

Colloque « Genre et syndicalisme : regards croisés franco-anglais »
Centre Maurice Halbwachs – CLERSE - MAGE
15 juin

**«Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français :
l'exemple de la charte de la CGT »**
Rachel Silvera

L'égalité entre les femmes et les hommes reste un défi pour le syndicalisme français. Depuis les différentes lois des années 2000 (sur le changement constitutionnel en politique et l'égalité professionnelle), un mouvement semble se profiler : les syndicats français s'engagent davantage sur le terrain de l'égalité...

Quels changements repère-t-on dans les pratiques syndicales et au sein-même de ces organisations (tout au moins pour les cinq dites-représentatives) ? En interne, si la part des femmes syndiquées progresse (dans un contexte de faible syndicalisation globale, rappelons-le), leur représentation dans les instances de direction est loin d'être assurée, même si des mesures ont parfois été introduites (parité à la CGT, quotas à la CFDT...). Quant à la pratique, toutes les confédérations ont lancé des programmes de formation, des guides à la négociation et ont signé à l'unanimité l'accord national interprofessionnel du 4 mars 2004.

L'objet de cette communication est de dresser un bilan des pratiques récentes des organisations syndicales en matière d'égalité, en nous centrant plus particulièrement sur la CGT. Nous insisterons dans un premier temps sur les obstacles communs à l'ensemble du monde syndical dans l'intégration de l'égalité ; puis, dans un second temps, nous ferons part d'une nouvelle expérience menée à la CGT autour du lancement d'une charte de l'égalité.

1. La place des femmes dans le monde syndical : une histoire mouvementée et inachevée...

Bref rappel historique

Le mouvement syndical, nous le savons, a largement « ignoré » les femmes – ou, tout au moins, les mouvements féministes. Le mouvement ouvrier est en effet un héritage du compagnonnage, des premières sociétés de résistance et des mutuelles, structures toutes fondées sur des univers exclusivement masculins. La référence est l'ouvrier de métier, qualifié, le mineur, l'ouvrier de la métallurgie, sans aucune reconnaissance et visibilité des femmes au travail. Différents facteurs, que nous ne ferons qu'évoquer¹, justifient cette non-reconnaissance :

- Tout d'abord, le travail féminin se devait d'être transitoire, un pis-aller et non une fin en soi. Alors même que les effectifs des femmes salariées augmentent partout en Europe à la fin du 19^{ème} siècle, les syndicats refusent le principe du travail féminin, si ce n'est dans des emplois bien spécifiques. Progressivement, on leur reconnaîtra l'accès aux travaux de l'aiguille, la confection de beaux tissus, mais non le travail difficile de l'usine. L'image de la femme couturière devient forte, mais ces travaux

¹ Sur l'histoire des femmes et du syndicalisme, voir pour la France, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard (1978) ou encore Chantal Rogerat (1991, 1996) et Margaret Maruani (1979).

s'effectuent à domicile ou dans de petits ateliers, loin des lieux d'intervention du syndicalisme.

- Le travail des femmes apparaît très vite comme une menace pour les ouvriers : les qualifications des femmes ne sont pas reconnues par des processus d'apprentissage, mais le plus souvent fondées sur leur présumée nature féminine (adresse, minutie), ce qui peut représenter un risque de concurrence sur les salaires, effectivement très faibles dans les secteurs où le travail féminin se développe. Accepter l'ouverture des usines aux femmes risquait d'accroître de tels risques. Ceci s'est produit dans certains secteurs comme la typographie où l'entrée des femmes s'est faite avec de faibles salaires et a donc effectivement constitué une situation de concurrence, sans pour autant que les syndicalistes revendiquent, au départ, l'idée de salaires égaux pour les hommes et les femmes.
- Enfin, les syndicalistes cherchent à donner de l'ouvrier une image qui corresponde à la morale de l'époque : celui d'un ouvrier « propre, bien repassé, qui a un foyer bien tenu »... De ce fait, la place légitime et naturelle des femmes est à la maison, en tant que mère et épouse et non au travail.

Puis après une longue histoire (voir Maruani, 1979), le travail des femmes et leur place dans les syndicats vont être en partie reconnus, mais les rapports entretenus entre mouvements féministes et mouvement syndical ont été historiquement complexes en France. Dans certaines confédérations une défiance s'est maintenue à l'égard de tels mouvements sociaux, considérés comme un courant de la bourgeoisie (renvoyant encore et toujours à l'articulation complexe entre « classe » et « genre »). Puis, dans un second temps, les mouvements féministes ont progressivement été acceptés, et ont su s'imposer au sein de l'action syndicale. La page est donc tournée, la question de l'égalité est partie prenante de l'action syndicale, mais pour autant on est loin du compte, des freins persistent...

Des freins persistants à l'intégration de l'égalité

Si l'égalité est donc un axe désormais incontournable du mouvement syndical, ne serait-ce pour sa propre reconnaissance, voire sa survie, des obstacles restent néanmoins importants :

- Premier signal, si la part des femmes syndiquées augmente (elle tend à se rapprocher de leur présence sur le marché du travail), leur place en tant que responsables est loin d'être à la hauteur : on passe en général d'une féminisation syndicale de l'ordre de 30 à 40%, mais dès que l'on monte dans la hiérarchie syndicale, ce taux descend autour de 20% voire en dessous.

Un clivage apparaît entre les confédérations, selon la volonté d'introduire ou non des « actions positives » (quotas, parité, mixité...). La CFDT est la première à s'être engagée, dès les années 80, sur le principe de quotas (d'un tiers) au sein des grandes instances confédérales (Bureau national et Commission exécutive). Beaucoup plus tardivement, mais de façon plus radicale, la CGT a adopté lors de son congrès de 1999, le principe de la parité dans ces mêmes instances, confirmé lors du congrès de 2003, alors que les effectifs de ces structures ont été fortement réduites. Enfin, les autres centrales syndicales sont marquées par de fortes réticences à l'égard de toutes modalités coercitives en la matière (FO, CFTC), même si selon leur dirigeants, les femmes prendront progressivement toute leur place, dans l'avenir...

Malgré ces mesures coercitives et pour toutes les organisations, dès que l'on quitte le niveau confédéral, cette part décline considérablement. Très peu de femmes sont secrétaires générales de fédérations, y compris dans les plus féminisées. Peu sont au niveau des unions ou comités régionaux, légèrement plus au niveau des unions départementales². Mais surtout, la part des femmes parmi les délégués au congrès ou aux comités nationaux (organe de décision réellement représentatif d'une organisation) est nettement plus faible (de 10 à 30%). Or ce sont les véritables lieux stratégiques où s'élaborent les analyses, les revendications et les actions ou négociations syndicales. L'histoire et la culture de certaines structures syndicales, largement autonomes, marquent encore une certaine hostilité à l'idée de parité ou même de « juste représentativité » des femmes...

Les données suivantes collectées à partir d'une interrogation récente (2009) des différentes confédérations montrent cet écart et l'existence « d'un plafond de verre » (voir la communication de C. Guillaume et S. Pochic).

**Données sur la place des femmes dans les organisations syndicales représentatives
En 2009 en %**

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
Part des femmes syndiquées	34	44,3	~50	40	28,2
Part des femmes déléguées au congrès	29	37	43	28	12,5
Part des femmes au Comités (ou conseils) nationaux (ou confédéraux)	25	28,3	10	20,6	35
Part des femmes dans les comités exécutifs (ou bureaux) confédéraux	50	32	18	18,7	40,2
Part des femmes des bureaux (journaliers) (ou comités de direction, commission exécutive) confédéraux	50	33	42	20	30
Part des femmes secrétaires générales de fédérations	17	17	9	14	15,8
Part des femmes secrétaires générales d'union départementales	18,3 %	18,6	9	30	6%

Source : **données fournies par chaque confédération à notre demande**

- D'autres signaux montrent des résistances à l'égalité dans l'action syndicale : lors de négociations ou de mobilisation, la dimension genre n'est pas toujours intégrée. Citons par exemple la question des réformes des retraites, où peu de débats ont porté lors des négociations sur une perspective de genres. Certes, fait assez rare dans l'histoire syndicale, une prise de position publique de femmes responsables dans différents courants syndicaux montrait que les réformes (notamment celles de 2003) allaient à l'encontre de l'égalité et risquaient de renforcer la discrimination à l'égard des femmes³. Mais cette lettre n'a pas eu pour autant d'impact sur le contenu de ces réformes...

² Pour des données plus détaillées voir le rapport sur la France de 2002 en ligne www.iseres.org/msu

³ Un texte de femmes syndicalistes « les femmes vont continuer à signer le prix fort » paru dans le Monde du 11/06/2003 dénonçait les réformes des retraites du point de vue du genre. Il a été signé par Annick Coupé (Union syndicale Solidaire), Christine Dupuis (UNSA), Maïté Lassalle (CGT), Michèle Loup (CFDT, depuis partie à la CGT), Michèle Monrique (FO) et Sophie Zafari (FSU). http://www.centifolia.com/articles/article_lemonde.doc

Autre exemple : l'APE (devenu le complément de libre choix d'activité) : depuis 1994 et surtout 1997, l'allocation parentale d'éducation (APE) permet aux « parents » de trois, puis de deux et désormais dès le premier enfant, d'interrompre leur activité professionnelle moyennant une allocation proche des minima sociaux (530€ par mois au 2ème enfant). Cette mesure a connu un succès inattendu : en 2007, plus de 600 000 femmes ont fait le « choix » de se retirer (provisoirement ?) du marché du travail. Le calcul étant vite fait, vu leur condition de travail, de transport, de rémunération et le coût de la garde de leurs enfants. Autant rappeler que tous les milieux sociaux n'ont pas été concernés de la même façon, ni tous les parents : à 98%, il s'agit des mères, et plus des deux tiers d'entre elles étaient en situation de chômage, de précarité et/ou d'emplois peu qualifiés... Qui plus est, le retour supposé à l'emploi s'avère évidemment nettement plus difficile que prévu : une enquête montrait qu'avant l'ex-APE, 71% étaient en emploi, et après, seulement 51%, les autres se retrouvant au chômage (22%) et surtout inactives (27% au lieu de 4% auparavant).

Cette allocation de « soit-disant libre choix » a fait l'objet de dénonciation dans les milieux féministes, de la part de chercheur-e-s également, mais, à notre connaissance peu dans les milieux syndicaux⁴. Pourtant, lors des différentes conférences sur la famille, cette mesure a été l'occasion de débats impliquant les partenaires sociaux. Peu d'entre eux se sont opposés à ce dispositif qui constitue pourtant une forme de discrimination indirecte, d'éviction des femmes du marché du travail et s'apparente sur certains points à un salaire maternel qui cache son nom puisqu'il reste ouvert aux pères et suppose une certaine activité professionnelle précédant l'interruption... Qui plus est, sur le terrain, nous avons rencontré des délégués syndicaux notamment dans le commerce, conseillant à des futures mères caissières de prendre l'APE, face à la dégradation de leurs conditions de travail, à la fatigue et au harcèlement permanent des « petits chefs »...

Pourquoi ce silence, voire cette acceptation ? Ne peut-on y lire encore les traces d'une non reconnaissance réelle du droit à l'emploi des femmes, notamment des mères, ou plus simplement un certain « clientélisme » : comment critiquer en effet une mesure qui a tant de succès auprès des femmes, entend-on dire chez certains responsables syndicaux ? La priorité devrait être plutôt de lutter contre la précarité conjugée au féminin, dans les secteurs d'activité où elles sont le plus nombreuses, où les règles de droit ne sont pas toujours appliquées. Mais ces secteurs correspondent justement aux « maillons faibles des conventions collectives » - c'est-à-dire le commerce (2,5% de syndiqués !), les emplois de services à la personne et le nettoyage... Faute de moyens syndicaux suffisants, on met en avant un « pseudo-choix » des mères (choix qui n'existe évidemment jamais pour un père) de « s'épanouir » au sein de la famille, sans relever les risques à terme pour ces femmes de perte d'autonomie (sociale et financière) et d'exclusion du marché du travail... A travers ce seul exemple⁵, on voit que le droit à l'emploi des femmes est sans cesse contesté, y compris par ceux qui revendiquent une juste égalité de tous... On considèrera alors que ce thème est hors champ syndical, qu'il relève de l'éternelle sphère privée...

⁴ Certes, certains textes syndicaux comme à la CGT dénoncent désormais les effets de ce congé, mais son retrait ou sa transformation ne font pas l'unanimité et ne constituent pas une revendication prioritaire.

⁵ On aurait pu aussi traiter de l'ambivalence vis-à-vis du temps partiel dit « choisi ».

2. De nouveaux leviers d'action en faveur de l'égalité dans le syndicalisme : l'exemple de la charte CGT

Certes, nous l'avons dit, des progrès incontestables ont eu lieu, grâce notamment au poids des lois. Depuis la loi du 9 mai 2001, sur l'obligation de négocier l'égalité, toutes les organisations représentatives ont développé des actions dans ce sens (formations à l'égalité, guides, site dédié, communication...). A ce titre, la loi a permis une certaine mobilisation. Mais là également on est loin du compte (seulement 5% d'accords sur l'égalité signés en 2008) ; des accords parfois en deçà des véritables enjeux de l'égalité (voir Laufer, Silvera, 2005). A ce titre, les organisations syndicales restent parfois « incompetentes » face aux données complexes, peu transparentes du rapport de situation comparée et à la visibilité des inégalités notamment salariales dans l'entreprise.

Un nouvel outil a été adopté par le CCN de la CGT en 2007, élaboré par son collectif confédéral « Femmes – Mixité », suivant en cela l'exemple de la Belgique où une charte inter-syndicale avait été introduite⁶.

Son objectif est double : en interne, veiller à une « juste représentation » des femmes dans les instances de direction, et aller vers la parité ; changer le fonctionnement interne (horaires de réunion, comportements sexistes...) ; supprimer le cumul des mandats ; veiller à intégrer l'égalité dans toutes les formations et les outils de communication (...); en externe, il s'agit d'intégrer l'égalité dans l'ensemble des actions et négociations (salaires, temps de travail, retraite...).

Reprenons ces principaux éléments :

- **Sur le plan de l'organisation interne :**

- L'objectif est d'obtenir des statistiques sexuées pour toutes les élections et dans toutes les structures (par exemple, on constate une forte montée actuelle de la féminisation dans les nouvelles adhésions (40%), alors qu'elles représentaient à peine 30% des syndiqués jusqu'à peu).

Pour l'avenir, il s'agit de maintenir le principe de parité au Bureau et à la CE confédérale et de « parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...), en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué-e-s, voire du nombre de salarié-e-s, pour tendre vers la parité ». Ce point mérite notre attention : un élément de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, proposé par Mme M-J Zimmerman, introduit « l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales » ; la CGT, quant elle, souhaite ici introduire des étapes et respecter le champ professionnel couvert (où parfois les femmes sont très peu nombreuses), en évoquant une « juste représentativité » et non directement un égal accès. Mais depuis la signature de la charte, une évolution se fait sentir : la CGT s'est engagée à proposer la parité pour les délégués au prochain congrès en décembre 2009 (soit 500 sur les 1000 mandats), alors que les femmes étaient moins d'un tiers lors du dernier congrès...

- Par ailleurs, l'objectif est de réduire le **cumul des mandats** dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats : *dans le temps* (par exemple en limitant à deux

⁶ http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier&id_article=1445

le renouvellement d'un mandat), pour ~~ne pas limiter~~ favoriser le renouvellement des équipes et donc l'accès notamment des femmes, mais également des jeunes... ; *en nombre* également, car bien souvent les délégués syndicaux cumulent plusieurs mandats ou responsabilités, ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes personnes ayant des responsabilités familiales.

- Un volet est ensuite consacré au mode de fonctionnement interne : il s'agit de changer la « *culture interne sexiste* », les normes et les règles implicites de fonctionnement, comme par exemple : le mode de fonctionnement des réunions (heures, lieu) : « *La culture de la disponibilité n'est pas plus pertinente dans le syndicat que dans l'entreprise* » ; limiter le rôle des réseaux informels dans les procédures de décision ; plus largement, introduire la question de l'égalité dans toutes les formations internes et dans tous les supports de communication. Enfin, dans ce volet, apparaît un principe de poids : « *les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein. Tout adhérent quelque soit son niveau de responsabilité (interne ou externe), qui a fait l'objet d'une décision judiciaire de condamnation définitive ne doit plus exercer de mandat au nom de la CGT, pendant une durée variable suivant la gravité des faits (harcèlement sexuel/sexiste, agression sexuelle, viol)* ».

- **Dans les actions syndicales et négociations collectives**

Si la représentation interne des femmes au sein de l'organisation syndicale est un objectif incontournable, il n'est pas suffisant : la prise en compte de l'égalité dans l'activité syndicale est impérative. Pour cela, différents engagements – pour certains difficiles à évaluer pour le moment – sont pris, comme :

- rechercher une juste représentation des femmes à *toutes* les tables de négociation : éviter ainsi une certaine partition au sein des entreprises selon les thèmes de négociation (aux délégués hommes, les thèmes « sérieux », aux femmes les thèmes plus « secondaires » comme l'égalité professionnelle).
- Point essentiel : « *Introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...)* ». Différentes mobilisations ont été dans ce sens : par exemple, une campagne générale sur les «salaires a intégré la question des écarts entre les femmes et les hommes parmi les revendications ; une lecture en termes de genre du « nouveau statut du travail salarié » a été diffusée par le collectif Femmes – mixité de la CGT (voir encadré 1). Ce nouveau statut permet de garantir, à tous et à toutes , des droits, indépendamment de sa situation professionnelle (période de chômage, d'inactivité, de formation...). C'est le principe **de la sécurité sociale professionnelle** lancé par la CGT.

Encadré 1 : Genre et Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) :
Vers l'égalité entre les femmes et les hommes
(Extrait d'un texte du collectif confédéral femmes mixité CGT)

De nombreux salariés -encore plus de femmes- échappent au cadre des garanties collectives actuelles, dans le privé comme dans le public. Au-delà des statuts professionnels existants, le NSTS s'adresse à l'ensemble des salarié-e-s (du public et du privé), des demandeurs et demandeuses d'emploi et des inactifs et inactives. Il y a un enjeu tout particulier à conjuguer au féminin le NSTS. En effet, sur de nombreux points, les femmes sont les premières concernées par l'éclatement des statuts du travail, par la non reconnaissance de leur qualification, par la remise en cause régulière de leur droit au travail, sous prétexte de privilégier leur rôle de mère (...).

Avec le Nouveau Statut du Travail Salarié, il s'agit de construire des garanties collectives pour tous les salarié-e-s dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de toutes professions, quel que soit leur sexe, dépendant d'un employeur ou de plusieurs, soit en même temps, soit de manière alternée tout au long de la vie professionnelle.

Il doit permettre pour chaque salarié, d'exiger de chaque employeur un certain nombre de garanties concernant ses conditions d'emploi et de travail. C'est pourquoi nous voulons attacher les droits à la personne du salarié, ne plus les faire dépendre de l'entreprise, de l'employeur. Ces droits seraient cumulables, transférables, opposables à tout employeur, donc garantis au plan interprofessionnel.

Ainsi, on renforce la notion de droit individuel pour consolider et enrichir la notion de garantie collective.

Avec le NSTS, les aléas de la vie professionnelle, les choix personnels qui peuvent être faits (mobilité, changement d'emploi, voire même les pauses dans l'activité professionnelle) ne sont plus synonymes de rupture pour l'individu et d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Le Nouveau Statut du Travail Salarié est une réponse à la dynamique de l'exclusion qui affecte notre société.

Ceci suppose l'implication de tous, Etat, entreprises, mais aussi hommes et femmes, en tant que citoyens et/ou syndicalistes... afin de permettre à chacun et chacune de mieux articuler vie professionnelle, vie familiale, vie personnelle et militante et citoyenne ; il s'agit en effet de permettre à tous et à toutes de s'impliquer dans la vie citoyenne et démocratique, et de favoriser l'implication des femmes dans le syndicalisme à tous les niveaux.

Plus récemment, la campagne « Pour un travail décent, une vie décente pour les femmes et les hommes », lancée par la Confédération européenne des syndicats et la Confédération syndicale internationale, le 7 octobre 2008, a été reprise par la CGT⁷. Il s'agit dans ce document d'insister sur les risques renforcés rencontrés par les femmes en matière de précarité, de mauvaises conditions de travail, de temps partiel court et décalé, de salaire et de retraite (voir encadré 2)...

Encadré 2 : Les propositions de la CGT (extrait du texte sur « un travail décent, une vie décente pour les femmes et les hommes »

- Contraindre réellement les employeurs et l'État employeur lui-même à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi ;
- exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération de l'ordre de 5 % ;
- le Smic à 1 500 euros brut, pour un salarié sans qualification ;
- la reconnaissance des diplômes par exemple : 1,4 x le Smic pour un Bac + 2, 2x le Smic pour un Bac + 5... ;
- revalorisation de certains métiers via par exemple la validation des acquis et de l'expérience (Vae) et réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans tous les échelons et tous les niveaux... ;
- lutter contre la précarité et la dégradation des conditions de travail : notamment en favorisant le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein ;
- développer un service public d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous ;
- allonger le congé maternité et raccourcir le congé parental avec un partage équitable entre les deux parents et une indemnisation basée sur le dernier salaire, ainsi que l'allongement du congé paternité à un mois.

Toutes ces propositions permettront de réduire les écarts entre les retraites des femmes et celles des hommes et sans attendre la CGT demande :

- l'augmentation des pensions et la réduction des écarts de pensions entre les femmes et les hommes,
- le rattrapage immédiat de 200 euros,
- le minimum de retraite au Smic à 1 500 euros,
- le montant des pensions égal à 75 % du salaire brut,
- la pension de réversion à 75 % du montant de la pension du conjoint,
- l'augmentation des retraites basées sur l'évolution moyenne des salaires et non des prix,
- la suppression de la décote pour tout trimestre manquant.

⁷ voir http://www.cgt.fr/IMG/pdf_Dossier_presse3.pdf

Il est trop pour tirer un bilan de cette charte, mais la préparation du 49^e congrès de la CGT en décembre 2009 sera une bonne occasion d'évaluer les premières actions réalisées. De même, l'idée de réunir toutes les confédérations en vue d'une charte inter-syndicale pourrait être un signe positif, dans la mesure où l'égalité professionnelle est un des rares thèmes où l'ensemble des organisations syndicales (y compris l'UNSA, l'Union syndicale Solidaire et la FSU) adoptent des positions communes et participent souvent à des mobilisations et manifestations collectives⁸.

Le rôle accordé aux partenaires sociaux en matière d'égalité est paradoxal en France : d'un côté, des rendez-vous sont pris (comme la conférence de novembre 2007) ou encore la perspective d'une nouvelle conférence à l'automne 2009 à propos du bilan de la loi de mars 2006 ; ceci montre une volonté politique d'impliquer ces acteurs. Mais de l'autre, l'ANI de 2004 n'a toujours pas fait l'objet de bilans ni de nouveaux rendez-vous entre partenaires sociaux. De même, il semble que l'échéance de sanctions à appliquer aux entreprises n'ayant pas respecté l'obligation de négocier sur les écarts de rémunération soit à nouveau reportée... Or les syndicats pourraient intervenir de façon plus offensive, au plan national comme au plan des entreprises pour exiger l'application de la loi ! Où l'on s'interroge sur la véritable implication des syndicats dans le domaine de l'égalité, face aux nouveaux enjeux de la crise économique et financière actuelle...

Références :

Jacqueline Laufer, Rachel Silvera (2005), *Accords sur l'égalité professionnelle suite à la Loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse*, Emergences, Programme Equal Timetis.

Margaret Maruani (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros.

Chantal Rogerat (1991), « le syndicalisme et les femmes », *Cahiers du GEDISST*, n°2, janvier.

Chantal Rogerat (1996), « les femmes et l'organisation syndicale : entre le 'général' et le 'spécifique' », *Cahiers du GEDISST*, n°15, janvier.

Rachel Silvera (dir.) (2002 - 2004), Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe : comment intégrer l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales ?, *Rapports de synthèse*, Europe, ISERES en ligne : www.iseres.org/msu

Rachel Silvera (2005) « Le défi de l'égalité entre hommes – femmes pour le syndicalisme », *Mouvements*, juillet.

Rachel Silvera (2006), « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *Revue de l'IREES*, n°50/1.

Josette Trat, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard (2000), *La participation des femmes aux instances de décision des syndicats*, rapport pour le Service des droits des femmes et de l'égalité.

Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard (1978), *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Editions Anthropos.

⁸ voir par exemple la conférence organisée par la Halde le 19 mai 2009 : "Atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Regards croisés France-Norvège sur l'accès égal des femmes et des hommes à l'emploi, aux responsabilités professionnelles et sur l'égalité salariale", où les 8 organisations syndicales sont intervenues simultanément.