

8 mars : rassemblement et grève !

LE 8 MARS, CE N'EST PAS LA JOURNÉE DE LA FEMME, POUR OFFRIR DES FLEURS OU DES PRODUITS DE BEAUTÉ, C'EST LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES.

EN 2017, LA MOBILISATION EST PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE FACE À CEUX QUI VEULENT REMETTRE EN CAUSE LES DROITS ET LIBERTÉS DES FEMMES EN FRANCE, COMME AUX ÉTATS-UNIS, EN RUSSIE, EN POLOGNE OU ENCORE EN TURQUIE.

LA CGT, AVEC LA FSU ET L'UNEF,

APPELLENT À LA GRÈVE

LE 8 MARS 2017

À UN DÉBAT DE 9H À 11H

À LA MAISON DES SYNDICATS

ET À UN RASSEMBLEMENT

À 11H30 DEVANT LA PRÉFECTURE

LES FEMMES SONT TOUJOURS PAYÉES **26%** DE MOINS
QUE LES HOMMES :

- PARCE QU'ELLES SONT **30%** À TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL,
- PARCE QU'ELLES SONT CONCENTRÉES DANS DES MÉTIERS DÉVALORISÉS SOCIALEMENT ET FINANCIÈREMENT,
- PARCE QU'ELLES N'ONT PAS DE DÉROULÉ DE CARRIÈRE,
- PARCE QU'ELLES TOUCHENT MOINS DE PRIMES, D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES...

- **40%** D'ÉCART DE PENSION DE RETRAITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ÇA SUFFIT !

80% DES FEMMES ASSUMENT
LES TÂCHES MÉNAGÈRES

80% DES FEMMES SONT RÉGULIÈREMENT
CONFRONTÉES À DES COMPORTEMENTS
SEXISTES AUX TRAVAIL.

5% DES VIOLS ET **25 %** DES AGRESSIONS
SEXUELLES SONT COMMISES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL



8 MARS ●
JOURNÉE DE LUTTE
POUR LES DROITS
DES FEMMES

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES AU TRAVAIL

LES FEMMES SERAIENT :	TRADUCTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL	DÉCONSTRUCTION
<ul style="list-style-type: none"> • Douces, maternelles. • À l'écoute. • Attentionnées, minutieuses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes sont cantonnées dans le travail du soin, de l'éducation... ou dans les travaux minutieux (électronique...). • Leurs compétences supposées innées ne sont pas reconnues professionnellement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mixité professionnelle dans les deux sens (des femmes vers les métiers à prédominance masculine et des hommes vers les métiers à prédominance féminine). • Revalorisation des métiers à prédominance féminine.
<ul style="list-style-type: none"> • Fragiles physiquement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non reconnaissance de la pénibilité dans les emplois à prédominance féminine + non accès à certains emplois jugés trop durs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revalorisation des emplois à prédominance féminine. • Mixité professionnelle. • Amélioration des conditions de travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Peu disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de promotions et de responsabilités. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître les exigences temporelles des emplois à prédominance féminine. • Favoriser le partage des tâches domestiques. • Se battre pour la réduction du temps de travail et pour une nouvelle organisation du travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Organisées, multi-tâches/polyvalentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sont positionnées dans des postes d'assistantes et d'organisation du travail des hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mixité. • Reconnaissance des qualifications et compétences (qui ne sont pas innées aux femmes mais acquises !) dans les métiers à prédominance féminine.
<ul style="list-style-type: none"> • Autoritaires. • Hystériques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes en responsabilité sont souvent critiquées pour leur autoritarisme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le nombre de femmes en responsabilité. • Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce. • Interroger la notion d'autorité.
<ul style="list-style-type: none"> • Ce n'est pas une « vraie » femme, c'est un garçon manqué voire une « hommasse ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes qui exercent dans un métier à prédominance masculine sont attaquées sur leur physique, sont victimes de propos « lesbophobes ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la mixité (et/ou parité), à tous les niveaux, pour que les femmes ne soient pas isolées et jugées sur d'autres critères que le contenu de leur travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Elles sont séductrices. • « Elle a couché ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de confiance dans leurs capacités de réussite / suspicion à l'égard de celles qui réussissent. • Considérer qu'une promotion serait « une promotion-carnapé » et non une juste reconnaissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce.
<ul style="list-style-type: none"> • Elles n'ont pas de leadership. • Elles manquent de charisme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de femmes retenues dans des promotions importantes, dans des projets professionnels faisant appel à des réseaux et supposant un leadership. 	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre en cause les critères d'attribution des promotions, des responsabilités, en s'appuyant sur des critères objectifs et non sur les caractéristiques individuelles.
<ul style="list-style-type: none"> • Elles se crèpent le chignon. • Elles parlent toutes en même temps. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les conflits entre femmes sont minorés, traités comme des histoires de « bonnes femmes ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'origine du conflit. • Rechercher une mixité dans toutes les équipes évite tous ces biais et s'avère beaucoup plus efficace.

MAIS CES STÉRÉOTYPES TOUCHENT AUSSI LES HOMMES

LES HOMMES SERAIENT :	TRADUCTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL	DÉCONSTRUCTION
<ul style="list-style-type: none"> • Forts physiquement. • Virils. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les hommes sont contraints de supporter des conditions de travail pénibles notamment dans l'industrie (BTP...) quels que soient leur capacité et profil, avec des problèmes de santé importants, liés à la pénibilité de ces travaux. • Il y a même un « déni » de ces risques car on attend d'un homme qu'il soit « viril ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des conditions de travail pour tous et toutes, meilleure prise en compte de la pénibilité. • Mixité des métiers : la féminisation de certains secteurs permettant l'amélioration des conditions de travail pour tous et toutes.
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibles 24h/24. 	<ul style="list-style-type: none"> • La disponibilité permanente attendue des hommes (notamment cadres) les contraint à accepter des heures supplémentaires (non reconnues) et limitent leurs capacités à assumer leurs responsabilités familiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître des droits à la parentalité pour tous et toutes. • Lutter contre le présentisme. • Droit à la déconnexion.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils ne s'intéressent pas à leur apparence physique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les codes vestimentaires masculins sont austères. Un homme soucieux de son apparence peut être taxé « d'efféminé ». • Ils ne peuvent occuper des fonctions faisant traditionnellement appel à la séduction comme l'accueil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne contre les représentations sexistes associant l'esthétique aux femmes. • Déconstruction des codes associés aux fonctions d'accueil.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont guerriers, ils n'ont peur de rien. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les hommes ont une injonction à se « battre » au travail, à accepter une concurrence vive, qui est perçue comme une stimulation (domaine commercial et financier...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre en cause collectivement les rapports de force dans l'organisation du travail et la violence au travail. • Développer la mixité des équipes et des métiers.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont dragueurs, machos. • Ils ne peuvent pas contenir leurs pulsions sexuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Y compris dans le monde du travail, on attend des hommes qu'ils se comportent de façon « virile » à l'égard des femmes, qu'ils assoient leur pouvoir dans la séduction, qu'ils participent aux blagues et propos sexistes. Les hommes n'entrant pas dans ce schéma peuvent subir des propos homophobes. • L'accès des hommes aux emplois liés par exemple à la petite enfance est limité du fait de stéréotypes sur la pédophilie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne contre le sexisme. • Les hommes doivent pouvoir occuper tous les emplois, y compris à prédominance féminine et en contact avec les enfants, les personnes dépendantes.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils ont une autorité naturelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont faits pour être des chefs, ils savent diriger. Leur autorité est une qualité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes doivent pouvoir accéder comme les hommes aux postes à responsabilité.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont indispensables. 	<ul style="list-style-type: none"> • On a encore parfois du mal à imaginer qu'une femme puisse remplacer un homme à certaines fonctions car ils sont considérés comme irremplaçables. 	<ul style="list-style-type: none"> • La mixité. • D'autres modes de recrutement ouverts sur les différences.

ENSEMBLE MOBILISONS-NOUS POUR :

- UNE RÉELLE MIXITÉ DES FILIÈRES DE FORMATION INITIALES. L'ÉCOLE DOIT JOUER UN RÔLE DANS LA LUTTE DES STÉRÉOTYPES SEXUÉS.
- UNE RÉELLE MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES EMPLOIS POUR LES FEMMES ET LES HOMMES.
- L'INTERDICTION DU TEMPS PARTIEL POUR TOUTES ET TOUS.
- UN VÉRITABLE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE POUR LES FEMMES ET L'ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉS.
- L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION QUALIFIANTE.
- L'APPLICATION DU PRINCIPE À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL.
- UN VRAI PARTAGE DES TEMPS SOCIAUX.
- UNE ORGANISATION DU TRAVAIL QUI NE REPOSE PLUS SUR UNE DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL.
- LE DROIT À UNE ORGANISATION DU TRAVAIL SANS PRESSION SEXISTE ET SANS VIOLENCES SEXUELLES