

Résolution et feuille de route de la FSESP sur l'égalité des sexes et les droits des femmes

“Revitalisation de l'engagement pour l'égalité hommes-femmes en temps de crise”

Adopté par le Comité Exécutif de la FSESP le 7 avril 2017

À son Congrès de 2014, la FSESP a adopté des engagements exhaustifs et ambitieux visant à faire progresser l'égalité sur une toile de fond d'austérité, d'économies dans les services publics et de progression de la précarité sur le marché du travail. Malgré les difficultés, nous avons enregistré des avancées grâce à notre solidarité, à notre coopération et à des actions syndicales fortes. La résolution arrête les grandes priorités d'ici au Congrès, qui se composent d'initiatives relatives à l'égalité de chances et de traitement, à l'équilibre entre travail et vie privée tout au long de la vie et s'attaquent à la question de la faiblesse de la rémunération des femmes dans les services publics. La feuille de route expose plus spécifiquement la manière dont la FSESP assurera concrètement le suivi des matières faisant l'objet de la résolution. Une annexe explique en outre comment la FSESP peut en outre soutenir des actions se rapportant au droit des femmes à exercer leurs droits en matière de procréation.

RESOLUTION

Comblers les écarts entre les sexes

Notre engagement en faveur de l'égalité doit être revitalisé parce que beaucoup, voire la totalité des pays européens n'enregistrent plus de progrès. Près de soixante ans après la signature du Traité de Rome et le droit à l'égalité salariale, l'écart de rémunération entre les sexes se maintient à plus de 20% dans quinze États membres et à plus de 30% en Lituanie et en Estonie, contre une moyenne d'environ 17,5% pour l'ensemble de l'Union européenne. Les bas salaires et la sous-évaluation du travail des femmes restent un problème majeur, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Union européenne.

Il faut combler d'autres écarts entre les sexes, comme par exemple celui d'environ 30% entre les pensions des hommes et des femmes dans l'Union européenne, et l'écart dans l'emploi qui était encore de 12% au troisième trimestre 2016. Cette inégalité extrême a été particulièrement préjudiciable pour les femmes du fait de la crise et les femmes sont tombées plus profondément encore dans la pauvreté. Ces écarts entre les sexes ont eu pour effet d'exacerber la situation défavorisée des femmes. L'inégalité entre les sexes porte sur les emplois auxquels les femmes ont accès, sur leur rémunération et sur la manière dont la société apprécie leur travail. Les conditions économiques de l'inégalité du travail des femmes ne sont pas inévitables.

Les femmes, les services publics et l'austérité

Ces dernières années, l'emploi des femmes dans les services publics a diminué de manière disproportionnée. Dans d'autres secteurs de l'économie, des femmes (et des hommes) ont perdu l'accès aux services publics. Bien que l'austérité se soit relâchée, elle n'a pas été remplacée par l'investissement public qui s'impose dans l'emploi et les services publics. Même dans les domaines où l'emploi a progressé, comme celui des services sociaux et de

santé, cette progression n'a pas donné lieu à une hausse des salaires des femmes, ni à un recul de l'écart salarial entre les femmes. Dans les services publics, des restrictions ont frappé des services sociaux venant en aide aux citoyens ainsi que des organismes publics préconisant l'égalité entre les sexes. Ces mesures d'économie ont un impact disproportionné sur les femmes et les filles vulnérables.

Défendre les femmes et les droits des femmes

À ces mesures d'économie viennent s'ajouter de nouvelles menaces qui freinent les progrès en matière d'égalité des sexes. Dans plusieurs pays, les droits des femmes de maîtriser leur fonction reproductive ont été récemment remis en question, aux États-Unis par exemple, mais aussi en Espagne, en France et en Pologne. Cette évolution préoccupe la FSESP qui se félicite de l'existence de mouvements tels que "She Decides"¹ qui militent contre les tentatives de faire marche arrière sur les droits à l'avortement et pour le droit des femmes d'être maîtres de leur corps. Nous condamnons le blocage sur la question imposé par la nouvelle administration américaine et le silence de l'Union européenne et de nombreux gouvernements européens qui ne prennent pas clairement position sur la question.

Les restrictions imposées à l'accès à un avortement sûr ne font qu'aggraver les choses pour les femmes, en particulier pour les femmes pauvres qui ont moins de possibilités de solutions de rechange ailleurs et sont les plus menacées. Ces restrictions risquent de réduire à néant les avancées obtenues s'agissant de la santé des femmes, leur émancipation, leur éducation et leur indépendance financière.

La FSESP invite à soutenir les efforts de "She Decides" et d'autres mouvements similaires. Nous insistons sur le fait qu'une bonne information sur la reproduction sexuelle et le contrôle des naissances devrait faire partie intégrante de l'enseignement public et des systèmes de santé. Nous réclamons un investissement dans l'enseignement, le planning familial et la santé publique et dans d'autres mesures d'autonomisation des filles et des femmes plutôt qu'une réduction de leurs droits.

Nous appelons la Commission européenne et tous les gouvernements européens à contribuer et à veiller à la mise en œuvre des objectifs de développement durable, comme par exemple l'objectif 3 qui vise à permettre à tous de vivre en bonne santé et à promouvoir le bien-être, et l'objectif 5 visant à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles.

La FSESP reste à l'avant-garde du combat pour l'égalité des sexes et contre la discrimination sous toutes ses formes. Plus que jamais, nous devons défendre les valeurs fondamentales et exprimer notre solidarité réciproque.

La FSESP poursuivra avec détermination son action pour l'égalité des sexes au sein des comités d'entreprise européens afin de remédier aux inégalités dans les sociétés multinationales.

La FSESP utilisera ses stratégies de campagne et de négociation collective pour relever le niveau de vie des travailleuses et des travailleurs afin de combler les écarts entre les sexes en matière d'emploi, de salaire et de pension.

¹ Pour plus d'information et pour apporter son soutien, voir <https://www.shedecides.com/>

FEUILLE DE ROUTE

Introduction

Il faut absolument renouveler nos efforts pour arriver à l'égalité entre hommes et femmes. La crise économique a entamé les progrès réalisés au cours des vingt à trente dernières années. Dans certains États membres, des mesures d'austérité, souvent imposées en l'absence de consultation adéquate des partenaires sociaux, ne comportaient aucune évaluation de la problématique hommes-femmes et ont une incidence très négative sur l'emploi des femmes, tant en termes de quantité que de qualité.

Par ailleurs, l'égalité hommes-femmes est souvent sortie des préoccupations de plusieurs États membres et, à plus d'un égard, de celles de l'échelon européen. Malgré le lobbying des syndicats et d'organisations de la société civile, et l'adoption par plusieurs parlements européens de résolutions préconisant une politique européenne robuste en matière d'égalité hommes-femmes, la situation n'a guère évolué ces cinq dernières années.

Suivant une étude Eurobaromètre réalisée en 2015, presque tous les Européens (94%) conviennent que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et une large majorité (76%) pense qu'elle devrait constituer une priorité pour l'Union européenne. Cependant, ce qui semble être une priorité pour les citoyens de l'Union européenne ne se reflète pas dans son action.

En fait, parmi les incongruités relevées à l'échelon européen on peut mentionner ceci : le retrait par la Commission européenne de la proposition de révision de la Directive sur le congé de maternité; le blocage au Conseil (depuis 2013) du projet de Directive sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes dans les directions non exécutives des sociétés cotées en bourse; l'absence d'une démarche sexospécifique du processus de gouvernance économique / du Semestre européen; et enfin une rétrogradation de la Stratégie pour l'égalité des sexes à un document de travail des services de la Commission pour la période 2016-2019.

Il faut noter la récente initiative visant à relever les "défis des parents qui travaillent" qui a été ajoutée au programme de travail de la Commission pour 2016 et a été suivie par une première et une deuxième phases de consultation des partenaires sociaux. La Commission européenne a l'intention d'améliorer l'équilibre entre hommes et femmes par le biais de propositions législatives et non législatives.

Action de la FSESP

À son Congrès de 2014, la FSESP a adopté des engagements exhaustifs et ambitieux visant à faire progresser l'égalité sur une toile de fond d'austérité, d'économies dans les services publics et de progression de la précarité sur le marché du travail. Cette feuille de route soumise à la discussion propose d'autres mesures destinées à renforcer notre engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes, à savoir comment nous pouvons nous attaquer davantage aux inégalités, à la discrimination, garantir un emploi de qualité et défendre les droits des travailleurs et des travailleuses.

La FSESP veillera par ailleurs à la sexospécificité de ses activités. Cette intégration de la problématique hommes-femmes dans l'action sectorielle de la FSESP et le dialogue social reste la priorité.

La FSESP prépare actuellement une grande conférence (de 50 à 60 participants) sur l'égalité hommes-femmes qui se tiendra en janvier 2018. Cette conférence donnera une impulsion aux politiques que nous voulons adopter au Congrès de 2019.

Les 8 mars (Journée internationale des femmes) 2018 et 2019 pourraient devenir des dates essentielles pour relancer la mobilisation (voir le point 1). Les thèmes ci-dessous sont en rapport avec le programme de travail du CFES. Des affiliés voudront peut-être promouvoir certains des thèmes prioritaires répertoriés ci-dessous pour nous permettre de les couvrir tous.

La FSESP poursuivra ses efforts en vue de conclure des accords sur l'égalité hommes-femmes dans des multinationales du secteur des entreprises de service public afin d'accroître la participation des femmes et de mettre en place des plans d'action pour l'égalité hommes-femmes.

Il est important de conserver les objectifs consistant à accroître la participation des femmes, de jeunes (moins de 35 ans) et de membres extérieurs à l'Union européenne à cette action. C'est pourquoi la FSESP actualisera le rapport sur la représentation des femmes dans ses organisations affiliées en vue de son prochain Congrès.

La FSESP contribuera et s'implique activement dans l'action menée par la CES et l'ISP sur l'égalité hommes-femmes. Pour obtenir les meilleurs résultats, il faudrait que les affiliés s'attaquent, avec leurs confédérations, aux thèmes qui suivent.

1) Comblent l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Le comblement de l'écart de rémunération entre les sexes est une des priorités défendues par la FSESP dans la campagne de la CES pour la hausse des salaires. Sa contribution à l'action menée par la CES sur le Socle européen de droits sociaux et de protection sociale met tout autant l'accent sur la nécessité de combler cet écart salarial. Nous étudierons les possibilités d'en faire une priorité d'action au travers du Semestre européen par exemple. La FSESP continuera à mettre en lumière l'évolution de la situation concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes à l'occasion de la Journée internationale des femmes. Les actions menées dans de nombreux pays pour arrêter le travail (manifestes et grèves) dans l'après-midi du 8 mars pourraient être coordonnées en 2018 et en 2019. Nous voulons nous associer à des organisations de femmes pour évaluer l'impact de la crise économique sur les services publics et sur les femmes en particulier. Les bas salaires des femmes dans le secteur des services sociaux et de santé demeurent une priorité. La FSESP prépare actuellement une étude à l'intention des affiliés sur le thème des bas salaires dans les services sociaux et de santé. Le groupe de travail sur les services sociaux de la FSESP constitue une plateforme essentielle pour l'action sur le comblement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

La mise en avant de la nécessité d'investir dans la garde des enfants et de renforcer la capacité de nos affiliés à organiser les travailleurs de ce secteur est un autre axe d'action. Parmi les Objectifs de développement durable figurent des cibles spécifiques pour l'égalité hommes-femmes pour lesquels la FSESP apportera sa contribution et veillera à la mise en œuvre de ces objectifs, comme par exemple l'objectif 3 qui vise à permettre à tous de vivre en bonne santé et à promouvoir le bien-être, et l'objectif 5 visant à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles, par un suivi de la Commission et du Parlement européen.

2) Équilibre entre travail et vie privée

La FSESP mettra l'accent sur les mesures visant à assurer l'équilibre entre travail et vie privée, en particulier avec les organisations sectorielles européennes d'employeurs, et appuiera la stratégie de lobbying de la CES visant à obtenir une proposition législative et non-législative équilibrée s'agissant de ces mesures. Les propositions sont attendues pour

la fin avril 2017. La crise a remis en cause les droits des travailleuses enceintes. La Directive concernant le congé de maternité doit demeurer un instrument de santé et de sécurité. Le renforcement du délai de licenciement des travailleuses enceintes doit être une priorité des organisations affiliées à la FSESP afin d'empêcher ce qu'on appelle les licenciements blancs dont le nombre augmente depuis le début de la crise, comme l'indiquent nos affiliés. La numérisation change aussi le monde du travail. La FSESP va veiller à avoir une approche sexospécifique de la numérisation et analysera son incidence sur le contenu des tâches et la qualité du travail. Nous avons commandé une étude qui est en cours. Il faut agir davantage sur la manière d'aborder le travail à temps partiel avec les employeurs, au niveau des affiliés et de la FSESP, soit par le biais de l'initiative pour l'équilibre entre travail et vie privée ou dans le cadre du Socle social européen.

3) Prévenir la violence envers les femmes et les hommes et sensibiliser au problème

La crise économique a encore accru la violence dans le secteur public, comme on peut le constater. La FSESP s'est montrée très active pour souligner le problème de la violence des tiers et a publié des lignes directrices sur le thème de la violence des tiers dans les secteurs de la santé et de l'administration locale. Le secteur NEA discute actuellement de l'application de ces lignes directrices à son secteur. La question de la violence et de la violence des tiers dans la négociation collective devrait être une priorité pour les affiliés nationaux de la FSESP. La FSESP appuiera encore la ratification de la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe afin de prévenir la violence envers les femmes et les filles.

4) Droits des femmes

Les droits des femmes sont des droits des travailleurs. Les droits syndicaux et les droits fondamentaux sont inscrits dans la Convention européenne des droits fondamentaux et dans la Charte sociale européenne. La contribution de la FSESP à l'action sur le Socle européen de droits sociaux compte beaucoup pour la promotion des droits des femmes. Le renforcement de la protection sociale (par le biais de la contribution à l'action de la CES) est la meilleure garantie pour renforcer les droits des femmes. Nous poursuivons notre coordination avec la CES et l'ISP sur ce thème. La participation européenne à la Commission sur le statut de la femme du Conseil économique et social des Nations unies aura une grande importance en 2019. On y discutera des régimes de protection sociale, de l'accès aux services publics et de l'infrastructure durable pour l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et des filles.

5) Représentation des femmes à la FSESP

La FSESP actualisera son rapport sur la représentation des femmes dans les structures des affiliés en vue de son prochain Congrès. Les statuts de la FSESP prévoient l'intégration de la composante féminine. Le CFES est issu du Comité exécutif. Dans les faits, très peu de membres du Comité exécutif participent au CFES. Les affiliés devraient faire en sorte que les statuts de la FSESP se concrétisent dans la réalité de la manière dont ils ont été conçus. Le Rapport d'activités annuel de la FSESP rend compte de la représentation des femmes aux réunions statutaires de ses Comités permanents. Il faut dire qu'aucun événement nouveau marquant n'est survenu pour améliorer la représentation des femmes dans les organes statutaires de la FSESP. Il faut que les affiliés en fassent plus pour assurer une bonne représentation des femmes. Le Comité exécutif devrait discuter de ce qu'il y a lieu de faire pour progresser davantage, y compris en ce qui concerne les jeunes déléguées. Un plan d'action pourrait être présenté à la Conférence sur l'égalité des sexes que la FSESP organisera en janvier 2018.

6) Négociation collective et syndicalisation

Les affiliés de la FSESP sont invités à aborder la question des bas salaires des femmes par le biais de la négociation collective dans le secteur public. La FSESP veillera à ce que l'action qu'elle mène en matière de syndicalisation et de recrutement ait une perspective sexospécifique. Des premiers jalons ont déjà été posés dans le projet pilote de la FSESP sur la syndicalisation dans le secteur des services sociaux et de santé. Le Bulletin d'information de la FSESP sur la négociation collective va mettre davantage en lumière les actions menées par les affiliés ainsi que la manière dont ils mettent en avant l'égalité hommes-femmes dans la négociation collective.

Annexe : La FSESP défend les droits des femmes en matière de procréation

Depuis le début de la crise les régressions de droits sociaux mais aussi du droit d'expression, sont de plus en plus importantes.

Chaque fois que la liberté d'expression recule, celle des femmes est plus lourdement affectée.

Ainsi dans de nombreux pays, de l'UE et hors UE, les premières coupes budgétaires dans ce contexte d'austérité ont ciblé les politiques en faveur de l'égalité des genres. Ces replis réduisent tout autant la liberté d'expression des femmes et leur droit à la défendre.

Il en est ainsi de la garantie à disposer de leur corps et de l'avortement. De nombreux pays tentent de remettre en cause ce droit acquis ou d'en restreindre les conditions d'accès.

L'accès à l'avortement, là où il existe, est parfois de plus en plus difficile à obtenir car certains médecins ou établissements de soins refusent tout simplement de l'appliquer, ignorant la loi.

Dans d'autres pays, des attaques, y compris à l'initiative des parlementaires, menacent les conditions existantes d'accès à l'avortement, même si celles-ci sont minimales.

Face à ces multiples obstacles, les femmes sont contraintes de recourir à des alternatives, soit inaccessibles financièrement, soit clandestines, au péril de leur santé voire de leur vie.

L'avortement est une liberté fondamentale inscrite dans des conventions internationales, auxquelles la quasi-totalité des Etats a souscrit. Il s'agit d'un droit dont la remise en cause vient impacter la santé des femmes, leur émancipation, leur scolarisation, leur accès au travail et donc leur autonomie financière.

L'EPSU apporte son soutien à toutes les actions menées pour garantir aux femmes le libre choix et réaffirme que ces situations de recul sont inacceptables.

Les femmes ont longuement milité aux côtés des organisations syndicales et citoyennes pour conquérir leurs droits. L'EPSU poursuivra sans relâche la défense des droits existants et en s'engageant pour un droit d'accès à l'avortement sans restrictions.