régularisées car elles n'ont souvent aucun document qui prouve leurs activités professionnelles en France. Elles ont souvent plusieurs employeurs à la fois, et travaillent à temps partiel. Les pouvoirs publics exigent, pour les régulariser, un contrat en CDI, 35 heures hebdomadaires, et un salaire au minimum égal au Smic mensuel. Pour les femmes immigrées, l'accès à l'autonomie passe d'abord par l'obtention d'un titre de séjour de longue durée, qui doit être accessible à toutes celles qui travaillent, quelle que soit leur situation familiale.

Pour l'égalité entre les femmes et les hommes, nous exigeons :

- L'application des lois existantes pour l'égalité professionnelle, sous peine de sanctions pour les employeurs (en particulier la loi du 26 mars 2006 sur l'égalité salariale).
- La revalorisation des salaires des métiers dits « féminins », et la professionnalisation des métiers de services comme l'aide à la personne.
- L'interdiction du temps partiel imposé.
- Nous affirmons que les femmes ont droit à de vrais emplois en CDI à temps complet, avec des qualifications reconnues. Cela suppose aussi une continuité des droits sociaux, en particulier un droit à un revenu de remplacement en cas de chômage, un droit à la formation, à la santé, au logement, afin qu'elles puissent bénéficier d'une autonomie complète vis-à-vis du conjoint, et choisir librement leur emploi.
- La gratuité des transports pour les chômeurs(es) et les précaires.
- Le droit à la retraite à 60 ans, au moins égale à 75% du salaire brut prenant en compte le congé parental dans les annuités, les bonifications pour enfants sans condition s'appuyant sur un système par répartition ainsi que l'arrêt du hold up sur la revalorisation des retraites.
- La création d'un service public de la petite enfance, qui prévoit le développement et la gratuité des crèches, un nombre de places suffisant pour toutes, et de larges amplitudes horaires.
- Le seuil de pauvreté ne doit pas être une référence de revenus

pour mener des politiques publiques, la référence unique pour tous les revenus doit être, au minimum le Smic. Smic lui-même qui doit être fortement revalorisé (à 1500 euros minimum).

- Un arrêt immédiat et une interdiction de toutes les expulsions locatives. La mise en place d'un vrai service public du logement, et de structures d'hébergement d'urgence pour les femmes en difficultés, avec ou sans enfants.

P.-S.

* Marche mondiale des femmes 2010

www.mmf-france.fr/

Email : marchefem rezisti.org

Notes

[1] Filières ou, malgré les objectifs annoncés d'un meilleur apprentissage des langues étrangères pour tous, la sélection s'opère exclusivement sur les bons résultats des élèves.

[2] Lorsque les notes oscillent entre 9 et 13 au contrôle continu du brevet, 77 % des garçons veulent s'orienter en seconde générale et technologique et 20 % en BEP. Les filles, dans la même situation, font des vœux identiques, respectivement 78 % et 19 %.

[3] Respectivement : initiation aux sciences de l'ingénieur, mesure physique et informatique, physique et chimie de laboratoire.

[4] Voir les études de la DEEP, Repères et références statistiques, Ed. 2006 : La répartition des élèves préparant un diplôme professionnel selon les spécialités de formation.

[5] La moitié des femmes actives se concentrent sur seulement 20% des métiers et 86% des femmes actives travaillent dans le secteur tertiaire qui occupe à lui seul 73% des actifs. Voir Bereni L, Chauvin S, Jaunait A, Revillard A, *Introduction aux Gender Studies*, De Boeck, Bruxelles, 2008, tableau 7 page 130.