

Avis voté en plénière du 13 juillet 2017

Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales

Déclaration du groupe des Personnalités qualifiées

Gérard Aschieri : « Je me félicite que cet avis aborde un sujet qui est trop souvent la préoccupation des seules organisations syndicales. Il est essentiel que les représentants de la société civile organisée, dans toute leur diversité, disent en lien avec le Défenseur des droits, que ces discriminations existent, qu'elles ne sont pas acceptables et qu'il faut les repérer pour les combattre. Les enjeux en sont le respect des droits mais aussi l'engagement syndical, son renouvellement et sa féminisation.

Et je me réjouis que la fonction publique ne soit pas oubliée et fasse l'objet de préconisations dans le prolongement de l'avis que nous avons voté il y a peu.

Je partage donc l'essentiel des préconisations de cet avis, même si certaines pourraient aller plus loin des droits pour garantir l'effectivité et si l'analyse aurait pu mieux prendre en compte la dimension du genre et celle des jeunes. Mais je tiens à insister particulièrement sur toutes celles qui visent à repérer ces discriminations : celles-ci – et ce n'est pas seulement le cas des discriminations syndicales – sont souvent subreptices, difficiles à mettre en lumière et l'absence de visibilité et de prise de conscience, parfois même par ceux qui en sont victimes, est un des facteurs de leur propagation et de leur persistance.

Je voterai donc ce texte. Toutefois en le votant je souhaite aussi rappeler son contexte. Les relations sociales dans le monde du travail ne sont pas un long fleuve tranquille associant des partenaires à égalité des deux côtés de la rive : la subordination salariale et, dans la fonction publique, le principe hiérarchique créent un rapport inégalitaire et le rôle des pouvoirs publics et de la loi doit être de compenser cette inégalité en protégeant le plus faible et en lui permettant d'exercer pleinement ses droits et sa citoyenneté. C'est aussi un des rôles des organisations syndicales, qui doit être effectivement reconnu et garanti. C'est une question de démocratie et une question d'efficacité pour les entreprises et les services publics, tout simplement parce que les organisations syndicales sont porteuses de l'expérience professionnelle des salariés et parce que la prise en compte de celle-ci est un facteur d'efficacité collective.

Il importe donc que notre réflexion et notre travail se poursuivent, après cet avis et celui sur la culture du dialogue social, pour mieux intégrer cette réalité ».

Olga Trostiansky : « Merci aux rapporteurs d'avoir présenté la situation de la discrimination syndicale et des pistes d'amélioration que j'approuve, notamment les engagements à prendre dans les entreprises dans le cadre de la politique de RSE, la VAE qui permet des passerelles dans les parcours professionnels et les demandes de statistiques supplémentaires que je souhaiterais genrer.

Je voudrais pointer avec vous la situation des femmes à l'intérieur des syndicats qui a commencé d'être abordé dans l'étude des forces vives au féminin du CESE.

Les femmes sont sous représentées dans l'exercice de mandats syndicaux, même si leur part a progressé.

Mais soyons vigilants à ce que la baisse envisagée des délégués syndicaux ne conduise pas à une réduction du nombre de femmes.

L'accès des femmes aux exécutifs et aux responsabilités est limité : seules 2 femmes numéro 1, en 70 ans de syndicalisme ! Les femmes sont victimes du plafond de verre ! Les femmes sont adjointes mais rarement en première ligne !

En effet, la majorité des tâches parentales et domestiques assumées par les femmes et la difficulté d'articuler vie professionnelle et vie personnelle, réduisent le temps militant ; et pour les femmes en situation de monoparentalité, cela est encore plus accentué.

Des obstacles culturels et structurels réduisent l'émergence de femmes leaders, de manière comparable à ce qu'on connaît dans les sphères politique et professionnelle.

Quelques pistes émergent pour avancer :

- les organisations syndicales et patronales doivent prendre en compte le temps de vie et le cycle de vie spécifique des femmes : cela encouragerait les femmes à militer ;
- les pères pourraient être encore mieux impliqués dans la parentalité et les tâches domestiques pour que les mères puissent dégager du temps ;
- les femmes doivent apprendre à avoir confiance en elles, à bien évaluer leurs compétences, leurs talents et leur légitimité, même si cela est difficile dans des milieux qui relèvent encore d'un entre soi-masculin.

Les hommes et les femmes ne doivent pas avoir peur de la volonté de celles qui veulent faire bouger les lignes !

Je terminerai sur la double discrimination syndicale et sexiste. Il est très important de ne pas sous-estimer les discriminations multifactorielles !

Pour conclure, depuis janvier 2017, dans la loi Rebsamen, les règles relatives à la proportionnalité entre les hommes et les femmes vont conduire à faire progresser la représentativité des femmes au sein des institutions représentatives du personnel. Saisissons-nous de cette opportunité !

J'encouragerai l'ensemble des organisations à se former sur ces sujets d'égalité entre les femmes et les hommes, de manière à faire progresser la société ensemble ».