

FORMATION : « AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : LE RÔLE DES SYNDICATS ET DES REPRÉSENTANT-ES DU PERSONNEL »



AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LES PRATIQUES SYNDICALES

Public : Elu-es et mandatés (DP, DS, CE, CHSCT), dirigeant-es syndicaux/ales

Durée : 2 jours

Les éléments du contexte

Dans un contexte de montée en puissance des exigences sociales en matière d'égalité, avec ses enjeux économiques et sociaux, et de renforcement des obligations légales, les entreprises sont désormais amenées à agir en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pourtant, celle-ci peut représenter un sujet embarrassant, pour les directions comme pour les représentant-es syndicaux-ales et les salarié-e-s qui tendent à la considérer comme un « sujet de société » échappant largement à l'action des entreprises, un « sujet supplémentaire » venant s'ajouter à la liste des négociations obligatoires, voire un « sujet sans objet » (« dans mon

entreprise, il n'y a pas d'inégalités »). En dehors des moments de négociation d'accords spécifiques, les revendications en matière d'égalité professionnelle nécessitent d'être rappelées en permanence.

Ayant pour mission de défendre les intérêts des salarié-e-s, les syndicats, à travers les institutions représentatives du personnel notamment, sont des acteurs essentiels du système des relations professionnelles et de la négociation dans l'entreprise.

Les délégué-es syndicaux-ales et les représentant-es élu-es du personnel ont un rôle décisif à jouer en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise.

Les fondements de la formation

Trop souvent, les dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle ont tendance à mettre sur le même plan salarié-e-s, représentant-e-s du personnel et employeur-e-s. Ils proposent de lutter contre les inégalités sans interroger les rapports sociaux qui les produisent. En occultant les différences d'intérêts ainsi que les rapports de pouvoir et de domination dans l'entreprise, ils véhiculent l'idée que, d'une part, tout le monde serait pareillement responsable des inégalités professionnelles et, d'autre part, qu'il existerait un consensus général sur l'objectif d'égalité. Cette illusion est vite balayée quand on étudie de près les relations dans l'entreprise.

De même, s'en tenir à interroger les stéréotypes de sexe est insuffisant dans la mesure où les rapports de domination sont d'abord d'ordre matériel.

Il s'agit donc par cette formation de rompre avec les idées préconçues qui, en entretenant des confusions, contribuent à une application formelle des politiques d'égalité. Pour que les syndicalistes et les salarié-es adhèrent à l'objectif d'égalité, il faut qu'ils/elles aient le

sentiment d'avoir prise sur lui dans l'entreprise. Cela ne va de soi dans la mesure où les orientations et les choix stratégiques restent essentiellement du ressort des dirigeant-es. Cet état de fait nécessite de poser la question du rapport des salarié-e-s et des syndicalistes à la sphère décisionnelle et de la démocratie économique. Faute de cela, les syndicalistes se heurtent à des jonctions paradoxales. C'est à partir de cette approche critique que l'on peut établir un lien entre émancipation dans le travail et lutte contre les inégalités.

La capacité d'agir des salarié-e-s et des syndicalistes ne peut réellement se développer dans ce domaine que sur des bases claires. Cela implique en premier lieu qu'ils-elles identifient leurs espaces de liberté, lesquels se situent en tension entre la place qu'ils/elles occupent et celle qu'on leur assigne dans l'entreprise.

Cela nécessite également de prendre en compte les différences entre les entreprises. Nous avons en effet affaire à des situations hétérogènes, le rapport au travail des salarié-es et les rapports collectifs de travail n'étant pas les mêmes selon le type d'entreprise.



Le but de la formation

La formation intitulée : « Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le rôle des syndicats et des représentant-es du personnel » se démarque d'une vision abstraite de l'égalité dissociée de ses conditions concrètes de mise en oeuvre et proposant des modèles d'application inopérants pour privilégier une approche centrée sur les expériences du travail professionnel et syndical.

Elle vise à ce que les syndicalistes et les IRP (Institutions Représentatives du Personnel) s'approprient l'objectif d'égalité professionnelle en se construisant leur propre démarche d'exploration et de compréhension du phénomène et, parallèlement, à accroître leur pouvoir d'intervention, en leur permettant de résoudre des problèmes, de réaliser des projets collectifs dans ce domaine.

La formation a pour point de départ un enjeu : Comment définir le problème de l'égalité professionnelle dans son entreprise ?

- En mettant à jour les inégalités professionnelles, pour sortir du cercle vicieux dans lequel invisibilité et tolé-

rance sociale aux inégalités se renforcent.

- En affutant le regard sur les inégalités professionnelles par un recul réflexif sur l'activité de travail et sur l'activité syndicale à l'aide de notions théoriques.

- En se fixant ses propres priorités dans ce domaine à distance des approches institutionnelles : Quelles entrées thématiques sur l'égalité peuvent le mieux traduire les attentes des salarié-e-s et fédérer le collectif syndical ? Qui va les porter ? Quelles revendications le collectif syndical est en capacité de faire aboutir sur un court terme ?

Dans cet esprit, la pédagogie adoptée combine des savoirs d'expériences, des connaissances théoriques, des méthodes et des outils, dont la recherche de matériaux. Elle prend, de plus, en compte l'importance des interactions sociales dans la construction des processus cognitifs tant au niveau des individus que du groupe et des apprentissages qui résultent de la coopération.

Les étapes de la formation :

Premier temps

Identifier les problèmes et les objectifs - Partir des relations professionnelles dans l'entreprise, des situations de travail qui posent problème, des inégalités dans ces situations de travail - Clarifier les rôles et les marges de manœuvre dans l'environnement professionnel

Deuxième temps

Acquérir des connaissances théoriques du travail et des inégalités pour identifier les causes qui les produisent et leurs conséquences, les relations des inégalités avec d'autres problèmes

Troisième temps

Développer des échanges et des confrontations autour de fiches de médiation constituées de témoignages d'enquêtes qui illustrent diverses dimensions des inégalités et montrer en quoi les relations de travail et au travail traduisent les rapports de domination - Analyser collectivement les stratégies syndicales pour traiter ces inégalités

Quatrième temps

Rechercher et présenter les dispositifs législatifs sur l'égalité professionnelle - Discuter leur pertinence au regard des stratégies d'actions syndicales