



CHARTRE ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Validée par la CE du 12 avril 2007
Adoptée par le CCN du 31 mai 2007

<http://www.cgt.fr>
info@cgt.fr

Malgré des avancées incontestables (réussite scolaire, hausse de l'activité des femmes y compris chez les cadres...), les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : surchômage, précarité, bas salaires, faible valorisation de leurs diplômes, concentration dans un nombre limité de professions, accès difficile à des postes de responsabilité, retards de carrière et ... toujours pas de partage des tâches domestiques.

Consciente de ces discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, la CGT s'est engagée sur des pistes de travail pour conquérir l'égalité professionnelle femmes / hommes :

« Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la commission exécutive et le bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte. Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenu un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société ».

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

Il s'agit aujourd'hui, par l'adoption de cette charte, d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming)

Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs.

Ce sera un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les femmes, au travail et dans la société et de favoriser la syndicalisation de

toutes les femmes. D'autant que le contexte est aujourd'hui plus favorable :

- ♀ loi du 9 mai 2001 qui fait obligation de négocier de façon spécifique l'égalité professionnelle et de façon transversale dans toutes les négociations ;
- ♀ engagement des partenaires sociaux sur un Accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004.

La CGT et ses structures s'engagent à repenser en interne leur mode de fonctionnement et leur organisation et à agir en externe ce qui signifie :

Dans les structures syndicales internes

- ♀ Réaliser des suivis sexués périodiques des adhérent(e)s et des responsables à partir du Cogitiel, des questionnaires d'organisation ;
- ♀ maintenir la parité au Bureau et à la CE confédérale ;
- ♀ 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 ;
- ♀ réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats ;

- ⇒ dans le temps pour ne pas limiter le renouvellement et donc l'accès des femmes,
- ⇒ en nombre ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes ;
- ♀♂ mettre en place et /ou revaloriser les collectifs « égalité professionnelle ou femmes mixité » au sein des structures syndicales ;
- ♀♂ informer tout(e) syndiqué(e) et représentant(e) sur la législation et les propositions de la CGT en matière de lutte contre les discriminations et sur le principe de « salaire égal pour un travail de valeur comparable » ;
- travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations.
- ♀♂ introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité ;
- ♀♂ rendre plus visible la question de l'égalité dans la communication en introduisant une rubrique permanente dans : Le Peuple, la NVO, Options, les lettres électroniques, les journaux d'unions fédérales... ;
- ♀♂ les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein, donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT.

Dans les actions syndicales et négociations collectives

En plus des changements nécessaires au sein des organisations CGT elles-mêmes, il est important d'intégrer l'approche du genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives.

Une plus grande représentation des femmes partout - notamment dans les négociations collectives - est fondamentale mais non suffisante ; c'est aussi le thème de l'égalité qui doit être porté par tous et partout

La CGT s'engage à :

- ➡ 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...) ;
- ➡ mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes ;
- ➡ permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes au plan professionnel et territorial ;
- ➡ aider les négociateurs en élaborant des guides - repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s'agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés.

Dans le fonctionnement de ses organisations

Parce que la culture de toute organisation - y compris de l'organisation syndicale - est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de comportement propres à l'organisation...

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours.

Ainsi, il est nécessaire de :

- ♀♂ identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :
 - ⇒ les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales ? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace ?
 - ⇒ les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels ;
 - ⇒ la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels ;
- ♀♂ promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil...)

La CGT et ses organisations s'engagent à faire de chacun de leur congrès une étape de suivi et de contrôle de ces engagements et d'évaluation des avancées en matière d'égalité. Au-delà de la lutte contre les inégalités, la mise en œuvre de cette charte sera un élément déterminant du renforcement de toute la CGT.