

Intervention de la CGT sur le Rapport et Avis
« Egalité, Mixité et Lutte contre les discriminations » :
« Femmes-Hommes : de l'égalité formelle à l'égalité réelle : des
fondements, un paradoxe, des perspectives »

par Armelle BRUANT

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,
Chers collègues,

Avant d'entrer dans le vif du sujet, la CGT tient à faire remarquer que le CESER illustre bien la question de l'égalité professionnelle. Nous sommes en plein paradoxe.

Malgré les propos de tous bords, de Monsieur le préfet à Monsieur le président du CESER, en passant par de nombreux conseillers, chacun affirmant vouloir « tout mettre en oeuvre pour que les femmes prennent toute leur place dans la vie publique et les institutions », force est de constater que ce rapport est porté à la fin de la séance, alors qu'à cette heure tardive bon nombre de conseillers de cet hémicycle sont fatigués voire déjà partis. Choisir cette heure tardive n'est sans doute pas le bon moyen pour débattre de l'égalité. Mais le voulons-nous vraiment ?

Ces éléments de forme étant précisés, ceci amène à ma première question.

Pourquoi ce rapport n'a-t-il pas été inscrit à l'ordre du jour en début de séance, heure à laquelle l'hémicycle est un peu mieux rempli et les conseillers et les conseillères plus disponibles ? Je précise tout de même à mon tour que nous avons seulement treize femmes dans cet hémicycle. Et pour cause ! Ceci explique peut-être cela !

Maintenant, le rapport qui a été fait et bien fait par le groupe de travail, est l'occasion de revenir sur des questions de fond concernant les inégalités et les violences dont les femmes sont encore victimes, nous ne le rappellerons jamais assez. Ce rapport met en avant des sujets comme le travail invisible des femmes dont nous n'entendons jamais parler et que nous faisons mine de ne pas voir !

L'avis qui nous est présenté situe bien les choses en disant que si l'obligation pour les entreprises

et branches professionnelles de programmer des mesures pour la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée, le gouvernement légifèrera et devrait (terme au conditionnel) mettre en place des sanctions financières.

Ce qui amène une seconde question : pourquoi ces sanctions n'ont-elles pas encore été inscrites dans les lois votées par les gouvernements successifs ?

La CGT propose une réponse : est-ce parce que personne jusqu'ici n'a voulu remettre en cause les principes de notre économie capitaliste, fondée sur les discriminations ?

En 1995, la Conférence de Pékin, conférence mondiale sur les droits des femmes, inscrivait dans sa déclaration :

Article 1 : « Nous, gouvernements, participant à la quatrième conférence mondiale des femmes (et je le précise, la France y participait), sommes résolus à faire progresser les objectifs d'égalité, de développement et de paix pour toutes les femmes dans le monde entier, dans l'intérêt de l'humanité toute entière ».

L'article 15 disait : « L'égalité des droits, des chances et de l'accès aux ressources, le partage égal des responsabilités familiales et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être, à celui de leur famille, ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie. »

Depuis, que s'est-il passé ? Nous observons de nouveaux reculs. La situation des femmes se dégrade encore.

D'où la troisième question : pourquoi ces textes ne sont-ils pas encore appliqués et respectés et des sanctions prises contre les contrevenants ?

Au risque de me répéter –mais cela vaut mieux que de se contredire–, les discriminations, dont celles liées au sexe, font partie intégrante du système d'exploitation capitaliste (opposer, diviser pour régner, etc.) fondé par les hommes,

pour les hommes, dans lequel les différences sont entretenues, voire cultivées. Il est clair que l'affermissement de la démocratie ne rentre pas dans ce programme. Telle est la triste réalité !

Concernant le point de l'avis sur le dialogue social, la CGT ne pense pas que la négociation réparera les préjudices sur les carrières, la formation professionnelle ou les salaires.

Seules les sanctions financières ou pénales qui seront prises à l'encontre de ceux qui ne respectent pas le Code du travail les conduiront à respecter l'égalité. Hélas ! Ces textes du Code du travail ne sont pas respectés non plus, faute de moyens mis en place pour les faire respecter.

Ceci amène la quatrième question : comment un tel mépris pour le Code du travail peut-il exister et rester impuni ?

Dans n'importe quelle entreprise, les niveaux de salaire et la reconnaissance des qualifications relèvent de la seule responsabilité de l'employeur. Il décide, établit les différences et les entretient.

Le dialogue n'y changera rien. Je ne connais pas

pire sourd que celui qui ne veut rien entendre. Non, vraiment, la négociation n'a servi à rien si ce n'est à justifier que les sanctions n'existent toujours pas et que les inégalités perdurent !

En ce qui concerne les pistes à explorer proposées dans l'avis par exemple, la maternité devrait entraîner des mesures spécifiques de compensation en matière de carrière ;

nous les approuvons, mais là encore, la balle est dans le camp des employeurs et du MEDEF.

Aujourd'hui, quelle est la responsabilité sociale des entreprises sur cette question ?

L'autre proposition de pistes à explorer dans l'avis est que les activités invisibles des femmes deviennent une composante de l'IDH (indice de développement humain). La CGT soutient cette approche et propose que le travail invisible des femmes soit pris en compte dans le débat sur la pénibilité, un sujet d'actualité. Des centaines de milliers de femmes manifestent contre la réforme des retraites du Gouvernement.

Le groupe CGT votera l'avis.