



## La parité, enjeux et bénéfices pour un syndicat

### La parité, des débats et des actes au sein du syndicat

Les questions de la parité et de l'égalité femmes-hommes ne sont pas neuves au sein du SNETAP. Elles ont régulièrement fait l'objet de discussions lors de CSN, depuis 2015. Il nous restait à les mettre en œuvre. D'abord par des mesures concrètes, comme la prise en charge des frais de garde ou l'instauration de co-secrétariats régionaux paritaires. Par la suite, et de manière plus fondamentale, dans nos statuts.

### L'égalité femmes-hommes, une évolution pour un syndicat

Parler d'égalité femmes-hommes, c'est travailler au renouvellement des militant·e·s, dans une société qui prend de plus en plus ses distances avec les organisations traditionnelles, parfois au prétexte bien légitime, qu'elles ne prennent pas suffisamment en compte la diversité. C'est aussi garantir à toutes et à tous l'accès à des postes à responsabilité à tous les niveaux de notre organisation.

C'est, autant dans nos statuts que dans les actions à promouvoir, rompre avec cet état de fait de l'inégalité et entamer un travail de fond. C'est bien là la justification de la journée d'études et du congrès extraordinaire qui proposera aux adhérents les modifications statutaires.

Convaincus que l'habit de la parité ne fait pas à lui seul l'égalité réelle, cette journée d'études sera là pour nous permettre d'approfondir la réflexion, prémisses du changement que nous voulons opérer.

### Des plages horaires pour privilégier les discussions

Dans l'esprit de cette journée d'études, nous avons voulu privilégier les débats et les échanges, aussi bien entre nous qu'avec des universitaires, journalistes ou des personnalités engagées sur cette thématique. Nous avons organisé les plages horaires de sorte que les discussions aient l'occasion de s'enrichir des interventions de chacun·e. Si la matinée est davantage consacrée à des questions de fond, à un éclairage théorique, les ateliers de l'après-midi nous confrontent à des pratiques (militantes, organisationnelles, mais aussi du côté de l'appareil législatif). Ces échanges doivent ouvrir sur un travail au plus long terme : les éléments de synthèse que nous dégagerons à l'issue de ces séances doivent nous offrir l'opportunité d'esquisser des principes d'action, un programme de chantiers à mettre en œuvre et, au-delà de cette commission mais aussi et surtout au sein du SNETAP ainsi que dans le cadre de nos exigences et revendications à faire valoir.

### La journée d'études, réflexions pour le congrès extraordinaire

Aussi, c'est pour amorcer cette perspective, pour contribuer non seulement à la défense de l'égalité réelle mais aussi à la visibilité des unes, des uns et des autres, que le SNETAP organise, en préambule à son congrès extraordinaire, cette journée d'études le 27 mars 2019.

Les actes, des interventions et des retranscriptions des échanges, suivront.

## Matinée -> Interventions et table ronde

### Intervention 1

#### Analyse historique de la place des femmes dans les partis et les syndicats

Pourquoi se pose-t-on la question de la parité dans un syndicat ou dans un parti politique ? Nous pouvons partir du constat que les femmes ont pâti, au cours de l'histoire, d'un manque de visibilité dans la vie sociale. Si elles sont de plus en plus nombreuses dans les partis et les syndicats, nous pouvons nous poser la question de la place qu'elles occupent dans ces organisations. La parole est souvent prise par les hommes. Si le nombre de femmes est important dans les bases d'adhérents, celui-ci diminue considérablement dans l'échelle hiérarchique. C'est pourquoi une photographie historique de la place des femmes dans les partis et les syndicats est nécessaire pour aborder les thématiques de notre journée d'études.

### Intervention 2

#### Analyse dans les partis politiques et les syndicats de leur tendance à se reproduire en termes de fonctionnement plutôt que d'opérer des évolutions

On peut remarquer qu'un parti ou un syndicat a tendance, une fois qu'il a installé un fonctionnement, à le préserver et à le reproduire. Quels en sont les mécanismes ? Pourquoi, et l'actualité le confirme, certaines organisations syndicales ou partisans préfèrent-elles le statu quo, quitte à se scléroser ? Toutes ces problématiques méritent d'être interrogées pour réfléchir à un fonctionnement évolutif et constructif.

### Intervention 3

#### Parité et discrimination positive : quelle analyse peut-on dégager des expériences concernant les quotas dans ce domaine ?

L'annonce des quotas est souvent reçue avec réserves. C'est abstrait et tellement éloigné des pratiques de représentativité utilisées dans les organisations syndicales. Une personne, proposée pour répondre à un quota, se sent-elle aussi légitime qu'une autre arrivée sans ce dispositif ? Les quotas donnent-ils plus d'espace à celles et/ou à ceux qui souffraient d'invisibilité ou de manque de place ? Permettent-ils à ces personnes de se former pour atteindre les mêmes compétences que les autres ? La problématique des quotas entraîne souvent une polémique ou du moins un débat animé.

## Après-midi -> Les ateliers

### Atelier 1

#### Le fonctionnement démocratique d'une organisation syndicale nécessite-t-il la parité ?

Les compétences requises pour assurer des responsabilités au sein d'une organisation sont-elles genrées ?

Le fonctionnement normal et quotidien d'une organisation syndicale entretient-il l'invisibilité des minorités ? On peut penser qu'une organisation syndicale soit obsédée par la lutte contre toutes les exclusions : n'en entretient-elle pas en son sein ? Au point qu'il soit nécessaire de travailler à les éradiquer ? La parité artifice électoral ou devoir et impératif moral d'une OS ?

La parité est-elle un artifice que met en avant une organisation syndicale dans sa stratégie de conquête des instances et pour assurer son audience ou bien offre-t-elle une plus-value à la fois politique mais aussi en terme de crédibilité ?

### Atelier 2

#### La parité, crise ou avenir pour un syndicat ?

Alors que les organisations syndicales traditionnelles s'interrogent sur le renouvellement de leurs militant·e·s comme de leurs cadres, la parité est-elle un gage d'attractivité ou le syndicalisme traditionnel est-il mort et peu à même de se transformer ?

S'obliger à la parité dans le fonctionnement interne d'une OS est-ce reconnaître qu'il y a dans nos rangs des « minorités », des « invisibles » non représenté.e.s et que cette OS ne peut gagner en crédibilité qu'en organisant la parité ? Autrement dit, le fonctionnement d'une OS génère-t-il un phénomène de minorisation ?

Aménager la parité est-ce une condition suffisante et nécessaire pour assurer la représentativité des syndiqué.e.s et exclure tout fonctionnement interne qui, peu ou prout, minoriserait certaines catégories de personnes ?

### Atelier 3

### Comment un syndicat défend-il les droits des femmes ?

L'égalité réelle est-elle assurée dans nos discours et pratiques syndicales (dans les instances ministérielles ou celles de notre OS) pour assurer les convergences en termes d'égalité salariale et d'évolution de carrière ou bien n'est-elle qu'un vœu pieux ? L'objectivité des critères en commissions paritaires pour décider des évolutions de carrière garantit-elle vraiment l'égalité ?

A l'époque de « mee too » d'un renouveau du refus et d'une mise au jour des agressions subies par les femmes, quel doit être notre action syndicale ? Comment peut-on accompagner cette évolution positive ? Quelle conséquence doit-il y avoir dans nos relations entre militant.es dans notre structure ?

### Atelier 4

### Les lois sauveront-elles l'égalité ?

L'artifice des lois sur l'égalité ne marque-t-elle pas combien, malgré sa devise, la République est fondamentalement inégalitaire et entend le demeurer ? On peut penser que les conditions d'une réelle égalité est de ne plus penser à lutter et à légiférer pour garantir cette égalité et pour exclure les discriminations tout en consacrant les différences (les singularités)

Ce que le législateur peut faire, il peut le défaire ! Est-on assuré que les acquis sur l'égalité sont toujours autant des garanties pour assurer la liberté des unes et des autres ?

L'égal exercice de la liberté des personnes est-elle toujours autant assurée (pourrait-on aujourd'hui proposer une loi qui, en matière de liberté personnelle, aurait un effet comparable à celle sur l'IVG en 1974 ?)

