



Le Courrier de la Marche Mondiale des Femmes contre les Violences et la Pauvreté. N° 191 - 3 janvier 2012

Bonjour, voici quelques textes, rendez-vous et communiqués concernant les droits des femmes, en espérant qu'ils vous seront utiles. Ceci est un bulletin de collecte d'informations, ce qui veut dire que nous ne sommes pas obligatoirement d'accord avec tout ce qui est écrit (sauf pour les communiqués signés Marche Mondiale des Femmes). Si vous recevez ces informations plusieurs fois (attention, vérifiez que l'envoyeur est bien la MMF) ou si vous ne voulez plus les recevoir, répondez à ce mail.

Site : <http://www.mmf-France.fr>

SOMMAIRE

- 1 - Tanya Rosenblit, la "Rosa Parks" israélienne - Le Point - 20 décembre 2011 - Page 1
- 2 - Egypte: la justice interdit à l'armée de pratiquer des "tests de virginité" - AFP - Page 2
- 3 - Sport : la FIFA bafoue ses propres règlements cédant aux pressions de Téhéran - LDIF, pour Femix'Sports pour la CLEF - Page 3
- 4 - Sport : Lettre au PSG - La CLEF - Page 5
- 5 - Egalité salariale : retour en arrière - Françoise Milewski - Page 5
- 6 - Vous avez dit chômage des femmes ? - Christiane Marty - lemonde.fr - 29 déc - Page 7
- 7 - 60 ans après la Convention de Genève, où en est le droit d'asile pour les femmes persécutées ? - Page 9
- 8 - Féminisme(s) e(s)t politique(s) - journée d'études EHESS - 24 janvier - Page 9
- 9 - Formation : Femmes et Sports - la CLEF - 28 janvier - Page 9
- 10 - Enseigner le genre en France : où est le problème ? - 9 février 2012 - Page 10
- 11 - Radio : Femmes Libres, radio Libertaire - Page 10
- 12 - Livre : "Violences sexistes et sexuelles au travail, faire valoir vos droits - AVFT - Page 10
- 13 - Livre : Cahiers du Genre n° 51 / 2011 - Migrantes y mobilisées - Page 11

INTERNATIONAL

1 - Tanya Rosenblit, la "Rosa Parks" israélienne - Le Point - 20 décembre 2011

Cette jeune femme de 28 ans a "osé" refuser la ségrégation hommes-femmes imposée par les ultra-orthodoxes dans les bus. Nom et prénom : Tanya Rosenblit ; âge : 28 ans ; profession : étudiante ; lieu de résidence : Ashdod. Une fiche signalétique banale ! Celle d'une Israélienne lambda... Jusqu'à ce fameux jour de la semaine dernière où la jeune femme est devenue une célébrité ! Une nouvelle "Rosa Parks" ? Du nom de cette couturière noire de l'Alabama qui, le 1^{er} décembre 1955, a créé le scandale en refusant de céder sa place dans un autobus à un passager blanc. Un acte qui fera d'elle l'icône de la lutte contre la ségrégation raciale : "la femme qui s'est tenue debout en restant assise..."

Et pourtant, quand Tanya sort de chez elle à 9 heures du matin ce vendredi 16 décembre, son objectif est simple : aller à un rendez-vous de travail à Jérusalem. Pour ce faire, elle décide de prendre le bus 451, une de ces lignes "super-cachère". Comprenez des autobus de la compagnie publique Egged dans lesquels les ultra-orthodoxes font régner la loi de la séparation des sexes : les hommes à l'avant et les femmes à l'arrière. En prévision de ce voyage et pour ne pas choquer les passagers, notre jeune femme s'habille avec "modestie" : Manches longues, jupe jusqu'aux chevilles, Pas de décolleté. Seuls son visage et ses cheveux sont découverts.

"Nous sommes en 2011..."

Après quelques minutes d'attente à la station, le 451 arrive. Alors qu'elle monte à bord, le chauffeur lui explique qu'en général les femmes ne prennent pas cette ligne, à fortiori les laïques. Rien n'y fait. Après avoir payé sa place, Tanya s'assoit juste derrière le conducteur « pour qu'il puisse (lui) dire où descendre à Jérusalem ». Par la suite, elle racontera qu'elle a tout de même hésité à s'installer à cet endroit, mais qu'elle a fini par se dire « nous sommes en 2011 et il n'y a pas de raison pour qu'il y ait un problème ». Eh bien, si ! En ce début de XXIème siècle, qu'une femme prenne place à l'avant d'un bus en Israël peut créer un incident. À l'arrêt suivant, des hommes ultra-orthodoxes montent. La plupart la dévisagent sans aménité et poursuivent leur chemin vers des places assises. Cependant, pour l'un d'entre eux, c'est insupportable. Il décide de bloquer la fermeture automatique des portes et empêche le départ du véhicule. Très vite, la tension monte, à l'intérieur du bus et à l'extérieur où un groupe agité d'ultrareligieux se forme. Les insultes fusent. On la traite de "shikse", un qualificatif péjoratif pour désigner une femme non juive. « C'était assez effrayant... Ils me regardaient comme une sorte de statue bizarre, une extraterrestre... L'un d'entre eux a crié dans ma direction : C'est notre ligne à nous ».

"Sous le couvert de la sainteté..."

Au bout d'une demi-heure et alors que les passagers perdent patience et commencent à exiger le remboursement de leur ticket, le chauffeur appelle la police. Très vite, un agent monte à bord. Il demande à Tanya de s'asseoir au fond du véhicule. « Non, répond-elle ! J'ai suffisamment montré de respect en faisant attention à ma tenue vestimentaire ». Finalement, les choses se règlent. Le récalcitrant permet la fermeture des portes. Jusqu'à Jérusalem, il restera debout à côté du chauffeur plongé dans la lecture de psaumes.

À ce stade, personne ne sait rien de l'affaire. La rumeur ne se répandra que quelques heures plus tard. Le temps qu'à son retour de Jérusalem, notre "rebelle" poste sur Facebook les photographies prises dans le bus de la discorde avec son téléphone portable. À la fin du shabbat, les médias s'en emparent. Le lendemain matin, le nom et la photo de Tanya Rosenblit sont partout. Télés, radio, journaux, sites en ligne. Les politiques s'y mettent aussi. À commencer par le Premier ministre.

En ouverture de la réunion du gouvernement, Benyamin Netanyahu prend quelques minutes pour réaffirmer qu'il s'oppose à toute éviction et discrimination des femmes dans l'espace public, relançant de plus belle le débat. Mais pour combien de temps ? Notre "Rosa Parks" locale n'est pas dupe. Dans une lettre publiée par le Yediot Aharonot, le journal le plus lu en Israël, elle prédit que sa "célébrité" médiatique aura très vite vécu. « Sous le couvert de la sainteté, enfreindre la liberté de choix et le droit au respect de chacun, c'est là la vraie provocation », écrit malgré tout Tanya Rosenblit. « Comment se fait-il que la société israélienne de 2011 n'ait pas encore intériorisé cette idée-là ? » demande-t-elle. Autant de questions qui semblent trouver un large écho au sein de l'opinion publique israélienne. Des groupes contre les discriminations à l'égard des femmes poussent comme des champignons sur les réseaux sociaux. Des manifestations sont prévues.

2 - Egypte: la justice interdit à l'armée de pratiquer des "tests de virginité" - AFP

La justice égyptienne a ordonné mardi à l'armée de ne plus procéder à des "tests de virginité" forcés sur des femmes arrêtées, une pratique qui a contribué à ternir l'image de l'institution militaire au pouvoir. Cette injonction a été émise dans une décision de la Cour administrative du Caire en faveur d'une jeune femme, Samira Ibrahim, contrainte de subir ce test après avoir été arrêtée lors d'une manifestation en mars. La décision, la première dans une affaire de ce genre en Egypte, a été saluée par des cris de joie et des applaudissements de la part de dizaines de partisans de la plaignante venus assister au jugement. »C'est une bonne nouvelle. Nous attendons maintenant une décision de la cour

sur les indemnités », a déclaré à l'AFP Hossam Baghat, responsable de l'Initiative égyptienne pour les droits de la personne, une organisation non-gouvernementale. La pratique des "tests de virginité" forcés a été dénoncée comme une forme de "torture" et de violence sexuelle par des organisations égyptiennes et internationales de défense des droits de la personne, en particulier Amnesty International et Human Rights Watch (HRW). Des responsables militaires avaient pour leur part estimé qu'ils étaient nécessaires pour empêcher des manifestantes qui seraient vierges de porter plainte pour viol contre des soldats les ayant arrêtées. Devant le tollé provoqué par cette pratique, l'armée s'était engagée auprès d'organisations non gouvernementales à ne plus y avoir recours, sans toutefois les renier dans leur principe. Mardi, le chef de la justice militaire, Adel Mursi, a assuré que la décision de la Cour administrative "était inapplicable" parce qu'il n'avait « absolument aucun ordre de procéder à ces tests » dans les prisons militaires. « Si cela se produit, cela relève d'un acte personnel, possible d'une enquête criminelle », a-t-il ajouté. Agée de 25 ans, Samira Ibrahim, originaire de Sohag (Haute-Egypte) et responsable du marketing dans une entreprise privée, avait été arrêtée le 9 mars lors d'une manifestation pro-démocratie au Caire. Dans des vidéos postées sur le site You Tube, elle raconte qu'elle-même et d'autres femmes ont été électrocutées par des militaires « qui nous ont insultées et accusées de venir d'une maison close ». Elle ajoute que le groupe a été battu toute une nuit, avant d'être transférée dans une prison militaire. « Un officier a dit qu'on allait voir si nous étions des prostituées ou non », avant de faire procéder à ces tests sous couvert de contrôle médical. Selon Hossam Baghat, le procès du militaire chargé du test sur Samira Ibrahim doit s'ouvrir début janvier devant un tribunal des armées. Mais il craint que seul un simple soldat soit finalement incriminé pour "atteinte à la pudeur et non respect des ordres", avec une amende en guise de peine. Cette pratique a contribué à ternir la réputation de l'armée égyptienne, déjà entachée par la multiplication des procès militaires pour des civils, la répression meurtrière de manifestations ou encore les arrestations de blogueurs. L'armée égyptienne a pris le pouvoir en février à la chute du président Hosni Moubarak après une révolte populaire. La semaine dernière, l'armée a dû présenter des excuses après la diffusion sur internet d'images montrant des soldats battant des manifestantes et traînant au sol l'une d'elles, ses vêtements relevés dévoilant son soutien-gorge. Ces images ont provoqué une forte émotion en Egypte, et plusieurs pays ont dénoncé les violences commises contre les manifestantes par les forces de l'ordre égyptiennes.

3 - Sport : la FIFA bafoue ses propres règlements cédant aux pressions de Téhéran - LDIF, pour Femix'Sports pour la CLEF

Le Comité Directeur de la FIFA opte pour l'acceptation du port du costume islamique par les footballeuses de confession musulmane. Ce costume recouvre la totalité de leur corps. et marque leur appartenance religieuse. Il reste un seul espoir de voir remise en cause cette position : la décision que devra prendre l'IFAB (International Football Association Board) seul organe habilité à se prononcer sur l'application de la règlementation (prochaine réunion de l'IFAB les 2-4 mars 2012). Dans une lettre ouverte adressée à la FIFA, la Ligue du Droit International des Femmes, La Coordination Française pour le Lobby Européen des Femmes et Femix'Sport, font connaître leur indignation au Président Blatter. Accepter un code vestimentaire particulier pour les athlètes musulmanes, non seulement introduit une discrimination entre les athlètes mais est contraire aux règles du mouvement sportif définissant un costume unique pour les différentes disciplines, sans distinction d'origine ou de croyance. Il n'y a en effet aucune ambiguïté sur ce point dans le règlement de la FIFA : « L'équipement de base obligatoire ne doit présenter aucune inscription politique, religieuse ou personnelle » Loi 4, décision 1 » ; pas plus que dans la Charte Olympique : « Aucune sorte de

démonstration ou de propagande politique, religieuse ou raciale n'est autorisée dans un lieu, site ou autre emplacement olympique »règle 51». La raison avancée pour justifier ce revirement est irrecevable : le port du hijab ne contreviendrait pas aux règlements sportifs puisqu'il s'agirait d'un « signe culturel et non religieux » ! Lisez la Lettre ouverte pour en savoir plus

Lettre ouverte à la FIFA

A Monsieur Joseph S. Blatter, Président de la FIFA, le 21 décembre 2011. Objet : port du costume islamique sur les terrains de foot.

Monsieur le Président, nous venons d'apprendre que le Comité Directeur de la FIFA, réuni à Tokyo les 16 et 17 décembre, a opté pour la levée de l'interdiction du hijab prononcée en Jordanie lors des épreuves qualificatives des équipes de foot féminines en vue des JO de Londres (1). Nous tenons à vous faire part de notre stupéfaction et de notre profonde préoccupation face à ce revirement. Accepter un code vestimentaire particulier pour les athlètes musulmanes, non seulement introduit une discrimination entre les athlètes, mais est contraire aux règles du mouvement sportif définissant un costume unique pour les différentes disciplines, sans distinction d'origine ou de croyance. Il n'y a aucune ambiguïté sur ce point dans le règlement de la FIFA : Loi 4, décision 1 : « L'équipement de base obligatoire ne doit présenter aucune inscription politique, religieuse ou personnelle » ; pas plus que dans la Charte Olympique : règle 51 : « Aucune sorte de démonstration ou de propagande politique, religieuse ou raciale n'est autorisée dans un lieu, site ou autre emplacement olympique ». La raison avancée pour justifier ce revirement est irrecevable : le port du hijab ne contreviendrait pas aux règlements sportifs puisqu'il s'agirait d'un « signe culturel et non religieux » ! Ainsi, le Comité Exécutif de la FIFA a décidé de suivre les recommandations du «workshop » organisé en octobre dernier à Amman, à l'initiative du vice-président de la FIFA, le prince Ali Bin Al Hussein, frère du Roi de Jordanie, dont l'objectif affiché était de sortir de la crise en évitant de mécontenter les régimes les plus conservateurs du monde musulman. Qualifier le hijab de signe culturel et non de signe religieux est, à l'évidence, un tour de passe-passe contraire à la vérité. La photo que vous trouverez à la fin de cette lettre est tout à fait explicite à cet égard. Vous ne pouvez ignorer que l'épreuve de force opposant depuis plus d'un an les dirigeants sportifs iraniens aux représentants de votre Fédération résulte de la volonté de Téhéran d'imposer sa propre loi interne fondée sur des exigences religieuses, au détriment de la loi internationale sportive dès lors qu'il s'agit du costume des femmes. Vous noterez d'ailleurs que Faride Shojaee, vice-présidente du département femme de la Fédération Iranienne de Football, qui aujourd'hui défend l'idée d'un hijab «culturel», avait précédemment affirmé : « les officiels de la FIFA ont confondu le hijab religieux avec un costume national, déclarant que, si on autorisait la participation avec un hijab islamique, d'autres pourraient demander de se présenter avec leurs costumes traditionnels respectifs ». Enfin, vous aurez remarqué l'utilisation du mot «islamique» dans la déclaration « Accepter et Respecter » élaborée et signée par des réseaux militant pour une application des règlements sportifs dite « inclusive à l'égard des musulmanes » : « Nous exhortons les fédérations sportives internationales à manifester leur attachement à l'intégration en veillant à ce que leur code vestimentaire pour les compétitions satisfasse aux exigences islamiques, en tenant compte des principes de convenance, de sécurité et d'intégrité ». Devons-nous comprendre que vous ne voulez pas voir la stratégie proclamée en toute transparence par l'Iran et qui consiste à « apporter sa contribution à la question des femmes par la promotion de la culture de la modestie et du port du hijab à l'échelle du monde » ? Il faut avouer que le mot «culture» n'est pas utilisé ici dans le sens que vous lui supposiez ! Il s'agit bien d'exporter un modèle politico-religieux consistant à couvrir intégralement le corps des femmes. C'était d'ailleurs ce

qu'annonçait en 1993 à Téhéran la Présidente des Premiers Jeux de la Solidarité Islamiques, Madame Faezeh Hashemi, revêtue du tchador noir, lors de son discours inaugural : « J'espère que ces Jeux serviront de modèle pour les femmes libres du monde ». Le sport doit rester en dehors des influences politiques et religieuses. Il se doit aussi de lutter contre toutes les formes de discrimination. Avec la décision du Comité Exécutif, c'est le contraire qui se produit. Faut-il conclure de cette situation que vous avez décidé de renier ce que vous défendiez encore récemment lorsque vous affirmiez : « La première des spécificités du sport concerne ses structures pyramidales avec le Comité International Olympique et les Fédérations Internationales Olympiques au sommet et son universalité qui découle des règles mondiales applicables à tous, aux niveaux continental et national. La force du sport en tant que véhicule du rapprochement entre les peuples vient de cela » (Sport et Citoyenneté, décembre janvier 2010) ? Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre profonde consternation Pour la LDIF, pour Femix'Sports pour la CLEF, Annie Sugier, Danièle Salva, Olga Trostiansky.

TEXTES

4 - Sport : Lettre au PSG - La CLEF

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, en tant que présidente du réseau le plus important d'associations de défense du droit des femmes en France, je souhaite vous faire part de ma très grande préoccupation concernant la place accordée par le Paris Saint-Germain au football féminin. Nous avons été alertées sur ce sujet par la récente décision prise au plus haut niveau de votre club, de ne pas permettre que le match de D1 féminine PSG-Lyon ait lieu au Parc des Princes. Plus grave encore, selon les informations dont nous disposons, la raison invoquée serait que : « *le stade appartient aux pros et ne reçoit que des matchs du PSG hommes* ».

Si cela se révélait exact, nous devrions en conclure qu'il y a, de la part de votre club, une véritable stratégie discriminatoire à l'encontre des femmes.

Cela serait d'autant plus choquant s'agissant du football féminin, que personne n'aura oublié les records d'audience atteints par les Bleues lorsqu'elles se sont hissées en demi-finale du Mondial et se sont qualifiées pour les JO de Londres, face aux meilleures équipes du monde. Personne n'aura oublié non plus les qualificatifs qui leur ont été décernés par les médias « un mental de battantes », « une incroyable réussite », « des bleues surqualifiées », « des bleues vraiment renversantes ». ...

Miroir grossissant des inégalités entre les hommes et les femmes dans la société, le sport, et singulièrement le football, semblaient pourtant vouloir se réformer, si l'on en croit le récent rapport de la délégation au droit des femmes du Sénat, publié cette année, sous la direction de la Sénatrice Madame Michèle André. Je pense qu'il serait utile que vous nous accordiez un entretien afin de nous expliquer quelles sont les intentions de votre club en matière de promotion du football féminin.

Dans l'attente de vous rencontrer, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Olga Trostiansky, Présidente

5 - Egalité salariale : retour en arrière - Françoise Milewski

L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes n'est décidément pas pour demain. La circulaire qui présente le champ et les conditions d'application, à partir du 1^{er} janvier 2012, de la pénalité financière pour les entreprises qui ne respecteraient pas la loi a été publiée le 28 octobre 2011. Le dispositif est désormais détaillé et ne laisse plus planer de doute : les entreprises ne risquent pas grand-chose. Déjà le décret d'application du 7 juillet 2011, publié après de longs mois

d'attente, marquait un recul important sur ce que la loi du 9 novembre 2010 pouvait laisser espérer.

De grandes ambitions...

La loi de 2006 avait suscité débat. Fallait-il une loi de plus, après celles de 1972, 1983, 2001, et après l'accord national interprofessionnel de 2004 ? Certains en doutaient. L'affirmation selon laquelle l'égalité salariale devait être réalisée en cinq ans, avant le 31 décembre 2010, laissait pour le moins perplexe. Cette loi apportait cependant une nouveauté car elle ouvrait la voie à une sanction financière. Le projet de loi sur la définition de la sanction financière devait suivre, mais il n'a pas été déposé. Officiellement faute de place dans le calendrier parlementaire. Finalement, faute d'une loi spécifique, c'est un article de la loi sur les retraites du 9 novembre 2010 qui a tranché, quatre ans et demi après (voir l'article 99 de la loi sur les retraites). Il supprime (par la force des choses !) le délai du 31 décembre 2010 pour que l'égalité soit réalisée. Plus aucun délai n'est d'ailleurs désormais fixé.

Le décret d'application du 7 juillet et la circulaire du 28 octobre 2011 amoindrissent la portée du texte de loi. Ainsi, les grandes ambitions régulièrement affichées depuis 2006 sur l'importance de combler l'écart salarial, toutes causes confondues, dans un horizon court, n'ont finalement rien apporté.

Pourtant, toutes les études qui mesurent les écarts de salaires hommes/femmes montrent la gravité de la situation : un écart de salaires d'environ 25 % en moyenne, dû au temps partiel, à la ségrégation professionnelle (non mixité des métiers et des secteurs) et aux discriminations. Le soupçon pèse sur les femmes d'être avant tout des mères, ou des futures mères, susceptibles aux yeux de l'employeur de quitter temporairement ou définitivement leur emploi (voir les analyses de Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Sophie Ponthieux, 2006 et 2010). On constate un coup d'arrêt donné à la résorption des écarts de salaires depuis le milieu des années 1990, pour les salariés à plein temps dans le secteur privé et semi-public (voir graphique).

... qui ont fait long feu

Les entreprises doivent être couvertes par un accord collectif, ou à défaut, un plan d'action fixant des objectifs, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre, dans deux ou trois domaines d'action (selon la taille des entreprises) considérés comme des sources des inégalités professionnelles et salariales.

Les accords doivent être transmis à la Direction du travail. Les plans d'action sont intégrés au Rapport de Situation Comparée annuel et transmis à l'inspection du travail. Si les accords ou plans d'action ne sont pas réalisés, ou s'ils ne sont pas conformes, une pénalité peut s'appliquer. Mais c'est là que le bât blesse : les modalités prévues permettront en effet à nombre d'entreprises d'échapper à ces obligations.

En l'absence d'accord ou de plan, l'inspecteur ou le contrôleur met l'entreprise en demeure de combler cette carence. L'entreprise a alors six mois pour se mettre en conformité. Si elle le fait, elle n'est pas sujette à pénalité. Si elle ne le fait pas, l'administration décide d'appliquer une pénalité et dispose d'un mois pour la notifier. Celle-ci n'est pas rétroactive et s'applique à compter de la notification.

Cela signifie que si une entreprise n'est pas en conformité avec la loi, elle ne sera pas sanctionnée sur toute la période de non respect de la loi (dès la mise en œuvre de celle-ci en janvier 2012), mais seulement après un éventuel contrôle et seulement dans le cas où elle ne se met pas en conformité dans le délai prévu.

Enfin, le montant de la pénalité a été fixé par la loi à 1 % au maximum de la masse salariale. Le décret et la circulaire précisent le mode de fixation. Le directeur régional du travail décide du taux, au vu de l'importance des obligations demeurant non respectées et des autres mesures prises en matière d'égalité professionnelle. L'autorité administrative prend ainsi en compte les « efforts de

l'entreprise » en matière d'égalité.

La sanction financière a souvent été présentée par les pouvoirs publics non comme une volonté de sanctionner mais comme un moyen de dissuasion et d'incitation. Où est la dissuasion si une entreprise a intérêt à attendre un contrôle puis à se mettre en conformité ? Autant dire, sachant de surcroît les faibles moyens dont dispose l'inspection du travail, qu'il reste infiniment peu de choses de la sanction financière, initialement présentée comme le moyen de changer enfin la situation.

Les entreprises actives sur le plan de la mise en œuvre de l'égalité n'ont pas attendu la loi. Les autres n'ont rien à craindre de ce décret et de cette circulaire d'application.

Elles ont d'autant moins à craindre que des « motifs de défaillance » sont prévus, qu'elles peuvent mettre en avant pour justifier de leur impossibilité de se mettre en conformité avec la loi et qui leur permettent d'échapper à la sanction : parmi ceux-ci figurent par exemple des difficultés économiques. Autant dire que les entreprises seront nombreuses dans ce cas. Accord négocié ou plan d'action unilatéral ? La loi spécifiait que la sanction s'appliquait si l'entreprise n'avait pas mis en œuvre un accord, ou à défaut un plan d'action. Il aurait fallu spécifier dans le décret et la circulaire : un accord, ou à défaut constaté par un procès verbal de désaccord, un plan d'action. La différence n'est pas mineure. L'objectif est en effet de favoriser la négociation sociale, tout particulièrement sur le thème de l'égalité. On sait que souvent ce sujet est délaissé et considéré comme mineur. Dans son rapport de juillet 2009, Brigitte Grésy a montré que « les négociateurs négocient peu, les contrôleurs contrôlent peu et les juges jugent peu ».

En favorisant la négociation, on pouvait espérer sa prise en compte par tous les acteurs sociaux de l'entreprise. En revanche, en mettant sur le même plan l'accord et le plan d'action unilatéral, on en réduit la portée. Que dans une entreprise où il n'y a pas de représentation syndicale, un plan d'action soit décidé est justifié. C'est le cas aussi lorsqu'aucun accord n'a été trouvé. Mais que le choix soit donné à l'entreprise relève d'une autre logique, qui fragilise, voire rend superflue, la voie de la négociation. C'est une nouvelle dynamique des relations sociales qui est ainsi à l'œuvre.

Peut-on croire que les entreprises sont spontanément motivées par l'égalité salariale et qu'elles feront des plans d'action unilatéraux ambitieux ? On peut en douter au vu de l'évolution de l'écart des salaires dans l'économie française.

Retour en arrière...

Cinq ans après la loi de 2006, on se retrouve donc à la case départ. Ou même pire, puisqu'il n'y a plus de perspective ouverte. Les avancées espérées sont annulées. Les ambiguïtés de l'article 99 sur l'égalité professionnelle dans la loi portant réforme des retraites n'ont pas été levées par le décret et la circulaire d'application. Et sur la pénalité financière, c'est même un recul qui a été opéré.

6 - Vous avez dit chômage des femmes ? - Christiane Marty - lemonde.fr - 29 déc.

La publication des chiffres du chômage est régulièrement commentée dans les médias. Tout aussi régulièrement, les analyses se concentrent sur l'évolution du chômage des jeunes, des seniors ou du chômage de longue durée, catégories effectivement sensibles. Mais qui parle du chômage des femmes ? Il est pourtant plus fort que celui des hommes, quelles que soient les tranches d'âge. Si, du fait de la crise qui a d'abord touché le secteur de l'industrie, le chômage des femmes a momentanément été rattrapé par celui des hommes en 2009, il a depuis 2010 repris sa première place. La tendance est identique en Europe. Les dernières données d'Eurostat publiées en novembre 2011 établissent le niveau de chômage de la zone euro à 10,3 %. "Le chômage affecte d'abord les jeunes et les seniors", relèvent unanimement les médias. Pourtant, comme d'habitude, il affecte de manière encore plus dure les femmes sans que cela ne suscite le moindre commentaire. Le taux moyen de 10,3 % se décline

en 10,6 % pour les femmes et 10,0 % pour les hommes, soit 0,6 point d'écart en défaveur des femmes. Un écart similaire, voire plus fort, se retrouve dans tous les pays les plus touchés par le chômage et la crise : 0,5 point en Espagne pour un taux de chômage global de 22,8 %, ou 0,7 point au Portugal (chômage de 12,9 %) ou encore 1,5 point en Italie. En France, l'écart entre femmes et hommes est de 1,2 point et le chômage se situe à 9,8 % en moyenne. C'est en Grèce que le "surchômage" des femmes atteint un véritable record avec 6,6 points d'écart ! Concernant les jeunes, les commentateurs attirent notre attention, à juste titre, sur le plus fort chômage des moins de 25 ans. Dernièrement, il a atteint 48,9 % en Espagne et 45,1 % en Grèce. Mais on oublie de dire que le chômage des jeunes femmes grecques se hisse au record absolu de 52,3 %, soit... 12,9 points au dessus de celui des jeunes hommes ! En France, le surchômage des jeunes femmes n'est, en comparaison, "que de" 3,1 points avec un niveau se situant à 25,9 %. Situation plus qu'anormale car les jeunes filles sortent depuis plusieurs décennies plus diplômées du système scolaire que les hommes et devraient donc rencontrer beaucoup moins de difficultés d'insertion sur le marché du travail. Depuis plusieurs années en France, différents plans se succèdent pour l'emploi des jeunes, celui des seniors, et aussi - occasionnellement - pour les "jeunes issus de la diversité". Pertinents ou non, ils n'en témoignent pas moins d'une préoccupation politique. Rien de tel vis à vis de l'emploi des femmes. Comme l'a noté Margaret Maruani, sociologue au CNRS, il y a déjà 15 ans, il existe une tolérance sociale au chômage des femmes, qui apparaît moins grave que celui des hommes. Le droit à l'emploi n'est pas complètement reconnu pour les femmes ! Cette tolérance devient aujourd'hui d'autant plus intolérable que la crise et l'austérité frappent plus durement les femmes. Outre le chômage, le sous emploi a partout fortement augmenté : les femmes, surreprésentées dans l'emploi à temps partiel, ont subi des réductions de la durée du travail et de la rémunération. Ce chômage partiel n'apparaît pas dans les statistiques habituellement publiées. La fonction publique étant majoritairement féminine, les femmes sont aussi les plus touchées par les réductions d'effectifs et/ou de rémunérations des fonctionnaires, appliquées dans de nombreux pays. Dans toute l'Europe, les femmes sont les premières concernées par l'insécurité et la précarité croissantes de l'emploi et par les bas salaires, comme l'ont analysé plusieurs rapports internationaux (restés assez confidentiels). Dans une résolution de juin 2010, le Parlement européen avait même attiré l'attention du Conseil européen et de la Commission : "la crise a des répercussions particulièrement négatives sur les femmes, davantage exposées à la précarité de l'emploi et au licenciement et moins couvertes par les systèmes de protection sociale". Alerte restée lettre morte. Le sujet ici n'est pas de dépeindre les femmes en victimes, mais de déplorer que la question de leur emploi soit ignorée, occultée, absente de la scène politique. Ni la droite, ni la gauche, ni d'ailleurs la plupart des acteurs syndicaux ne mettent ce problème à l'ordre du jour. Rien de surprenant de la part de la droite, dont on n'attend pas quelle se préoccupe de l'augmentation des inégalités causées par sa propre politique. On ne la voit pas non plus mue par l'argument de justice sociale. À cette droite célébrant le souci de rentabilité, comme à tous ceux persuadés des bienfaits de la croissance, on peut faire valoir l'argument froid d'une certaine rationalité économique : les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes et moins souvent en emploi. Elles représentent un potentiel économique qui demeure en partie inutilisé. La Commission européenne insiste d'ailleurs sur l'effet positif de l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes qui entraînerait, d'après certaines études, une hausse de 30% du PIB (rapport de 2010 sur l'égalité dans l'Union européenne). De quoi attirer l'attention des adeptes de la croissance, particulièrement en période de récession, et ébranler leur désintérêt vis à vis du chômage des femmes. Plus attendu est la réponse de la gauche, sur un registre social et politique. L'emploi féminin est bien autre chose que simplement rentable, il s'agit d'un enjeu de société. Les femmes qui représentent plus de la moitié de la population - et

accessoirement du corps électoral - seront sans nul doute très attentives à la manière dont les partis de gauche vont traiter cette question.

COLLOQUES, DÉBATS, RÉUNIONS...

7 - 60 ans après la Convention de Genève, où en est le droit d'asile pour les femmes persécutées ?

Débat le vendredi 27 janvier 2012 de 18h à 21h Salle des fêtes de la Mairie du 11ème arrondissement, 12 Place Léon Blum 75011 Paris, Métro Voltaire. Avec les interventions d'un-e représentant-e du HCR « Persécutions liées au genre : pour la reconnaissance du droit d'asile » et de Jane Freedman « Evolution du droit d'asile pour les femmes à l'échelle européenne »

Contact : com.femmes@fasti.org

8 - Féminisme(s) e(s)t politique(s) - journée d'études EHESS - 24 janvier

Le mardi 24 janvier 2012 à Paris. Entrée libre sans inscription. - EHESS, Amphithéâtre - 105 boulevard Raspail, Paris 6^{ème}, M[°] 4 : Saint-Placide, Vavi. La Générale - 14 avenue Parmentier, Paris 11^{ème}, M[°] : Voltaire

9h30, Accueil des participantes, café ; 9h50 - 10h Introduction de la journée d'étude ; 10h - 13h, Table ronde 1 : Les divergences, les continuités et les mutations du féminisme : Florys Castan-Vincente et Sophie Pépin : « Continuité et rupture dans l'entre-deux-vagues : la question du politique », Fanny Tourraille : « La "question du voile", opérateur et révélateur des transformations de l'espace du mouvement féministe », Hélène Nicolas et une militante : « Contribution des FRASC, Féministes pour la Réappropriation des Avortements, des Sexualités et des Contraceptions », Joane Chabassier : « Qu'est-ce que défendre la cause publique des femmes ? Distancions et concurrences au sein des organisations féministes en France à l'heure d'une 3^{ème} vague » ; Pause déjeuner ; 14h30 - 16h30, Table ronde 2 : Mouvements féministes, partis et courants politiques : Valentine Baleato : « La place du paradigme féministe dans l'institutionnalisation de la lutte contre la violence conjugale en France », Nicole Forstenzer : « L'entrepreneuriat public de genre" dans le Chili de la post-dictature (1990-2010) : une configuration particulière des rapports entre féministes et partis politiques », Irène Pereira : « Un exemple de rapports entre Anarchisme et féminisme : l'organisation Alternative libertaire entre 2006 et 2010 » ; 16h45 - 18h : Table ronde 3 : L'engagement féministe dans les pratiques quotidiennes et les « pratiques de soi » : Anahita Grisoni : « Féminisme et écologie : les mouvements de femmes des professionnelles de la santé naturelle », Anna Reymondeaux : « Changer sa vie à défaut de changer le monde » ; 18h - 18h30 : Conclusion de la JE ; À partir de 19h30 : Soirée festive à La Générale

Avec le soutien de l'Institut Émilie du Châtelet, de la Région Ile-de-France et du Muséum National d'Histoire Naturelle.

Site : <http://www.efigies.org>

9 - Formation : Femmes et Sports - la CLEF - 28 janvier

La Commission Femmes et Sports de la CLEF organise une formation le samedi 28 janvier 2012 de 10h à 16h à la MDA du 9^{ème} - 54 rue Jean Baptiste Pigalle, 75009 Paris, métro Pigalle.

Les places étant limitées, il est impératif de s'inscrire par retour de mail ou par téléphone au 0155504564, merci par avance. Responsable de la formation : Annie Sugier et Carole Bretteville. 10h : Accueil des participant-es ;

10h15- 11h : L'olympisme moderne, Comment il est né, ce que signifie l'esprit olympique, Historique de l'entrée des femmes : détail des disciplines et des épreuves, Avancées, reculs, limites, nouveaux

enjeux : Carole Bretteville de Femix ;

11h-12h : Femmes et sport en France : Photographie de la situation (pratiques et instances dirigeantes), Rappel des travaux et recommandations des Assises Femmes et sport (1999), Rappel de l'étude de Brigitte Deydier sur les femmes dans les instances dirigeantes sportives et sport pour les filles des cités, Groupe national femmes et sport 2011 : Marie Françoise Potereau OTEREAU, DTN adj, FFHG) ;

12h-14h 00 : Déjeuner de travail ;

Pendant le déjeuner distribution et commentaire d'une fiche sur le sport dans les instances internationales présentant les réseaux femmes et sport et les conférences femmes et sport à partir de Brighton.

14h00 -15h00. : Sport et mixité : En quoi le sport peut-il être un outil pour penser la mixité ? Travaux universitaires sur le sujet, Expériences de terrain : Fabienne Gillonnier, enseignante EPS ;

15h00-16h00 : table ronde sur la construction des identités, l'évolution vers plus d'égalité et de mixité, les modes d'action, introduite par Nina Charlier (professeure d'EPS, responsable de la commission femme du Syndicat National de l'éducation Physique) et Sarah Ourahmoune (championne du monde boxe)

16h : Clôture de la formation Anne-Marie Lizin, présidente honoraire du Sénat Belge et co-fondatrice du Comité Atlanta.

10 - Enseigner le genre en France : où est le problème ? - 9 février 2012

De 17h à 20h, Amphithéâtre Durkheim - 1, rue Victor Cousin - 75005 Paris

Ouvertures : Margaret Maruani Directrice du Mage et de la revue Travail, genre et sociétés, Fatima Lalem Adjointe au Maire de Paris, en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Débat introduit par Tania Angeloff, sociologue, Université Paris Dauphine, Nicole Mosconi, sociologue, Université Paris Ouest-Nanterre-La Défense. Animé par Jacqueline Laufer, sociologue, HEC ; avec la participation de : Éric Fassin, sociologue, ENS, Rose-Marie Lagrave, sociologue, EHESS, Michelle Perrot, historienne, Université Paris 7 Diderot, Réjane Sénac-Slawinski, politiste, Cevipof, Sciences-Po, Françoise Thébaud, historienne, Université d'Avignon

Pour la bonne organisation de ce débat, merci de confirmer votre venue par retour de mél à mage.cnrs@shs.parisdescartes.fr

RADIO, CINÉMA, LIVRES, SORTIES...

11 - Radio : Femmes Libres, radio Libertaire

Mercredi 11 janvier avec Isabelle Gillette Faye directrice du GAMS: La Fédération nationale GAMS est engagée dans la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles et plus particulièrement : les mutilations sexuelles féminines, les mariages forcés et/ou précoces et les autres pratiques traditionnelles néfastes à la santé des femmes et des filles. Vous pouvez écouter et ou télécharger l'émission pendant 1 semaine sur :

<http://media.radio-libertaire.org/php/grille.php> et téléphoner pendant l'émission au 01 43 71 89 4

12 - Livre : "Violences sexistes et sexuelles au travail, faire valoir vos droits - AVFT

L'AVFT a publié en septembre 2011, avec le soutien financier de la Direction Générale du Travail (Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) : "Violences sexistes et sexuelles au travail, faire valoir vos droits, 2ème édition".

Issu de 26 ans d'expérience d'intervention aux côtés des victimes, d'analyse des violences, de pratique du droit et des recours existants, cet ouvrage répond en 160 pages aux questions que peuvent se poser les victimes : A partir de quand réagir ? Comment ? Quels recours ? Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? Quelles sont les obligations qui incombent à l'employeur ? Comment s'extraire en urgence du lieu de travail ? etc.

160 pages, format 16X21. Cet ouvrage est remis gratuitement à chaque victime que nous recevons.

Pour les autres : Prix unitaire : 5 € Frais de port pour un exemplaire : 3,25 €

Pour le recevoir, le plus simple est d'envoyer à l'AVFT, 51 boulevard Auguste Blanqui 75013 Paris, une grande enveloppe timbrée à 3,25 € avec votre adresse ainsi qu'un chèque de 5 €. N'oubliez pas de mentionner si vous avez besoin d'une facture.

13 - Livre : Cahiers du Genre n° 51 / 2011 - Migrantes y mobilisées

Les mobilisations des femmes migrantes s'enracinent dans une longue histoire souvent invisibilisée. Aujourd'hui, elles se manifestent tant dans le tissu associatif que dans les structures syndicales, les organisations de sans-papiers ou le Bureau international du travail. Dans une perspective européenne, ce numéro explore les revendications et les caractéristiques des femmes qui se mobilisent. Il propose enfin une réflexion sur le processus d'émancipation. Livre coordonné par Danièle Kergoat, Adelina Miranda et Nouria Ouali.

Lire l'introduction et les résumés des articles (ces derniers en français, anglais et espagnol) sur :

http://cahiers_du_genre.pouchet.cnrs.fr/