Publication des Femmes CSC/janvier 2014

Femmes.DOCX

N° 6

L'ÉGALITÉ H/F...

ON N'A PAS FINI!

Dans ce numéro, un dossier spécial consacré aux impacts de cette crise qui n'en finit pas...Des militant-e-s et des permanent-e-s nous parlent de leurs réalités dans les secteurs ou entreprises, ils et elles abordent avec nous leurs préoccupations et nous font part de leurs projets pour relever les défis et atteindre une société égalitaire!

CSC
www.csc-en-ligne.be

EDITO

Les inégalités entre hommes et femmes continuent de persister et ont même tendance à se renforcer dans le monde du travail et plus largement dans notre société.
La question reste cruciale pour notre organisation syndicale.
On le sait, cette réalité dépasse largement nos frontières. Dans son discours sur l'Etat de l'Union du 28 janvier dernier, Barack Obama, mettait très nettement l'accent sur les discriminations dont sont encore victimes les femmes à l'heure actuelle, en matière de salaire et de condition de travail : «Aujourd'hui, les femmes représentent environ la moitié de notre force de travail. Mais elles gagnent encore 77 cents pour chaque dollar gagné par un homme. Ce n'est pas bon, et en 2014, c'est embarrassant. Une femme mérite un salaire égal pour un travail égal. Elle mérite d'avoir un bébé, sans pour autant sacrifier son emploi. Une mère mérite une journée pour s'occuper d'un enfant malade ou d'un parent malade sans se retrouver dans des difficultés – et vous savez quoi ? un père aussi…. Parce que je suis fermement convaincu que lorsque les femmes réussissent, l'Amérique réussit. »
Voilà des propos qui ne sont pas étrangers aux Femmes CSC qui s'attèlent depuis des décennies à faire avancer l'égalité.

Dans ce numéro, un dossier spécial consacré aux impacts de cette crise qui n'en finit pas…Des militant-e-s et des permanent-e-s nous parlent de leurs réalités dans les secteurs ou entreprises, ils et elles abordent avec nous leurs préoccupations et nous font part de leurs projets pour relever les défis et atteindre une société égalitaire.

D'autres thématiques sont également épinglées :

La Fondation Travail Université, toujours attentive au principe du gender mainstreaming, présente l'étude qu'elle a réalisée pour la CSC concernant le « Baromètre de la qualité de l'emploi et du travail » ;

La LBC met en évidence les causes et remèdes aux inégalités hommes/femmes sur le marché de l'emploi en se penchant sur les différences garçons/filles, dès l'âge scolaire, qui viennent influencer la vie et la carrière des femmes;

La CNE nous explique l'interpellation des militantes de la zone 4 de "UNI Femmes Europa" vis-à-vis des parlementaires européen-ne-s dans la perspective des élections de 2014.

Des permanentes Femmes CSC nous présentent les projets et outils qu'elles développent pour faire avancer l'égalité.

Autant de réflexions qui nous déterminent à poursuivre le travail.

Patricia Biard

Sommaire

2 Edito

3 La crise et l'austérité : noms féminins, réalités plurielles

4-9 Dossier: Où en sommes-nous 5 ans et demi après le démarrage de la crise?

10 Baromètre 2013 de la qualité de l'emploi et du travail

11-12 Les filles sont plus intelligentes, mais les garçons sont de meilleurs travailleurs! Causes et remèdes

13-14 Assemblée UNI Femmes Zone 4 du 20 novembre 2013

14 Droits des femmes, une révolution au quotidien

15 Carrièropoly: Comment conserver ses droits tout au long de sa carrière?

Patricia Biard, Femmes CSC
Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles
patricia.biard@acv-csc.be

Ont collaboré à ce numéro
Danielle Ernotte, Geneviève Laforêt, Dominique Cabiaux, Germaine Nzuanzu, Ana Rodriguez, Franca Camurato Carfagno, Claude Lambrechts, Françoise Besnard, Géraldine Garofalo, Gérard Valenduc, Diane Pardon, Claire Berlage, Blanche Garcia, Stéphane Creutz, Fabienne Pracias, Julie Replyuk, Patricia Biard.

Mise en page: Julie Replyuk

D/2014/0780/04

La crise et l'austérité : noms féminins, réalités plurielles

C'est en soi un signe que l'on va dans le bon sens: il y a de plus en plus d'hommes qui participent à la journée d'étude syndicale sur la question du genre! Cette journée traditionnellement organisée début décembre a rassemblé environ 300 militants venus de diverses centrales et de tout le pays.

Le sujet choisi pour cette 8ème édition avait des accents internationaux. Il était en effet question de la crise en Europe, de ses impacts sur l'égalité entre hommes et femmes et des solutions à préconiser pour en sortir. Deux vidéos – l'une sur le cas de l'Irlande étranglée par les programmes d'austérité et l'autre sur la vie «ordinaire» de familles monoparentales pauvres de Dortmund - ont planté le décor. Dans la plupart des pays européens, de bien mauvaises réponses sont données à la crise: plans d'austérité, vague de libéralisme, détricotage des droits sociaux, renforcement du conservatisme…

Mais est-ce automatiquement synonyme de recul en matière d'égalité hommes-femmes ? Une chercheuse de l'ULB, Sile O'Dorchai, a plutôt parlé de coup de frein aux progrès enregistrés dans ce domaine. En fait, l' écart entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi s' est réduit. Mais rien de réjouissant pour autant, car c'est bien d'une égalisation « par le bas » qu'il s'agit. En Europe, les hommes ont en effet davantage été touchés que les femmes par les suppressions d'emplois, conséquences des coupes sombres dans les activités industrielles où ils étaient majoritairement représentés. Les femmes, quant à elles, ont accru leur taux d'emploi, mais en « trustant » majoritairement les mini-jobs. Environ 50% des femmes (60% par exemple en Allemagne) travaillent dans le cadre de contrats à temps partiel, souvent contre leur gré et avec des heures de travail souvent flexibles. Autre constat pointé par la chercheuse : les hommes ont été plus nombreux à bénéficier de mesures (plans sociaux…) destinées à atténuer l'impact de la crise. Les coupes sombres réalisées dans les équipements collectifs (garde d'enfants…) ont par ailleurs renforcé la répartition traditionnelle des tâches familiales. Enfin, la ségrégation hommes-femmes entre secteurs ne s'est pas améliorée. Exemple le plus frappant : un secteur à haut potentiel de création d'emplois (en raison du vieillissement) comme celui des soins de santé et des services sociaux reste toujours ultra-féminisé. Et ce n'est pas par hasard s'il se caractérise par des emplois mal payés, avec peu de possibilités de carrière et beaucoup d'épuisement professionnel…

Mini-jobs, maxi précarité.

Pour dépasser les constats, un atelier s' est penché spécifiquement sur la question de l'emploi atypique (temps partiel, emploi temporaire, emploi d'insertion,…) et de ces mini-jobs tels qu'ils existent en Allemagne. Gérard Valenduc, directeur et chercheur à la Fondation Travail Université a mis en évidence les défis posés aux travailleurs - et surtout aux travailleuses - par les formes atypiques d'emploi, au premier rang desquelles se classe toujours le travail à temps partiel, qui dans 90% des cas est contraint. En Belgique, environ 46% des femmes travaillent en effet à temps partiel et 10% sont occupées dans un emploi à durée déterminée. Ce type d' emploi engendre une grande insécurité socio-économique et amplifie les inégalités. Et qui dit temps partiel, dit aussi très souvent hyper flexibilité horaire : travail le week-end et en soirée, sur appel ou sous astreinte, changements la veille ou le jour même, variation du nombre effectif d'heures prestées, avec toutes les conséquences que l'on connaît sur l'insatisfaction au travail, sur la santé, les difficultés de conciliation travail/hors travail. Des témoignages de militantes sont venus illustrer les constats, notamment en montrant qu'on se retrouve finalement dans un maxi job mais avec un mini salaire… Les réactions syndicales doivent constamment se renforcer et s'adapter, tant les pressions exercées par l'employeur sur les individus sont fortes, sous forme d'un chantage à l' emploi dans certains cas ou sous prétexte d'une pénurie d'emploi dans d'autres.

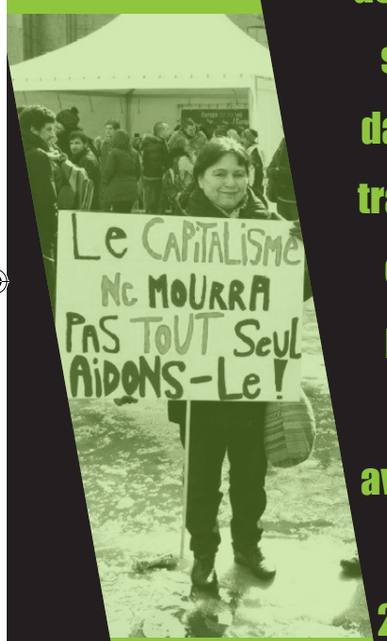
Un autre témoignage a permis aussi de mettre en avant des effets pervers de l'emploi d'insertion : la jeune travailleuse sous contrat ACTIVA à temps partiel s' est vue contrainte d'accepter n' importe quelles conditions sous peine de sanctions de la part de l'ONEM. Son employeur exigeait d'elle une disponibilité totale du lundi au dimanche, et de 6h à 24 h. C'est grâce à l'intervention syndicale qu'un terme a pu être mis à ce « contrat de travail » qui se rapprochait dangereusement du statut d'esclave.

Claudia Menne, syndicaliste allemande et Secrétaire confédérale à la Confédération Européenne des Syndicats a également apporté son témoignage sur le travail syndical mené en Allemagne face au développement de ces mini-jobs à temps très partiel et à 450 euros par mois. Ces « mini-jobs » qui se sont développés au début des années 2000 dans le cadre d'une réforme du marché du travail allemand touchent plus de 7 millions de travailleurs, dont 80% de femmes. Au départ, ils étaient cumulables avec un autre travail, mais aujourd'hui la majorité des travailleurs concernés n' ont plus que leur mini-job pour « vivre ». Si le pays enregistre de bons résultats à l'exportation, il ne peut plus cacher les conséquences sociales du modèle mis en place.

D.Ernotte; G.Laforêt

Un atelier sur le thème « genre et migration » a rassemblé une quinzaine de participant-e-s au CIRE (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers). Ce fut l'occasion pour Laureta Panxhaj, conseillère emploi au CIRE, de plonger la délégation CSC au cœur des problèmes vécus par les femmes migrantes. En effet, les parcours que ces femmes entament se révèlent lourds et semés d'embûches. Les femmes migrantes doivent sans cesse relever de nouveaux défis : la perte de repères ou perte d'identité, la découverte d'autres rôles attribués aux hommes et aux femmes par rapport à ceux qui existent dans leur société d'origine, les lourdes démarches au plan administratif, l'apprentissage d'une nouvelle langue, la déqualification, la pauvreté, les discriminations, etc. Laureta à particulièrement souligné la problématique des équivalences de diplôme, un domaine sur lequel le CIRE produit un important travail tant au plan de l'information et de l'accompagnement des personnes ayant obtenu un diplôme à l'étranger qu'au plan de l'interpellation du monde politique en vue d'apporter de sensibles améliorations au traitement de la question.

DOSSIER



Où en sommes-nous, 5 ans et demi après le démarrage de la crise, dans l'entreprise, dans les secteurs ? Où en sont les femmes au travail et dans la société, quelles sont leurs conditions de travail et de vie et enfin, quels défis devons-nous continuer à relever, en tant que syndicalistes, pour atteindre une société juste et égalitaire. Tels sont les sujets de discussion que nous avons eus lors de la journée d'étude sur l'égalité salariale et professionnelle du 5 décembre 2013 mais aussi avec Françoise, déléguée CSC Alimentation et Services et militante Femmes CSC à la fédération de Mons-la Louvière; Franca, militante et déléguée CNE; Ana, permanente Femmes CSC à la fédération de Bruxelles; Germaine, permanente CNE à Bruxelles et avec Dominique Cabiaux, vice-président de la CSC-Services Publics.

Interview de Dominique Cabiaux, Vice-Président de la CSC-Services Publics

par Patricia Biard, Responsable Femmes CSC

Services Publics, quel bilan après 5 ans et demi de crise financière ?

Il faut être clair, les répercussions des politiques d'austérité n'ont fait que s'amplifier. Les mesures qui ont commencé à frapper les services publics au début de la crise financière ont été à la fois généralisées et renforcées! Dans certains pays, je pense à la Grèce parce qu'elle a été un cas emblématique, à l'Espagne et à l'Irlande, c' est sur le dos des services publics que l' on a fait les plus grosses économies, avec à la fois des suppressions de postes et des réductions de salaires. En Irlande, on a supprimé 12 % des postes dans la fonction publique tandis que les agents eux-mêmes subissaient une réduction de salaire de 15%. Pour ne pas s'arrêter en si bon chemin on a aussi réduit leur pension. On a beau tenir des discours vaguement favorables aux services publics, en rappelant qu'ils sont indispensables pour garantir le lien social, pour rendre des services irremplaçables à la population, les politiques mises en œuvre font tout le contraire !

Et l'égalité entre hommes et femmes...

Comme les services publics sont la variable d'ajustement des politiques budgétaires, l' emploi s'y réduit et se dégrade et nous constatons que les femmes sont frappées de plein fouet par ces évolutions. Il faut savoir que les services publics sont les employeurs où l 'écart salarial entre hommes et femmes est le plus faible . Mais attention, ceci s'applique aux agents statutaires des services publics, parce que les règles sont contraignantes. Or, l'évolution vers une plus grande contractualisation du secteur a fortement changé la donne. L'écart salarial entre hommes et femmes chez les contractuels est une aussi triste réalité que dans le secteur privé. Donc la fonction d' exemplarité de l'Etat (qui devrait être une règle absolue : que les pouvoirs publics montrent l'exemple !) n' est plus la réalité. Moins d' emplois et moins d'emplois de qualité dans les services publics, c' est la tendance lourde des dernières années, sous le poids des politiques d'austérité. L'Europe n' est plus un espoir pour les citoyens, elle provoque des cauchemars ! Nous sommes dans une période de basculement et des choix s'imposent : soit on continue ces politiques qui ne débouchent sur rien du tout de ce qui est annoncé lorsque les mesures sont prises, mais au contraire nous entrainent dans une société de plus en plus brutale, opposant les uns et les autres; soit on change de paradigme et l'on décide clairement que c' est un autre modèle de développement que nous voulons, dans lequel les services publics ont leur place. Des services publics rénovés, des services qui repensent leurs missions et les adaptent aux nécessités de l' époque. Nous ne voulons pas « sanctuariser » les services publics en disant que tout va bien en l' état, nous ne voulons pas faire des services publics le seul endroit de la société où on ne se remettrait pas en question, mais nous voulons rappeler leur importance si l' on souhaite que la solidarité soit au centre de notre projet de société.

Et pour cela, il est indispensable de compter sur des services publics relégitimés et correctement financés pour accomplir leurs missions.

La privatisation des services publics a aussi un impact sur la place des femmes. Prenons un seul cas, celui de la privatisation des métiers de sécurité, on constate nettement moins de femmes dans le métier d'agent de sécurité que dans le métier de policier. Parce que là encore, la fonction publique a veillé à la question du genre, de façon volontariste et progressiste.

Le délitement du service public lui-même frappe les citoyens puisqu'ils ont moins d' accès à des équipements collectifs, moins d'accès à des services de toute première importance, (ce qui est lié à l'éducation, par exemple, aux soins de santé, à la mobilité etc.) et ce sont, évidemment, les citoyens les plus fragilisés qui ressentent davantage l'impact de la disparition de ces services. Or, nous le voyons, cela concerne particulièrement les femmes. Elles ne sont pas les seules mais elles en souffrent davantage que les hommes, proportionnellement. Dans tous les pays frappés par la crise, là où les services publics sont attaqués, l'absence de services publics forts, bien maillés, accessibles renforce la précarisation des femmes et principalement les femmes des milieux populaires.

Défis à relever et suggestions aux femmes de la CSC pour aller plus loin...

Pour éviter un sentiment de découragement, de fatalité, nous devons aussi voir non seulement les échecs mais aussi le travail réalisé au niveau de ce que nous avons pu empêcher. C'est un élément important, même si j'admets que ça laisse parfois un goût amer. Ce qui a pu être évité, même si ça n'invite pas à l'euphorie, c'est aussi à mettre au crédit des organisations syndicales.

Prenons un seul exemple : il y a deux ans au moment de la réforme des pensions initiée par le gouvernement, nous n' avons pas pu empêcher tout ce que nous voulions éviter mais notre travail a fait en sorte, qu' à l' arrivée, les décisions étaient bien moins graves que ce qui était prévu dans les textes initiaux. Bien entendu, la théorie du « c' est moins pire avec nous que sans nous » a ses limites. Mais c' est une réalité et il ne faut pas l' occulter. Notre travail de résistance (parce que c'est bien de ça qu'il s'agit) ne peut pas être compté comme quantité négligeable. Et, croyez-moi, c'est du boulot ! Tenir pied à pied sur telle disposition, sur une modification de date de prise de cours, sur un plafond d' exemption, etc. c'est du labeur souvent ingrat. Surtout face à des responsables politiques qui sont ensorcelés par les économies à réaliser et pour qui tout se chiffre.

Enfin, nous devons continuer à marteler l'idée que les services publics sont des éléments fondamentaux du « contrat social ».

Les femmes sont particulièrement intéressées par leur défense. Nous devons faire jonction sur cette question.

L'outil absolu de la politique, et je suis content qu' aujourd'hui la CSC se soit réappropriée ce débat, c' est l'impôt. Contribuer au fonctionnement collectif par le biais de l'impôt, c' est ce qui fonde une société, c'est ce qui fait « du commun ».

Le conseil que je donnerai aux femmes au sein de la CSC (en toute humilité et uniquement parce que vous me demandez d'exprimer un conseil), c' est évidement de rejoindre le combat syndical dans les services publics et d' attirer l' attention sur des mesures particulières qui ont trait au genre et pour lesquelles nous avons manqué de vigilance.

Nous sommes tellement focalisés sur la « question sociale » dans les combats de tous les jours que parfois nous manquons d'attention à la dimension du genre dans telle ou telle mesure, ou dans telle ou telle revendication.

Dans tous les combats que nous menons, à l'intérieur de la centrale et de la CSC comme dans nos revendications plus globales, les femmes doivent nous aider à mettre le projecteur sur les injustices de genre qui n'apparaissent pas à priori.

Interview de Germaine Nzuanzu, permanente CNE-Bruxelles, secteur non-marchand et d'Ana Rodriguez permanente Femmes CSC-Bruxelles.

par Patricia Biard, Responsable Femmes CSC

Nous avons rencontré Germaine et Ana et eu une discussion sur les impacts de la crise sur les femmes, sur l'égalité et sur les défis syndicaux à relever.

Germaine :

Ici à Bruxelles, au 21ème siècle, beaucoup de femmes vivent de la débrouille.

Dans mes secteurs, je rencontre régulièrement des travailleuses qui sont confrontées dès le 15 du mois à ne pas savoir comment elles arriveront au 31 ! Une fois les grosses factures payées, loyer, gaz, électricité, garderie etc., les allocations familiales sont précieuses car elles permettront de faire des courses et de nourrir la famille jusqu'à la fin du mois.

Beaucoup doivent faire des choix. Mais qu'est-ce qui est prioritaire ? Notamment en matière de soins de santé. Si on prend par exemple les frais d'orthodontie, ils peuvent être importants.

Les femmes sont triplement impactées par cette crise : Elles sont occupées dans des secteurs faiblement rémunérés, elles sont frappées de plein fouet par les mesures d'austérité qui leur coupent toutes perspectives d'amélioration de leurs conditions de travail et de vie et en plus, leur avenir sera pauvre lui aussi car leurs pensions seront faibles.

Les problèmes sont nombreux d'autant plus pour les femmes seules avec enfants.

Ana:

Les familles monoparentales sont une importante réalité en Région Bruxelloise.

Des chiffres de 2009 (Etude Monoparentalité à Bruxelles plateforme technique de la Monoparentalité en Région de Bruxelles-Capitale Novembre 2013) donnent, à Bruxelles, 56762 familles monoparentales. Cela représente 33% des familles avec enfants et près de 87% de ces familles ont une femme comme chef de ménage. Il est clairement établit que la situation des familles monoparentales est très précaire. Le chômage est important dans ces familles : ces mêmes chiffres indiquent que 2 enfants sur 5 grandissent avec un parent qui travaille. Vivre une séparation, trouver un nouveau logement, s'atteler à rechercher activement un emploi sans grand espoir d'en trouver un qui permette de se remonter la pente, devoir prouver ses efforts de recherche active, faire face au manque de milieux d'accueil pour les enfants de moins de trois ans… autant d'éléments qui montrent bien qu'être au chômage et avoir seule une famille à charge relève du parcours de la combattante pour de nombreuses femmes. La monoparentalité doit être prise en considération de manière plus significative dans les politiques sociales.

L'emploi temporaire a augmenté de 38% en 10 ans dans notre région. Cela n' est pas sans conséquence sur la qualité du travail et de la vie des femmes et de leur famille. Les femmes travaillent dans des secteurs faiblement rémunérés, non-marchand, santé, commerce de détail, nettoyage, secteur des titres-services etc.

Elles sont particulièrement cantonnées dans de l'emploi à temps partiel, majoritairement involontaire. Plusieurs de ces types d'emploi ne permettent pas aux femmes de s' en sortir.
Les femmes CSC de Bruxelles, insistent beaucoup sur la revalorisation des conditions de travail et de salaire des femmes.

Germaine :
Ces femmes qui ont des bas salaires sont des travailleuses pauvres. C'est très difficile de sortir de cette situation et les répercussions se font sentir jusqu'en fin de vie.
La 6ème réforme de l'état ne règlera rien. Quel financement pour l'avenir ? Le risque est très net que les problèmes qui existent déjà soient accentués. Comment parer à cette situation? Comment faire prendre conscience les décideurs politiques et les patrons qu'il faut des solutions viables pour notre société? Les choses doivent changer. Il faut construire une nouvelle manière de lutter pour les femmes.

Ana :
Il faut effectivement se bouger

car nous sommes confrontés à des vrais défis socio-économiques. Le démantèlement de notre système de sécurité sociale est très préoccupant. La dégressivité des allocations de chômage est aberrante et inacceptable. La dégressivité vient dans un contexte de crise où il n'y a pas d'emploi pour tout le monde. Il faut éviter de passer de la solidarité à l'assistance. Les femmes CSC de Bruxelles s' opposent à cette mesure et elles estiment important de faire une analyse sur les conséquences de la dégressivité des allocations de chômage pour les femmes.
Une autre question préoccupante est celle des pensions. Une attention forte, sur la situation des femmes, est nécessaire car actuellement pour avoir une pension complète il faut 45 ans de carrière et c' est presque impossible. De nombreuses femmes ont eu des interruptions de carrière. Beaucoup de femmes travaillent à temps partiel non choisi. Et dans certains secteurs la majorité des travailleurs sont des femmes rémunérées à de très bas salaires. En conséquence, il y aura à l'avenir beaucoup de femmes avec une petite pension, donc une pauvreté féminine accrue.
Nous devons évaluer les conséquences des mesures gouvernementales sur les hommes et sur les femmes et mener des actions pour rectifier ce qui ne va pas.

Germaine:
Pour avancer, les domaines d'action sont nombreux. Il y a beaucoup de boulot syndical à mener. Nous devons être sur le terrain.
L'égalité va de pair avec l'organisation, la mise à disposition et aussi l'accessibilité à de bons services à la collectivité et ces bons services vont, quant à eux, de pair avec de bonnes conditions de travail pour les travailleurs et travailleuses qui les dispensent. Les services d'aide familiale font l'objet d'une forte demande. Il faut vraiment tout mettre en œuvre pour renforcer ces services dans le cadre du non-marchand et bien entendu éviter tout projet visant la marchandisation de ces services.

Ana:
La question des équipements et services collectifs dans tous les domaines (accueil de l'enfance, soins aux personnes âgées, etc.) est essentielle pour garantir l'emploi des femmes.
Une bonne conciliation de la vie privée, familiale et professionnelle, c'est vraiment nécessaire pour toutes et tous…aussi pour les travailleuses qui prestent les services qui viennent en soutien à cette conciliation.

Germaine:
D'une part, nous devons nous battre pour l'amélioration voire l'application de certaines législations et d'autre part nous devons nous battre pour que les législations ne se détricotent pas.
Dans les secteurs dont je m'occupe, certains métiers sont pénibles mais ce n' est pas pour autant qu'ils sont reconnus comme tel. Nous venons de mener une enquête dans le secteur de l'accueil de la petite enfance sur la pénibilité (bruit, maux de dos, équipements etc.). En fait, il faudrait permettre aux travailleurs et travailleuses dont le boulot est devenu pénible d' évoluer vers autre chose. Doit-on rester dans le nettoyage toute sa vie, rester aide familiale ou dans les titres services ? Est-ce normal que certains métiers ne permettent aucune évolution de carrière. Comment arriver à trouver une transition ? Il faudrait plus de possibilités pour permettre aux travailleur-euse-s de dresser un bilan de compétences après quelques années et des perspectives qui donnent la possibilité d'exercer un autre métier.

Ana:
En ce qui concerne les femmes migrantes, une reconnaissance des diplômes ou de l'expérience acquise dans les pays d'origine permettrait certainement qu'elles fassent autre chose que de nettoyer toute leur vie.
Il faut aussi porter une attention sur les nouvelles filières d'emploi: emplois verts, nouveaux métiers développés dans la ville en matière de rénovation, d'espace public, de mobilité. On y retrouve trop peu de femmes, le monde politique et social doit en être conscient. Les femmes doivent être partie intégrante de ces nouveaux projets.

Germaine:
Il faut en finir avec les clichés qui dirigent les femmes vers certaines filières typiquement féminines. Notre rôle en tant que syndicat est de sensibiliser et d'informer les femmes mais aussi d'agir sur le monde politique, sur les employeurs, sur le grand public pour que les femmes obtiennent leur place à tous les niveaux.

Interview de Franca Camurato Carfagno, déléguée syndicale CNE et militante dans diverses associations citoyennes, assistante support administratif pour la responsable de la sécurité et la sûreté du site d'UTi Logistics à Feluy.

par Claude Lambrechts, Secrétaire Nationale CNE, Responsable Action Femmes

L'entreprise UTi Logistics, entreprise internationale de transport et logistique (commission paritaire 226), emploie près de 150 travailleurs dans le secteur de la Logistique. UTi est l'unité de logistique de Dow Corning.

Quelles sont vos préoccupations en tant que travailleuse ?
Le recul social et la perte des droits des travailleurs, dont les femmes sont touchées en première ligne, des mères célibataires sont en dessous du seuil de pauvreté et les enfants vont être impactés, il y a une plus grande précarité et perte de la dignité humaine. Dans l'entreprise, l'employeur essaie de nous enlever des droits. Il s'inscrit dans la logique d'austérité, nous avons des difficultés pour maintenir un vrai dialogue social. La politique du gouvernement et le discours sur l'austérité cautionnent le discours de l' employeur.

Est-ce que ces préoccupations sont partagées particulièrement par les femmes, les travailleuses ou le sont-elles aussi par les travailleurs masculins ?
Oui, préoccupations partagées par l'équipe CNE, également par mes collègues CSC. Avec mon collègue délégué SETCA qui se trouve sur le même plateau, nous arrivons sans problème à dépasser les couleurs et à mener ensemble à bien les mêmes actions. Même si le secteur est très masculin, je ne ressens pas de machisme, par contre de la part de la hiérarchie, c'est loin d'être aussi évident…

Est-ce que vous pouvez pointer des critères qui selon-vous, font qu'un emploi est de qualité et des critères qui font qu'il n'est pas de qualité ?
Un emploi est de qualité, si la sécurité et le bien-être sont garantis sur le lieu de travail ; si l'on est attentif à la charge psycho-sociale; si la flexibilité est choisie par le travailleur et non subie; si on ne ressent pas les discriminations de quelque ordre qu' elles soient, raciales, religieuses,…
Un emploi n'est pas de qualité, si le travail est stressant; s'il y a absence de contre-pouvoir et de contrôle syndical; si le travail ne permet pas l' évolution et l' épanouissement personnel; si la rémunération devient insuffisante et ne permet plus au travailleur de vivre décemment, …

Est-ce que vous avez des exemples concrets d'amélioration des conditions de travail dans votre entreprise ou votre secteur. Ces améliorations étaient-elles envisagées de la même façon tant pour les hommes que pour les femmes ?
Une des principales améliorations obtenues depuis 2012 est la réduction du temps de travail en passant de 37h00/semaine (durée du travail sectorielle) à 36h via l'obtention de 6 jours de repos compensatoires complémentaires.

A votre avis, quel changement, quelles améliorations, et plus largement quelle-s bataille-s doivent encore être menés pour atteindre une réelle égalité entre hommes et femmes ?
Il faut toujours améliorer et sauvegarder l'encadrement du congé de maternité et allonger le congé qui pourrait être pris par le père également, exiger la parité dans les entreprises, dans la hiérarchie, aux postes clé et parmi les employés. Il est difficile de découvrir s'il reste des discriminations salariales, c'est plus une question de fonctions occupées de manière stéréotypées.

Quel message avez-vous envie de faire passer : aux employeurs, à vos collègues et à vos amis ?
Aux employeurs : supprimer toute discrimination existante,

avoir autant d'attention à ce sujet que celle portée à la sécurité. Promouvoir les femmes: les qualités et les valeurs féminines comme l'empathie, l'intuition, la communication non-violente … peuvent apporter énormément à l'entreprise et la faire évoluer positivement.
Aux collègues et amis : s'engager pour la défense des travailleurs, avoir également un engagement citoyen et solidaire pour défendre les plus précarisés et les minorités, arriver à faire prendre conscience aux autres, de la nécessité de l'action, pour changer les mentalités et changer le monde en commençant par nous-mêmes.

Interview de Françoise Besnard, déléguée syndicale CSC Alimentation et Services et militante Femmes CSC à Mons.

par Géraldine Garofalo, permanente Femmes CSC Mons - La Louvière et Patricia Biard, responsable Femmes CSC

Françoise, tu travailles dans un secteur particulièrement féminin, celui des titres-services. A quelles réalités es-tu confrontée ?
Il faut être conscient qu'il y a encore du boulot pour améliorer les conditions de travail dans le secteur des Titres-Services. Nous nous y attelons mais le travail n'est pas terminé.
Dans mon entreprise, les emplois sont relativement précaires et majoritairement occupés par des femmes. Ce ne sont que des emplois à temps partiels, il n'y a que 10% d'emplois à temps plein.
Les salaires se situent au bas de l'échelle. Vu la pénibilité du travail, en ayant une famille, c'est aussi très difficile, de travailler à temps plein. La crise a différents impacts sur les travailleuses.

Nous sommes à la merci de la conjoncture et aussi de la clientèle.

On remarque, notamment, que beaucoup de femmes sont là contre leur gré. Elles ne sont donc pas épanouies. En principe, une partie d'entre-elles ne devraient faire que passer dans le système des titres-services et aller vers d'autres activités professionnelles mais la situation économique entraîne qu'elles y restent, qu'elles acceptent les conditions de travail telles qu'elles sont, avec tout ce que cela implique en terme de clientèle, de déplacement etc. Il faut dire que ce sont des emplois alimentaires. On ne les choisit pas. Il n'y a pas d'autres perspectives possibles.

La clientèle est reine. Dans une série de cas, on se moque un petit peu des gens qui travaillent. Les clients vous prennent quand ils ont besoin et n'hésitent pas à vous renvoyer quand ils n' ont plus besoin de vous. La législation et la réalité sont parfois bien différentes. Les travailleuses ont du mal à être reconnues pour leur travail. Elles ont le sentiment de ne pas exister. Elles en souffrent parfois. Ce travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Pourtant il apporte du bien-être à ceux qui bénéficient du service. Nous constatons aussi que chaque augmentation du titre-service a des effets directs sur la demande de service (perte de clients ou perte d'heures). De même, si le titre-service augmente, ça a également des répercussions sur la pénibilité du travail. Il faut parfois faire la même chose dans un délai plus court. La pression du client est plus forte. Les contrats à durée déterminée ont récemment fait leur apparition, ce qui vient encore renforcer la précarité.

Les hommes sont très peu présents dans le secteur. Il y en a dans certaines régions, pas dans toutes. Les mentalités n' ont pas encore changé à ce propos. Les problèmes des hommes sont les mêmes que ceux des femmes mais on constate quand même que les hommes sont tous à temps plein. Une réalité à épingler, c' est que les hommes ont moins de travail à la maison que les femmes, au niveau du ménage, au niveau des enfants, etc. Les problèmes de conciliation de la vie familiale et professionnelle cantonnent les femmes dans des emplois à temps partiel et précaires.

Le travail syndical permet d'avancer...

Oui et heureusement mais la crise ne rend pas les choses faciles. Il est vrai que l'apparition des contrats à durée déterminée ne vient pas faciliter les choses.

Ceci dit, la délégation syndicale permet des avancées en matière de conditions de travail. En termes d'acquis, nous avons pu négocier des avantages extra-légaux. Un jour de congé d'ancienneté supplémentaire tous les 4 ans ; des chèques repas à 7 euros; l'aménagement des horaires de travail; des programmes de formation au bien-être, à la confiance en soi, et à l' estime de soi etc. Nous avons aussi négocié une amélioration des conditions de travail pour les travailleuses de la centrale de repassage : bien-être; vêtements et chaussures de travail, outils de travail ergonomique, temps de pause. Les réalités des travailleuses de la centrale de repassage et celles des travailleuses à domicile sont distinctes. Les contextes de travail sont très différents. Les travailleuses de la centrale de repassage ont moins de problèmes de reconnaissance de leur travail. Le travail se réalise en atelier. La mentalité est différente. Les problèmes sont différents. Il y a plus de cohésion. Côté travail à domicile, les travailleuses sont isolées. Les avan-

cées dans ce domaine sont toujours plus compliquées mais elles existent comme par exemple en ce qui concerne les vêtements de travail (un vêtement par jour de semaine en clientèle). C'est important, ça évite d'abîmer ses propres vêtements (car elles n'ont déjà pas trop d'argent pour en acheter).

La délégation est vraiment importante. Les travailleuses sont défendues. La délégation syndicale les rencontre tous les 15 jours en réunion et tous les lundis une permanence est organisée. Etre à l'écoute, c'est très important. Nous revenons régulièrement vers la direction concernant toutes ces situations. En général, les contacts avec la direction sont bons. Mais nous devons rester vigilant-e-s car la conjoncture a tendance à nous faire avaler n'importe quoi. La direction a voulu à un certain moment organiser les choses pour que nous ayons moins de contacts avec les travailleuses. On a réagi en front commun pour qu'on soit à toutes les réunions. Nous avons eu gain de cause. Nous avons la possibilité de discuter et d'apporter des améliorations. Le dialogue social existe. C'est hyper important.

Un autre défi important que nous devons relever c'est l'affiliation à la CSC. Ce n'est pas simple. Nous sommes dans une région sinistrée. Certaines travailleuses sont en grande souffrance, elles vivent dans le dénuement le plus total. Endettées, seules. On peut dire que notre travail syndical est de longue haleine. Nous devons nous accrocher mais nous obtenons des résultats. S'il n'y avait pas de délégation, il n'y aurait pas tout ça. Il ne faut rien lâcher. Il faut se battre pour maintenir les personnes au travail, pour les motiver à garder leur travail, pour les impliquer, pour améliorer leurs conditions de travail et de vie.

Le soutien de ma centrale est très important, celui des Femmes CSC aussi.

Si je devais lancer un message aux jeunes femmes, je leur dirais «Militez et investissez-vous dans la vie sociale ».

Baromètre 2013
de la qualité de l'emploi et du travail

Gérard Valenduc

À la demande de la CSC, la Fondation Travail-Université a réalisé un Baromètre de la qualité de l'emploi et du travail. Cette publication s'inscrit dans les lignes de force du Congrès de la CSC wallonne et bruxelloise d'avril 2013. Les résolutions de ce Congrès balisent une série de chantiers, dont la mise en œuvre nécessite de développer et de maintenir à jour une bonne connaissance de l'état actuel et de l'évolution future de la qualité de l'emploi et du travail. L'objectif du baromètre est de proposer une série d'indicateurs qui permettent d'apprécier cette évolution. Le baromètre comprend trois parties. La première concerne le marché du travail : structure de l'emploi, emploi atypique, insécurité d'emploi, formation, structure du chômage. La seconde concerne la qualité du travail : conditions de travail, organisation du travail, satisfaction et reconnaissance dans le travail. La troisième porte sur les inégalités liées au travail : inégalités salariales et inégalités de genre.

D'une manière générale, pour tous les indicateurs retenus, nous avons été attentifs au principe du « gender mainstreaming », c'est-à-dire le souci de prendre systématiquement en considération les situations respectives des femmes et des hommes[1] .

Le baromètre met en évidence quelques grandes tendances :

- une expansion des métiers plus qualifiés mais aussi des emplois peu qualifiés et précaires ;
- une banalisation des emplois atypiques et une augmentation du sentiment d'insécurité d'emploi ;
- un allongement de la période d'insertion professionnelle des jeunes ;
- une charge de travail croissante, qui se manifeste par une augmentation des troubles musculo-squelettiques et des troubles psychosociaux ;
- un besoin insatisfait de reconnaissance dans le travail ;
- une persistance des inégalités.

La première de ces tendances est plus visible dans l'emploi des femmes que dans celui des hommes. Au cours des dix dernières années, la proportion de femmes s'est considérablement accrue dans les professions supérieures (scientifiques, techniques, pédagogiques, médicales et de gestion) et dans les professions intermédiaires (techniques, sociales, administratives, paramédicales), en même temps que le niveau moyen de diplôme des femmes s'élevait jusqu'à dépasser aujourd'hui celui des hommes. Néanmoins, à l'autre extrémité de l'échelle des professions, les femmes sont devenues majoritaires dans les emplois peu qualifiés (ménage, nettoyage, HoReCa, manutention, livraison) et le phénomène de l'abandon scolaire prend des proportions inquiétantes – encore que sur ce point les jeunes hommes soient plus défavorisés que les jeunes femmes. On assiste donc à une sorte de polarisation des emplois, dans l'ensemble plus accentuée chez les femmes que chez les hommes.

La banalisation des emplois atypiques touche directement les femmes. Au cours des dix dernières années, la proportion du temps partiel dans l'emploi féminin n'a cessé d'augmenter – elle est passée de 39% à 46%. Le temps partiel concerne surtout, mais de manière différente, les débuts de carrière (temps partiel d'insertion, contraint par le marché du travail) et les fins de carrière (temps partiel d'aménagement du vieillissement). Le temps partiel n'est vraiment volontaire que pour 10% des femmes. Pour 28% d'entre elles, il résulte d'un compromis entre temps et revenu, fortement marqué par les rapports de genre. Pour 57%, le temps partiel est un choix contraint, tantôt par le marché du travail, tantôt par l'insuffisance des services aux familles, tantôt par des statuts particuliers. D'autres formes d'emploi atypique se répandent : intérim, contrats free-lance, travail intermittent. D'une manière générale, le sentiment d'insécurité d'emploi augmente : en 2010, 18% des salariés belges déclaraient craindre de perdre leur emploi dans les six mois, contre 9.5% en 2005 – les pourcentages sont semblables pour les femmes et pour les hommes. À cette crainte s'ajoute celle de ne pas pouvoir retrouver un emploi dans de bonnes conditions si on venait à perdre le sien.

Les taux de chômage des jeunes restent très élevés en Wallonie et surtout à Bruxelles, mais la situation est un peu moins défavorable pour les femmes que pour les hommes. En Wallonie, le taux de chômage reste plus élevé que la moyenne jusque l'âge de 30 ans, à Bruxelles c'est jusque l'âge de 35 ans. Cet allongement de la période d'insertion professionnelle constitue un obstacle à l'autonomie des jeunes dans l'organisation de leur vie et on sait que ce manque d'autonomie est plus défavorable aux femmes qu'aux hommes.

La charge de travail augmente aussi bien pour les femmes que pour les hommes mais, à cause de la ségrégation entre métiers majoritairement féminins ou masculins, les femmes sont davantage exposées à des risques professionnels susceptibles d'entraîner des troubles musculo-squelettiques (postures pénibles, mouvements répétitifs, transport de personnes ou de charges) ou des troubles psychosociaux (charge émotionnelle, confrontation avec des clients, patients ou élèves), tandis que les hommes restent davantage exposés aux risques "classiques". Or, la culture de la prévention et de la protection au travail reste encore fortement marquée par les risques majoritairement masculins. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à considérer que l'exposition à des risques professionnels a un impact négatif sur leur santé. Certains impacts perçus sur la santé (fatigue, troubles du sommeil) sont plus fréquents chez les femmes, tandis que d'autres impacts (stress au travail) concernent tout autant les hommes.

Les salariés belges expriment un déficit de reconnaissance dans leur travail, plus accentué chez les femmes que chez les hommes en matière de perspectives de progression professionnelle et d'accès à la formation continue.

Enfin, le baromètre met l'accent sur les inégalités dans le travail, notamment les inégalités salariales et, parmi celles-ci, l'écart salarial de genre, qui est de 10% si on le mesure en termes de salaire horaire brut, mais de 23% si on le mesure en termes de revenu annuel (c'est-à-dire en tenant compte de l'effet du temps partiel). Il met notamment en évidence l'inégale répartition, entre les femmes et les hommes, des composantes extra-salariales de la rémunération (primes, avantages en nature, intéressement).

Comme le suggère ce bref aperçu, les indicateurs rassemblés dans ce Baromètre 2013 de la qualité de l'emploi et du travail devraient permettre de mieux connaître les situations de travail et d'évaluer les changements futurs, puisque le baromètre sera mis à jour d'ici deux ou trois ans.

Gérard Valenduc
Fondation Travail-Université (www.ftu-namur.org)

Vous trouverez ce document sur ***http://www.csc-en-ligne.be/Actualite/Dossiers/barometre-qualite-emploi-travail/barometre-qualite-emploi-travail.asp***

1 La version grand public du baromètre est complétée par un rapport plus technique, qui sera accessible en interne pour les permanents CSC. Ce rapport technique contient des données plus détaillées. La distinction hommes / femmes y est systématiquement traitée, même lorsqu'elle ne figure pas sur les graphiques sélectionnés dans le baromètre.

Les filles sont plus intelligentes, mais les garçons sont de meilleurs travailleurs !

Causes et remèdes

Par Diane Pardon, experte en classification de fonction et salaire, LBC.
Article tiré de « Kader Magazine » LBC n°153, 01/02/03/2014

L'inégalité salariale entre les femmes et les hommes : un problème tenace

Le 27 mars 2013, l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes a lancé un nouveau site internet, www.ecartsalarial.be , qui publie les tendances et les chiffres officiels sur l'écart salarial en Belgique. Il s'avère que les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure de travail que les hommes. Si l'on établit la comparaison sur la base des salaire annuels bruts, l'écart salarial représente 23%. En se basant sur la distinction entre les ouvriers et les employés, l'écart salarial H-F est de 19% pour les ouvriers et atteint 25% pour les employés. Différents facteurs peuvent expliquer ces inégalités salariales.

L'école : un problème de garçons

Si l'on examine la participation des filles à l'enseignement et leurs résultats scolaires, on constate que les filles ont comblé leur retard au niveau de l'enseignement et même qu'elles ont pris l'avance sur les garçons. Les chiffres[1] parlent d'eux-mêmes :

- 16% des garçons quittent l'école sans diplôme, contre 11% des filles seulement;
- 30% des problèmes de comportement et d'apprentissage sont diagnostiqués chez des garçons, contre seulement 17% chez des filles ;
- 55 % des étudiants des hautes écoles et des universités sont des filles;
- 58 % des filles y obtiennent un diplôme, contre seulement 42% des garçons.

Les filles s'en sortent donc tout aussi bien voire mieux que les garçons dans l'enseignement.

55 % des étudiants des hautes écoles et des universités sont des filles;

L'école : un problème de filles aussi!

Le choix des études et des professions reste toutefois problématique. Malgré le mouvement d'émancipation dans l'enseignement, les filles continuent à choisir des orientations typiquement féminines pour leurs études et leur profession. Ainsi, les filles sont toujours sous-représentées dans les orientations techniques et scientifiques et sont surreprésentées dans des orientations 'plus douces', comme les soins aux personnes, les langues et lettres, les sciences politiques et sociales, etc. De ce fait, les garçons et les filles se retrouvent après leurs études dans des professions différentes et des secteurs différents du marché du travail.

Murs de verre, plafonds de verre et planchers collants

Suite notamment à leur choix d'études et de profession, les hommes et les femmes se retrouvent dans d'autres professions et d'autres secteurs sur le marché du travail. Ainsi, les hommes sont majoritaires dans le secteur de la construction et dans l'industrie (à l'exception du secteur du textile), alors que les femmes sont surreprésentées dans l'enseignement, les soins de santé, les services sociaux et au niveau du personnel de maison. On parle ici de ségrégation horizontale sur le marché du travail. Autrement dit, les hommes sont davantage représentés dans les secteurs les plus rémunérateurs, comme le pétrole, la chimie, etc.

En outre, nous constatons que les hommes et les femmes sont aussi occupés dans d'autres fonctions et niveaux de fonctions (la ségrégation verticale sur le marché du travail). Ainsi les femmes sont plus représentées dans les fonctions les plus basses (ce que l'on appelle les sticky floors ou planchers collants), et les hommes dans les fonctions plus élevées. Les femmes ont également plus de difficultés à accéder aux fonctions de direction (le 'plafond de verre').

Le travail : un problème de femmes

Quand on examine la situation des femmes sur le marché du travail, on constate non seulement une différence au niveau de la mesure dans laquelle les hommes et les femmes travaillent (leur 'participation au travail'), mais aussi une grande différence au niveau du temps consacré au travail. Selon les statistiques sur le genre de 2012, 67,4% des hommes en âge actif travaillent, contre seulement 56,5% des femmes. Les femmes sont également davantage occupées avec de contrats temporaires et précaires. En outre, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. 44,3% des femmes salariées travaillent à temps partiel, alors que le pourcentage de temps partiels n'est que de 9,3% pour le groupe des hommes salariés. Plus de femmes que d'hommes font du travail non-rémunéré. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses à arrêter ou interrompre temporairement leur carrière pour s'occuper de leurs enfants, de leurs parents ou de membres de leur famille malades.

Les femmes gagnent donc moins parce qu'on les retrouve dans des fonctions inférieures, des professions et des secteurs financièrement moins attractifs, parce qu'elles travaillent moins d'heures, constituent moins d'ancienneté et peut-être aussi parce qu'elles se comportent différemment sur leur lieu de travail.

Les femmes sont également davantage occupées avec des contrats temporaires et précaires.

1 Source : Article de Giet Piets – De Standaard – "Wat is er aan de hand jongens"?

Différences H/F sur le lieu de travail

Les femmes et les hommes ont souvent une vision différente du travail et de la carrière, ce qui se traduit par des différences de comportement sur le lieu de travail. Une enquête montre par exemple que les femmes demandent moins souvent une augmentation ou posent moins vite leur candidature pour une fonction plus élevée. Qu'en est-il de la soif de prestations des hommes et des femmes ? Est-il exact que les hommes attachent plus d'importance au nombre de dossiers qu'ils finalisent ou au nombre d'unités de production à atteindre, alors que les femmes sont plus attentives à la qualité du travail ? Est-ce que les hommes sont davantage conscients des critères qui sont utilisés pour les promotions et adaptent leur comportement dans ce sens, alors que les femmes accordent de l'importance au contenu de leur travail et aux collègues avec lesquels elles doivent travailler ? Est-ce que les hommes suivent davantage de formations qui permettent d'évoluer vers une autre fonction, mieux rémunérée, alors que les femmes veulent surtout pouvoir mieux faire leur travail ? Et qu'en est-il des choix que font les hommes et les femmes par rapport à leur package salarial ? Est-ce que les hommes choisissent surtout des avantages extra-légaux plus concrets sur le plan financier, comme une voiture de société, un GSM ou un laptop (plus chers), alors que les femmes optent davantage pour une meilleure combinaison entre travail et vie familiale, une réduction de la durée du travail, des jours de congé supplémentaires, plus de possibilités de travail à domicile ou de télétravail ? Les conceptions des hommes et des femmes par rapport à leur travail, leurs attentes de carrière et les choix qu'ils font, consciemment ou non, les dirigent aussi dans des directions différentes sur le marché du travail et dans l'entreprise. C'est une des raisons qui explique pourquoi l'écart salarial H/F a à ce point la dent dure.

Nous devons tous continuer à lutter contre les différences de traitement injustifiées entre les hommes et les femmes.

Nous devons continuer à investir dans la formation et la conscientisation des hommes et des femmes.

Les 'braves petites filles' doivent être plus audacieuses et les hommes doivent materner davantage

Tout le monde est d'accord sur le fait que nous devons tous continuer à lutter contre les différences de traitement injustifiées entre les hommes et les femmes. Tout le problème est de savoir comment éliminer ces différences. Est-il possible de les supprimer ? Est-ce seulement une question d'audace et d'attitudes? Il faut davantage conscientiser les jeunes, garçons et filles, afin qu'ils puissent et osent abandonner les choix et les rôles stéréotypés. Nous devons continuer à investir dans la formation et la conscientisation des hommes et des femmes. Il n'est toutefois pas suffisant de donner plus d'assurance aux filles et aux femmes, pour qu'elles fassent d'autres choix d'études et de profession afin de favoriser leur possibilités de carrière et de rémunération. Nous devons aussi encourager les garçons et les hommes à être moins ambitieux sur le plan professionnel, à travailler moins et moins longtemps et à consacrer plus de temps à s'occuper de leur famille. Nous devons aussi oser prendre des mesures structurelles, par exemple en matière de temps de travail, et de partage ou redistribution du travail. Au lieu de travailler plus longtemps (prolongation du temps de travail, augmentation de la durée du travail, carrières plus longues), nous pourrions plaider pour que tout le monde travaille moins, les hommes comme les femmes, et donc pour une réduction collective du temps de travail. Peut-être qu'une telle réduction collective de la durée du travail pour tous, accompagnée d'un congé parental étendu aux hommes comme dans les pays scandinaves, de systèmes d'accueil des enfants accessibles financièrement et de qualité, pourrait être une solution à l'inégalité entre les femmes et les hommes au niveau du travail à temps partiel, à la répartition des tâches familiales et à l'allongement de la carrière. Cela pourrait également contribuer à réduire l'écart salarial.

A côté de cela, d'autres mesures structurelles restent et resteront nécessaires, tant sur le plan de l'accès au marché du travail que du recrutement et de la sélection, des efforts en matière de formation et de carrière, de la politique en matière de classification des fonctions et des salaires, tant dans les entreprises que dans les secteurs. Une enquête récente des syndicats européens montre que des conditions de travail et de rémunération négociées collectivement et une politique d'amélioration des salaires les plus faibles (les salaires minimums dans ce cas) peuvent représenter une contribution importante à la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Dans ce cadre, nous ne devons pas seulement être attentifs au salaire de base ou à la rémunération liée à la fonction, mais nous devons aussi oser passer à la loupe tous les aspects de la rémunération, comme la rémunération variable, les bonus, les assurances-groupes et autres avantages extra-légaux. En outre, l'écart salarial subi par les femmes est souvent lié à la carrière. L'écart augmente avec l'âge, ce qui a aussi un impact sur la constitution de la pension et sur la pension dont bénéficieront les hommes et les femmes après leur carrière.

ASSEMBLÉE "UNI FEMMES ZONE 4" DU 20 NOVEMBRE 2013

par Claude Lambrechts, Secrétaire Nationale CNE, responsable Action Femmes

L'Europe a pris beaucoup d'initiatives positives en matière d'égalité entre femmes et hommes. Depuis le traité de Rome en 1957 qui reconnait le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, il y a eu plusieurs directives adoptées qui portent sur l'égalité des genres sur le lieu de travail : directive sur l'égalité de traitement, sur la sécurité sociale, sur les travailleuses enceintes, sur le congé parental, l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi,…
Les militantes de la zone 4 de UNI Femmes Europa se sont posées la question suivante : l'Europe est-elle encore capable de jouer un rôle moteur pour progresser sur les questions d'égalité ? A l'occasion de notre première assemblée de juin 2010 à Bruxelles, nous avons déterminé un socle commun de revendications.
Nous avons voulu organiser sur cette base une deuxième assemblée pour interpeller des parlementaires avant les élections européennes de mai 2014. Cette assemblée s'est déroulée le 20 novembre 2013 et a été précédée de rencontres en novembre 2012, avec des élues françaises et belges au parlement européen, membres de groupes politiques démocratiques. Nous avons également rencontré le Président de la commission FEMM[1] , Mikael Gustafsson[2] .
Nos questions ont porté sur les actions à mener par l'Europe pour lutter contre l'écart salarial qui persiste et pour enrayer le développement du travail à temps partiel imposé de fait pour les femmes. Nous les avons aussi interpellées sur les inégalités de pension entre sexes, l'amélioration nécessaire de la conciliation entre le travail et la vie privée et la manière dont l'Europe peut favoriser le dialogue social pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Parmi nos revendications :

- Temps partiel et précarité : la norme de référence d'un emploi décent est le temps plein. Si le temps partiel est imposé, un salaire décent doit être garanti. Les heures complémentaires doivent être rémunérées comme des heures supplémentaires. La RTT collective peut être une solution alternative au temps partiel individualisé.
- Réduction de l'écart salarial: obligation d'analyse salariale avec des indicateurs pertinents et uniformes sur le plan européen, obligation de négocier des plans d'égalité, relever les minima salariaux et créer un salaire minimum européen, créer un observatoire sur les comportements à l'embauche, le plafond de verre, les licenciements collectifs, l'évolution des carrières, la formation professionnelle.
- Conciliation travail/famille: Congé de paternité de 2 mois rémunéré selon les mêmes modalités que le congé de maternité, des équipements collectifs gratuits…
- Pour arriver à un système de pension basé sur l'équité, il faut agir sur les inégalités professionnelles, en amont donc de la retraite.

Jusqu'à présent les réponses reçues tant à l'occasion des rencontres préalables et à l'occasion de la table ronde de ce 20 novembre 2013 n'ont pas été très concrètes sur le fond, la crise a été souvent invoquée comme un frein pour de nouvelles avancées sociales. Les politiques de droite prennent le dessus, même si la plupart sont convaincues que l'Europe doit faire des pas supplémentaires en matière d'égalité ; revenir sur le projet d'allongement du congé de maternité, réduire le GAP salarial,…
Selon Mikael Gustafsson, les problèmes rencontrés à travers l'Europe sont assez similaires. L'enquête réalisée auprès des 28 membres de l'UE par l'ETUI révèle sans surprise qu'aucun pays n'arrive à 100 % d'égalité; le meilleur score est de 74 %, mais la plupart des états se situent aux alentours de 26 %. Il reste donc beaucoup de pain sur la planche, notamment en matière de différence salariale, d'accès plus difficile au travail pour les femmes, d'accès à un temps plein… « Notre groupe a une approche très féministe et nous avons une excellente collaboration avec les autres groupes parlementaires lorsqu'il s'agit de défendre des questions concernant les femmes et de prendre des décisions communes ».
Un point positif mis en avant par d'autres : le quota obligatoire de 40% de femmes dans les Conseils d'administration pour les entreprises cotées en bourse.

Cette table-ronde faisait suite à deux exposés de qualité ;

-celui de Maria Jepsen[1] qui met en avant dans ses études, qu'en Europe, l'égalité entre les hommes et les femmes a augmenté de 2005 à 2009. Nous pourrions donc en être satisfaites. Mais le constat révèle que c'est par le nivellement par le bas que les inégalités diminuent, par l'appauvrissement de tous ! Deux sondages d'opinion au niveau européen mettent en avant qu'en temps de crise, les tendances idéologiques se tournent à nouveau sur des idées de retour des femmes au domicile (CARE) et donc vers le travail non rémunéré et la priorisation du travail pour les hommes en cas de carence d'emploi !

- et selon Rachel Silvera[4] il faut bien se rendre compte que la stratégie EUROPE 2020 n'est pas déclinée du point de vue des répercussions sur l'emploi des femmes. Il y a un abandon total de l'objectif de 60 % d'emploi des femmes, il n'y a plus de volonté de réduire les écarts entre les hommes et les femmes. Il existe uniquement des recommandations

1 Commission Droits de la femme et égalité des genres
2 Groupe confédéral de la Gauche unitaire européenne/Gauche verte nordique
1 Directrice du département recherche de l'Institut syndical européen
4 Economiste, maîtresse de conférences à l'université de Paris Ouest –Nanterre - La Défense, chercheuse associée au CES - MATISSE-Paris Sorbonne

genrées pour 13 pays au sein de l'Europe (améliorer les taux d'emploi (7 pays), les modes d'accueil (11), les salaires (1 seule) …).

Nous avions invité quelques syndicalistes d'autres « zones » à cette assemblée car nous ne comptons pas en rester là avec ces tentatives de lobbying.

L'étape suivante envisagée est l'envoi par UNI EUROPA Femmes et les relais des différentes zones d'un courrier à tous les candidat-e-s aux élections européennes. Nous comptons également après les élections constituer nos fichiers des nouveaux et nouvelles élu-e-s pour régulièrement les interpeller sur nos priorités.

UNI FEMMES Zone 4 – Qui sommes-nous ?
Uni Zone 4 réunit des femmes des organisations syndicales membres d'UNI Europa en Belgique (néerlandophones et francophones), en France et au Luxembourg.
UNI Global Union est la voix de 20 millions de travailleurs du secteur des services du monde entier. Par le biais de ses 900 syndicats affiliés, UNI représente les travailleurs et travailleuses dans 150 pays de toutes les régions du monde.

pour plus d'infos et téléchargement des rapports ou présentation powepoint: http://unifemmes4.blogspot.be

DROITS DES ♀ UNE RÉVOLUTION AU QUOTIDIEN !

par Claire Berlage, permanente responsable des Femmes CSC Namur-Dinant

Au mois de mars 2014, les Femmes CSC de Namur-Dinant décollent destination Tunis pour un échange et un partage d'expériences avec nos ami-e-s syndicalistes tunisien-n-es.
Bref petit retour en arrière pour comprendre notre projet :
L'envie de se lancer dans l'aventure avec la Tunisie s'est construite petit à petit…
Tout d'abord, le partenariat entre la fédération de la CSC Namur-Dinant et la Confédération Générale des Travailleurs Tunisiens (CGTT) s'est officiellement mis en place en octobre 2012. Habib GUIZA, le secrétaire général de ce syndicat tunisien, en séjour à Namur pour la signature officielle, avait déjà émis l'envie de partager nos expériences, nos connaissances et nos combats avec les femmes de son organisation.
De plus, certains membres du groupe des Femmes CSC de Namur avaient découvert la pièce de théâtre « dégage » organisée en octobre 2012 par la commission solidarité internationale de la CSC Namur-Dinant. Cette pièce mettait en scène des jeunes qui traversaient la révolution tunisienne. Révolte dans laquelle la jeunesse a grandement contribué. Cette pièce et le partenariat avec la CGTT avaient servi de bonnes bases pour que le groupe des Femmes CSC soit poussé par cette envie d'aller plus loin…
Les questions étaient bien présentes dans les esprits : « et les femmes ? » Sont-elles descendues dans la rue ? Comment considère-t-on leur statut ? Maintenant que la révolution est derrière, que peut-on dire de l'impact sur cette tranche de la population tunisienne ? Peut-on faire un lien avec l'impact que la crise en Belgique peut avoir sur nous ?

Nous avions ainsi découvert que la question de la femme reste un sujet très important dans les sociétés et plus précisément, ici, en Tunisie (vu son statut unique au sein des pays arabes). Une phrase assez symbolique était d'ailleurs ressortie d'un colloque de la CSC à Bruxelles qui disait: « C'est grâce au statut des femmes que l'on reconnait une démocratie ».Toutes ces réflexions ont permis de rebondir sur le partenariat existant entre la CSC de Namur et la CGTT (syndicat qui partage nos valeurs de justice, d'égalité et de solidarité). Les Femmes CSC souhaitaient faire ce pas supplémentaire car « la solidarité n'a pas de frontière » et parce qu'elles désiraient découvrir leurs homologues syndicalistes, leurs préoccupations, les combats qu'elles mènent ou qu'elles veulent mener.
Pour poser un geste fort et symbolique de notre passage en Tunisie, il était donc intéressant d'organiser le voyage en mars 2014 et de profiter du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, pour mettre en place une action commune avec notre syndicat partenaire.
Nous partirons donc du 03 mars au 10 mars prochain.

Notre thème retenu est « les droits des femmes : une révolution au quotidien » c'est à dire « les crises ont-elles des impacts sur les femmes, leurs droits sont-ils menacés ? ».

En effet, lors de la révolution de Jasmin en Tunisie, les femmes ont été nombreuses à sortir dans la rue, à revendiquer leurs droits sociaux et ainsi réclamer un « renouveau », un changement. Avec la victoire du parti Ennahda qui a suivi la révolution, les femmes avaient toutes les raisons de redouter la perte de leurs acquis par le retour de valeurs traditionalistes ou par la volonté de faire de la charia la seule référence constitutionnelle. La nouvelle constitution tunisienne adoptée ce dimanche 26 janvier 2014, à une majorité écrasante, change la donne en offrant de plus grandes garanties aux droits des femmes. Autant de questions passionnantes à débattre avec nos amis et amies syndicalistes tunisien-ne-s.

En Belgique, l'austérité, la crise, le budget sont des mots collés aux bouches de nos politiciens. Les mesures prises sont en défaveur d'une société juste et égalitaire : la crise financière aggrave les inégalités jusqu'ici combattues. Les femmes étant, entre autre, les premières victimes de ces décisions, sur le marché du travail comme dans la vie privée. Elles sont davantage exposées à la précarité de l'emploi, au licenciement, à la pauvreté. En Belgique comme en Tunisie, les femmes ont toujours raison de s'indigner.

Vous l'aurez compris, les femmes n'ont pas fini leur révolution. C'est un combat de tous les jours…

PROJET TUNISIE 2014
Un projet initié par les Femmes CSC de Namur – Dinant

Carrièropoly

COMMENT CONSERVER SES DROITS TOUT AU LONG DE SA CARRIÈRE ?

UN JEU POUR Y VOIR PLUS CLAIR

par Blanche Garcia , Permanente Femmes CSC au Brabant Wallon

La carrière idéale dans le secteur privé pour avoir une bonne pension et conserver ses droits, c'est 45 ans de travail à temps plein. Mais la vie n'est pas aussi linéaire, surtout aujourd'hui. On perd son emploi, on est malade, on désire prendre du temps pour un voyage, des travaux dans sa maison, une formation, pour s'occuper des proches. Que faire ?

En Belgique, même si cela reste un combat syndical constant, nous avons la possibilité de bénéficier de périodes assimilées. Périodes de non travail qui comptent comme si la personne avait travaillé.

Ces différentes assimilations sont abordées dans l'outil. Sous la forme d'un jeu de l'oie, le jeu aligne une succession de situations vécues, et pour chaque case les pistes de solutions proposées pour conserver ses droits à la pension, au chômage et à la mutuelle.

Pourquoi ce jeu est-il réalisé par les Femmes CSC ?

Parce que les pensions féminines sont moins élevées que celles des hommes. Elles travaillent plus souvent à temps partiel, prennent plus souvent des crédits-temps et interrompent leur carrière pour s'occuper de la famille. La combinaison de tous ces facteurs réduit les possibilités des femmes en matière de pension, de carrière et de constitution de droits propres. Pour résumer, moins on travaille, moins on s'informe, moins on se protège, plus la pension est faible. En tant que permanentes Femmes nous entendons souvent : « si j'avais su… » , « si on m'avait expliqué… », « Maintenant il est trop tard. » …. L'outil a donc été créé pour anticiper, former et informer nos militants, militantes partout où ils sont pour que eux fassent les bons choix mais aussi pour qu'ils ou elles conseillent aux mieux les affilié-e-s qui viennent les trouver.

Avec l'outil pourrais-je répondre à toutes les questions ?

Non, pour chaque case il y a une piste mais pas tous les détails techniques. On va par exemple vous parlez de « dispense pour raisons sociales et familiales » ou de « crédit temps avec motif ». Vous aurez une brève définition du concept mais vous n'aurez pas tous les détails pratiques tels que : « comment l'obtenir ? quelles sont les conditions ? etc… » La CSC vous donnera des explications complémentaires. N'hésitez pas à prendre contact avec nos services.

«L'idée de ce jeu est surtout de dire : « ça existe informez-vous … »

« Assimilation » et « périodes assimilées »

Normalement, les cotisations qui permettent d'ouvrir des droits à la pension ou à d'autres types d'allocations sociales sont prélevées sur les revenus du travail. N'entrent donc en compte dans le calcul de la pension de retraite que les périodes pendant lesquelles une personne a effectivement travaillé. Néanmoins, pour la pension, certaines périodes sont assimilées à du travail. Cela signifie qu'elles comptent comme si cette personne avait travaillé: les périodes de chômage indemnisé, de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension), de vacances annuelles, d'incapacité de travail, de congés de maternité et de paternité, de certaines périodes de crédit-temps (voir brochure crédit-temps CSC) ou d'interruption de carrière. Pour ces périodes, la pension sera calculée sur base d'une « rémunération fictive », comme si l'on avait continué de verser à la personne sa dernière rémunération (Attention pour le crédit-temps fin de carrière de 55 à 60 ans, la rémunération est plafonnée).

A chaque changement d'orientation dans sa carrière, il est bon de se soucier de ce qui est assimilé pour la pension, en saisissant bien toutes les précisions et possibilités propres à chaque situation.

Intéressé-e-s par cet outil? Contactez les Femmes CSC

INTÉRESSÉ-E PAR L'ACTION DES FEMMES CSC ? CONTACTEZ-NOUS !

femmescsc

PERMANENTES FEMMES CSC

CSC Brabant Wallon ▪ Blanche Garcia
067 88 46 49 ▪ blanche.garcia@acv-csc.be

CSC Bruxelles-Halle-Vilvorde ▪
Ana Isabel Rodriguez Marin
02 557 85 36 ▪0476 57 60 19▪
a.rodriguezmarin@acv-csc.be

CSC Liège-Huy-Waremme ▪ Cindy Russo
0478 79 01 07 ▪ cindy.russo@acv-csc.be

CSC Mons-La Louvière ▪ Géraldine Garofalo
0474 05 80 24 ▪ geraldine.garofalo@acv-csc.be

CSC Namur-Dinant ▪ Claire Berlage
081 25 40 72 ▪ claire.berlage@acv-csc.be

CSC Verviers ▪ Sabine Fickers
0473 92 39 79
sabine.fickers@acv-csc.be

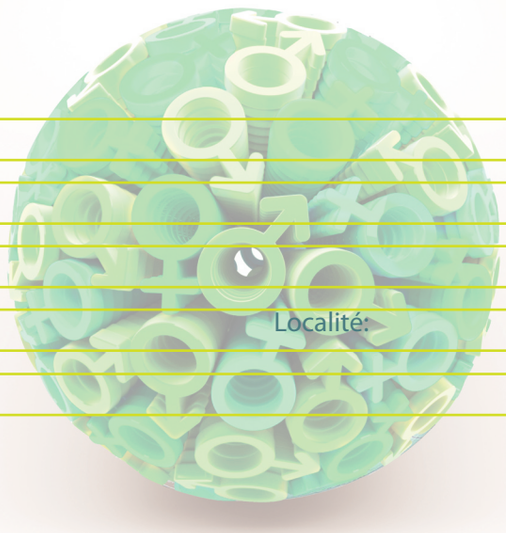
CSC Charleroi-Sambre et Meuse▪Andy Solimando
Responsable égalité
071 23 09 89 ▪ andy.solimando@acv-csc.be

CSC Services Publics ▪Silvana Bossio,
Secrétaire permanente - Secteur Fédéral, Communautés et Régions
02/208.24.63 ▪0477/900.120 ▪silvana.bossio@acv-csc.be

CSC Confédération
Chaussée de Haecht, 579
1030 Bruxelles
Patricia Biard ▪ Responsable Nationale des Femmes CSC
02 246 32 23 ▪patricia.biard@acv-csc.be
Julie Replyuk ▪Secrétariat Femmes CSC et égalité de genre
02 246 32 24 ▪julie.replyuk@acv-csc.be

Ed. Resp. Dominique Leyon CSC-Chaussée de Haecht 579 - 1030 Bruxelles

VOUS N'ÊTES PAS ENCORE AFFILIÉ-E À LA CSC MAIS NOTRE ACTION ET NOS SERVICES VOUS INTÉRESSENT. LAISSEZ-NOUS VOS COORDONNÉES, NOUS VOUS FERONS PARVENIR LE FORMULAIRE D'AFFILIATION.



Nom:

Prénom :

Rue: N°: Bte:

Code postal: Localité:

E-mail:

PAR COURRIER, FEMMES CSC, CHAUSSÉE DE HAECHT, 579 – 1030 BRUXELLES
PAR MAIL julie.replyuk@acv-csc.be OU patricia.biard@acv-csc.be